

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA CV. KARYA SURYA SEJATI**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

SURYA AJI ZULMI

NPM. 21701081234



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

2021



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KONFLIK KERJA TERHADAP

***TURNOVER INTENTION* PADA CV. KARYA SURYA SEJATI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

Surya Aji Zulmi

NPM. 21701081234



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

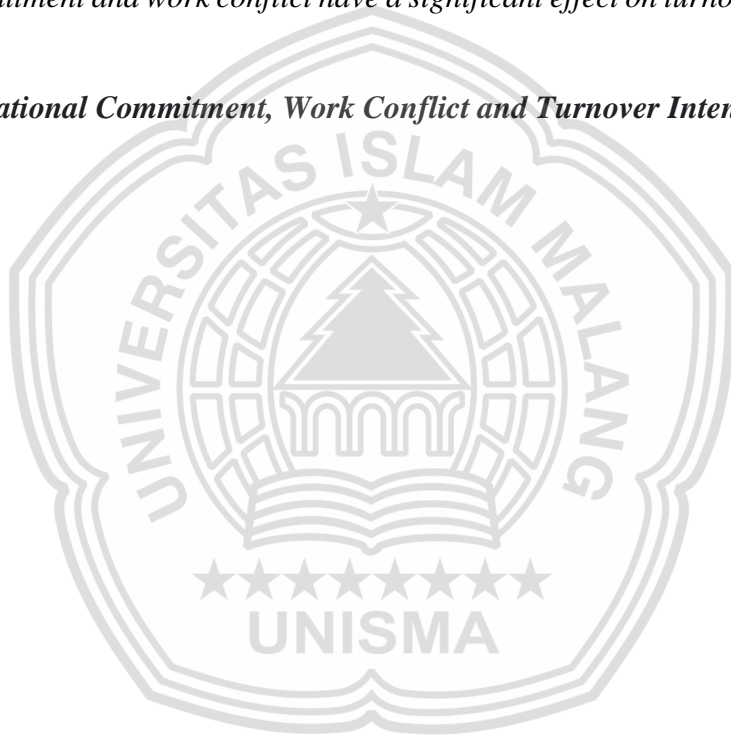
JURUSAN MANAJEMEN

2021

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational commitment and work conflict on turnover intention in CV. Karya Surya Sejati. The sample used in this study were 54 employees. The data analysis method used in this research is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is simultaneous hypothesis testing (F) and partial hypothesis testing (t). The results of this study indicate that the independent variable simultaneously has a significant effect on the dependent variable. Based on the partial test results, organizational commitment and work conflict have a significant effect on turnover intention in CV. Karya Surya Sejati.

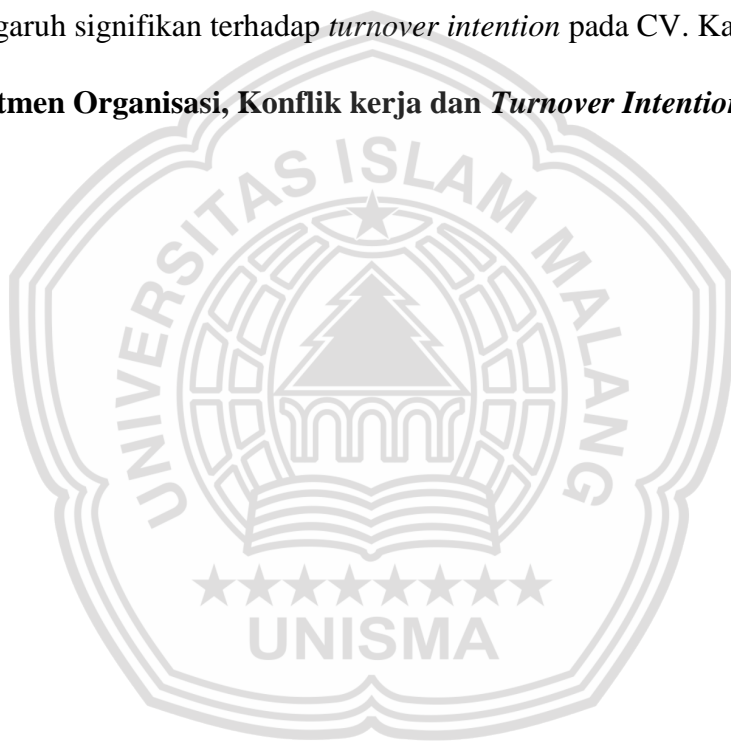
Keywords : Organizational Commitment, Work Conflict and Turnover Intention



