

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN UD. UNION FURNITURE  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area

Diajukan oleh

**ADINDA SYIFAA HARAHAAP**

178600215



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)18/10/23

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN  
*TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN UD. UNION  
FURNITURE MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area



Diajukan oleh  
**ADINDA SYIFAA HARAHAP**

178600215

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)18/10/23

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan  
*Turnover Intention* pada karyawan UD. Union Furniture  
Medan  
Nama : Adinda Syifaa Harahap  
NPM : 178600215  
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh,  
Komisi Pembimbing



**Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd**  
Pembimbing



**Prof. Hasanuddin, Ph.D**  
Dekan



**Laili Alfita, S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog**  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian, dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus :

**HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adinda Syifaa Harahap  
NIM : 17.860.0215  
Tahun Terdaftar : 2023  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri, adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 9 Agustus 2023



Adinda Syifaa Harahap  
17.860.0215

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adinda Syifaa Harahap  
NPM : 178600215  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis karya : Tugas Akhir

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan *Turnover Intention*  
Pada karyawan UD. Union Furniture Medan**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 9 Agustus 2023

Yang Menyatakan



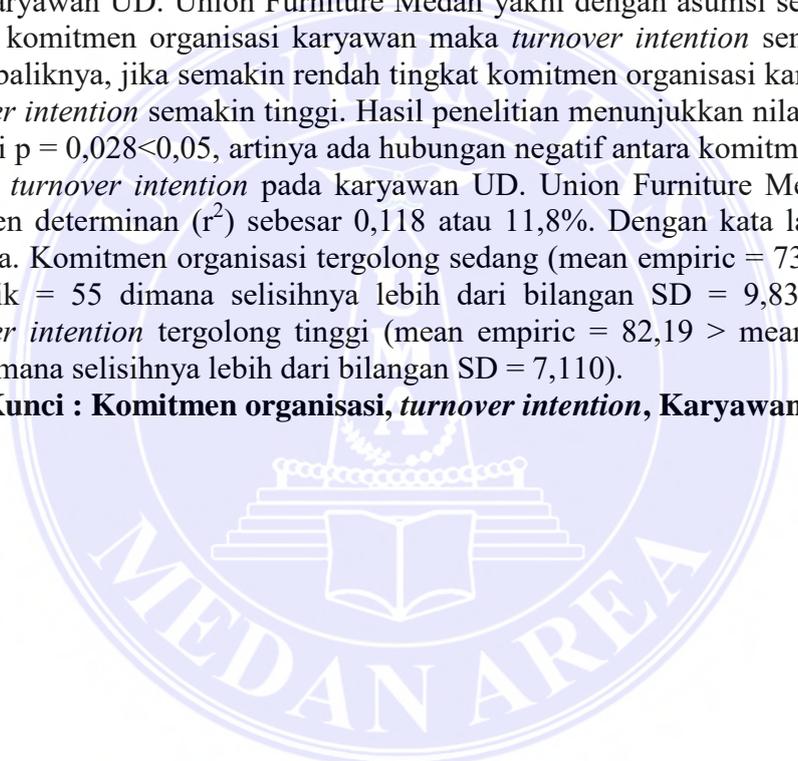
Adinda Syifaa Harahap

178600215

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan UD. Union Furniture Medan. Populasi penelitian ini adalah 105 karyawan UD. Union Furniture Medan dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan UD. Union Furniture Medan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala komitmen organisasi dan skala *turnover intention* yang diukur dengan menggunakan bentuk skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi *Product Moment*. Berdasarkan uji korelasi *product moment* diketahui adanya hubungan yang negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan UD. Union Furniture Medan yakni dengan asumsi semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan maka *turnover intention* semakin rendah atau sebaliknya, jika semakin rendah tingkat komitmen organisasi karyawan maka *turnover intention* semakin tinggi. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi korelasi  $p = 0,028 < 0,05$ , artinya ada hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan UD. Union Furniture Medan, dengan koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 0,118 atau 11,8%. Dengan kata lain, hipotesis diterima. Komitmen organisasi tergolong sedang (mean empiric = 73,219 > mean hipotetik = 55 dimana selisihnya lebih dari bilangan SD = 9,834 dan untuk *turnover intention* tergolong tinggi (mean empiric = 82,19 > mean hipotetik = 62,5 dimana selisihnya lebih dari bilangan SD = 7,110).