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan konflik kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Karya Surya Sejati. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis simultan (F) dan pengujian hipotesis parsial (t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, komitmen organisasi dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Karya Surya Sejati.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Konflik kerja dan *Turnover Intention*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia/penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik atau kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sehingga dalam proses pembangunan, pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Potale (2015), sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama

dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak dari motivasi seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap

karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawannya ataupun loyalitas karyawannya menjadi berkurang.

Komitmen organisasi bertujuan untuk menguatkan keinginan karyawan dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Komitmen tidak hanya mengandung arti loyalitas tetapi juga melibatkan tenaga dan tanggung jawab seorang karyawan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan dari berbagai pendapat mengenai komitmen organisasi, peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesatuan antara kerja keras, dan kesetiaan terhadap organisasi. Kesetiaan ini mengarah pada kerelaan bekerja untuk kemajuan organisasi dan kerja keras ini merupakan perwujudan dari sebuah niat dari seorang karyawan untuk memberikan kontribusi bagi organisasi demi keberhasilan organisasi.

Wati (2013) Komitmen organisasi merupakan derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai sebuah organisasi, keinginan kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi,

keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang membuat karyawan tetap bertahan dalam sebuah perusahaan adalah komitmen organisasi. Umam (2012) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi, Darmawan (2013).

Selain Komitmen organisasi perlu diperhatikan juga konflik kerja yang terjadi pada suatu perusahaan karena dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan suatu keadaan dari akibat adanya pertentangan antara kehendak, nilai atau tujuan yang ingin dicapai yang menyebabkan suatu kondisi tidak nyaman baik didalam diri individu maupun antar kelompok.

Konflik kerja sering muncul dalam dunia kerja dan dapat memacu kondisi-kondisi terjadinya stress. Robbin (2015), konflik adalah suatu proses yang dimulai ketika suatu pihak menganggap pihak lain secara negatif mempengaruhi atau akan mempengaruhi sesuatu/seseorang yang menjadi kepedulian pihak pertama.

Konflik kerja yang menjadi kekuatan adalah konflik yang bersifat fungsional artinya masalah-masalah yang terjadi dan

selanjutnya dicari solusi, maka menjadikan konflik kerja berdampak pada perbaikan kinerja pegawai. Akan tetapi sebaliknya apabila konflik kerja yang terjadi berupa sikap dan tindakan yang menghambat proses pencapaian tujuan organisasi maka konflik tersebut bersifat disfungsional karena itu perlu adanya campur tangan pihak manajemen sehingga konflik kerja yang mengarah pada tindakan negatif dapat ditindak lanjuti dan diarahkan menjadi menjadi lebih optimal sesuai dengan harapan organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah ketidakpastian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Kemudian salah satu masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan.

Turnover intention merupakan penarikan diri yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri dan tentu sangat dipengaruhi oleh kepribadian manusia yang berbeda-beda seperti sifat, nilai-nilai, keinginan dan minat. *Turnover Intention* dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor organisasi dan faktor individu. Faktor organisasi dapat berupa faktor gaji yang didapatkan, pekerjaan yang berat, jam kerja yang kurang fleksibel, lingkungan kerja yang kurang kondusif. Sedangkan faktor individu yang dapat menyebabkan keinginan untuk keluar berupa konflik keluarga-pekerjaan, stres kerja, rendahnya kepuasan kerja dan kurangnya komitmen organisasi, Siagian (2016).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi yang judul **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI KASUS CV. KARYA SURYA SEJATI)**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi dan konflik kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada CV. Karya Surya Sejati?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada CV. Karya Surya Sejati?
3. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Karya Surya Sejati?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan konflik kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Karya Surya Sejati
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada CV. Karya Surya Sejati
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Karya Surya Sejati

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan konflik kerja terhadap *turnover intention*.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

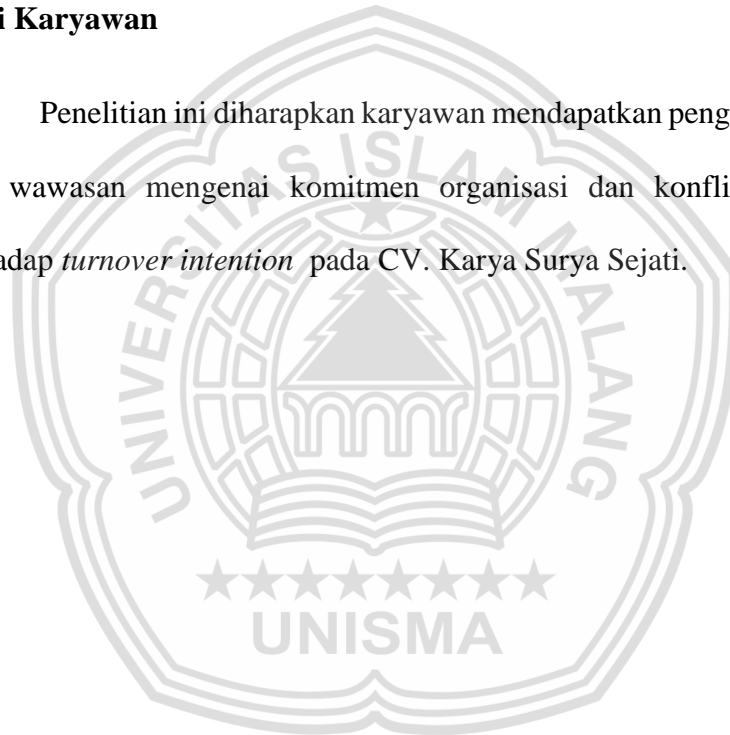
Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan memperbaiki kekurangan yang terjadi kepada karyawan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan konflik kerja terhadap *turnover intention* .

b. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan menambah informasi serta memperkaya pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh komitmen organisasi dan konflik kerja terhadap *turnover intention*.

c. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan karyawan mendapatkan pengetahuan dan wawasan mengenai komitmen organisasi dan konflik kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Karya Surya Sejati.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention*. Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada CV. Karya Surya Sejati.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada CV. Karya Surya Sejati.
3. Konflik Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada CV. Karya Surya Sejati.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan menyebarkan kuesioner secara online yaitu menggunakan *google form* dikarenakan pada masa pandemi covid yang tidak memungkinkan untuk menyebarkan kuesioner secara langsung, biasanya tanggapan responden yang diberikan tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya.

2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya melibatkan karyawan bagian produksi dan packaging.
3. Jumlah variabel yang digunakan oleh peneliti hanya 3 variabel.

5.3 Saran

1. Bagi Perusahaan

CV. Karya Surya Sejati sebaiknya mengurangi peningkatan *turnover intention* yang terjadi di perusahaan, pihak manajemen hendaknya lebih meningkatkan dalam memberikan dorongan motivasi kepada karyawan.

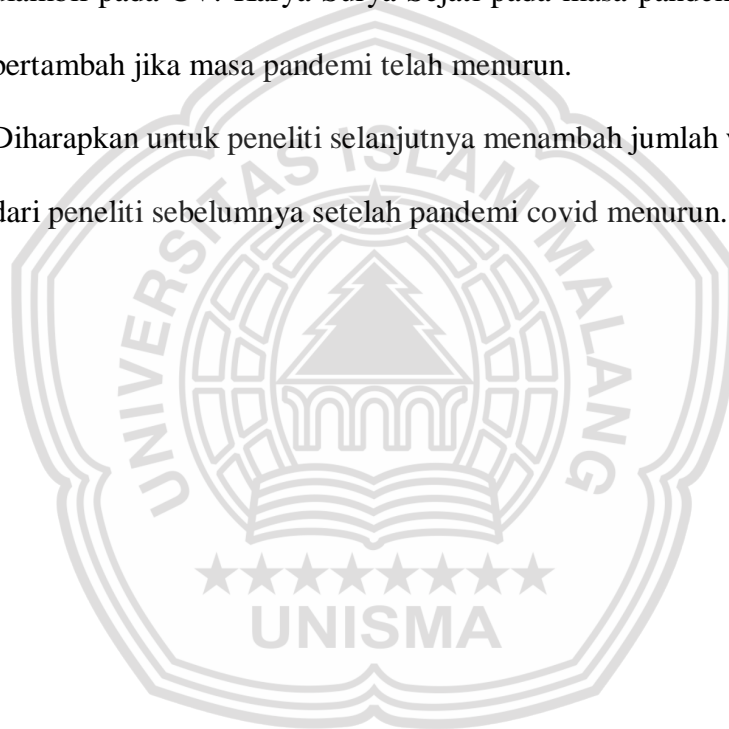
Perusahaan sebaiknya memberikan imbalan atau gaji yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, dan juga perusahaan sebaiknya membenahi fasilitas-fasilitas dan lingkungan yang ada di perusahaan menjadi sebaik mungkin agar karyawan menjadi lebih nyaman bekerja di perusahaan.

2. Bagi karyawan

Bagi karyawan diharapkan menciptakan efektivitas kepada karyawan lainnya, Sehingga karyawan yang lain mendapatkan kenyamanan saat bekerja di perusahaan dan dapat menurunkan tingkat *turnover* yang tinggi. Jika karyawan dapat mempertahankan situasi yang baik bagi karyawan lainnya maka tingkat *turnover* pun akan menurun.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk menyebarkan kuesioner secara *offline* atau turun langsung ke lapangan jika kondisi pandemi covid menurun, guna memudahkan peneliti mendapatkan jawaban dari responden.
- b. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya supaya sampel yang diambil pada CV. Karya Surya Sejati pada masa pandemi dapat bertambah jika masa pandemi telah menurun.
- c. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya menambah jumlah variabel dari peneliti sebelumnya setelah pandemi covid menurun.





DAFTAR PUSTAKA

- Ana Catur Rina. 2005. *Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja Dengan Konflik Kerja*. Universitas Gunadarma. Jakarta
- Arikunto, Suharismi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Colquitt, Jason A. (2014). *Organizational Behavior – Improving Performance And Commitment. Edition 4. MC Graw – Hill Education*.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprima Media Grafika.
- Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dharma, 2013. *Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Di PT.X*. Medan. Jurnal Eksis. Vol. 1 No 2. Hal 3.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, Ricky W. (2014). *Organizational Behavior : Managing People And Organizations*. Edition 11. South-Western, Cengage Learning
- Juniarari. 2011. *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mathis Robert L, Dan Jackson John H. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Morissan. 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Murwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung. CV. Alfabeta.
- Nafiudin, & Umdiana, N. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten*. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 69–91.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado*, 633(1), 63–73.
- Pristayati , Adnyani. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Puri Santrian Sanur*. JURNAL. Bali: Universitas Udayana,Bali.
- Putriani, Arin Dewi. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1, No 2: 25-45
- Robbin & Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, P. Sondang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *“Statistika Untuk Penelitian”*. Edisi Kedua Puluh Delapan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D”*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remana Rosdakarya
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia Utami & Bonusyeani, 2009. *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Pindah Kerja*. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia. Vol.6 No 1. 2009. Hal 122.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Wati, E. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran Dengan Kinerja Pemerintah Daerah*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.