**Kata Kunci : Komitmen organisasi, *turnover intention*, Karyawan**



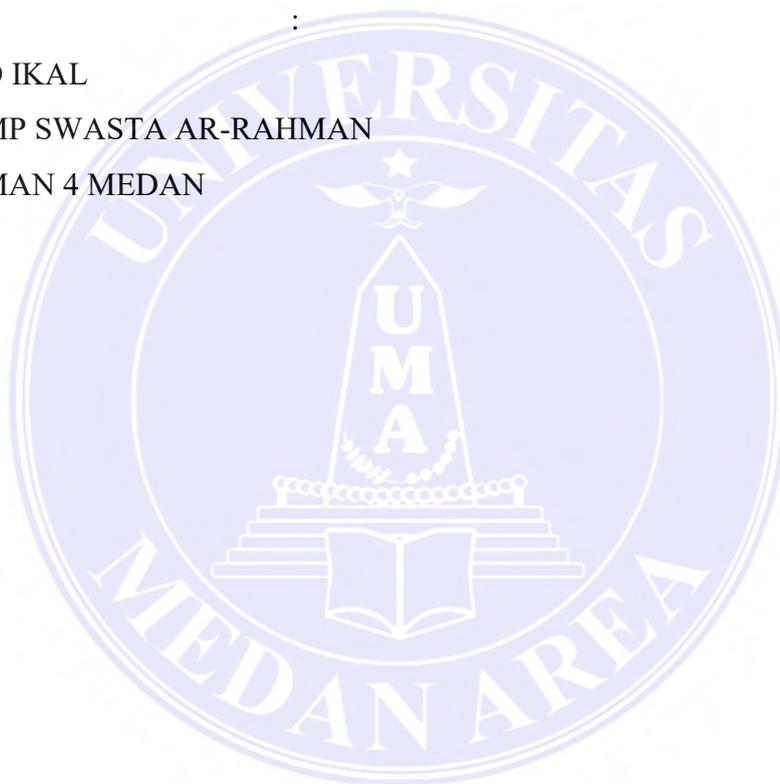
## ABSTRACT

*This study aims to determine the relationship between organizational commitment and turnover intention among UD. Union Furniture Medan employees. The population of this study were 105 employees of UD. Union Furniture Medan and the sample in this study was 41 people, the sampling technique used was purposive sampling. The hypothesis used in this study is that there is a negative relationship between organizational commitment and turnover intention among UD employees. Union Furniture Medan. This research method uses quantitative methods. Data collection uses an organizational commitment scale and a turnover intention scale which is measured using a Likert scale. The data analysis technique used in this study is Product Moment Correlation. Based on the product moment correlation test, it is known that there is a negative relationship between organizational commitment and turnover intention among UD employees. Union Furniture Medan, that is, with the assumption that the higher the level of employee organizational commitment, the lower the turnover intention or vice versa, if the lower the level of employee organizational commitment, the higher the turnover intention. The results showed a significant correlation value  $p = 0.028 < 0.05$ , meaning that there is a negative relationship between organizational commitment and turnover intention among UD employees. Union Furniture Medan, with a determinant coefficient ( $r^2$ ) of 0.118 or 11.8%. In other words, the hypothesis is accepted. Organizational commitment is moderate (empirical mean = 73.219 > hypothetical mean = 55 where the difference is more than  $SD = 9,834$  and for turnover intention is classified as high (empirical mean = 82,19 > hypothetical mean = 62,5 where the difference is more than the  $SD$  number = 7,110).*

*Keywords: organizational commitment, turnover intention, employee*

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Adinda Syifaa Harahap  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat Tanggal Lahir : Medan, 09 Juni 1999  
Alamat : Jl. Gaperta Ujung Gg. Kartika no. 25 C  
Kode Pos : 20125  
Nomor Ponsel : 0877-8875-8843  
Email : [adindasyha@gmail.com](mailto:adindasyha@gmail.com)  
Formal :  
a. SD IKAL  
b. SMP SWASTA AR-RAHMAN  
c. SMAN 4 MEDAN



## MOTTO

*“ Keep Smiling and Be the best ”*

{Unknown}

“Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan kepada Allah dengan sabar dan shalat. Sungguh, Allah (akan selalu) bersama orang-orang yang sabar.”

{ Q.S Al-Baqarah }

“Allah Swt mengambil sesuatu yang berharga dalam hidupmu, sebagai cara mendewasakan bukan untuk menghancurkan”

{Anonim}



## PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan pada Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan kepada saya hingga saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah yang sederhana ini. Skripsi ini saya dedikasikan kepada orang tua saya, yang selalu memberikan dukungan dan kepercayaan untuk saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan saya juga berterima kasih kepada diri sendiri karena sudah mampu bertahan dan bertanggung jawab hingga akhir atas pilihan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.



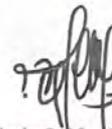
## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat diiringi salam peneliti sampaikan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umatnya dari kebodohan sampai dengan alam hidup yang penuh dengan pengetahuan, kedamaian dan kebahagiaan.

Sejalan dengan penelitian karya ilmiah ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Karya tulis ini berjudul :**“Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Turnover Intention Pada Karyawan UD.Union Furniture Medan”**

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan pengetahuan maupun bagi dunia perkembangan dan pemerintahan.

Medan, 9 Agustus 2023



(Adinda Syifaa Harahap)

## UCAPAN TERIMA KASIH

Segala Puji Syukur penelitanjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas Berkat dan Karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

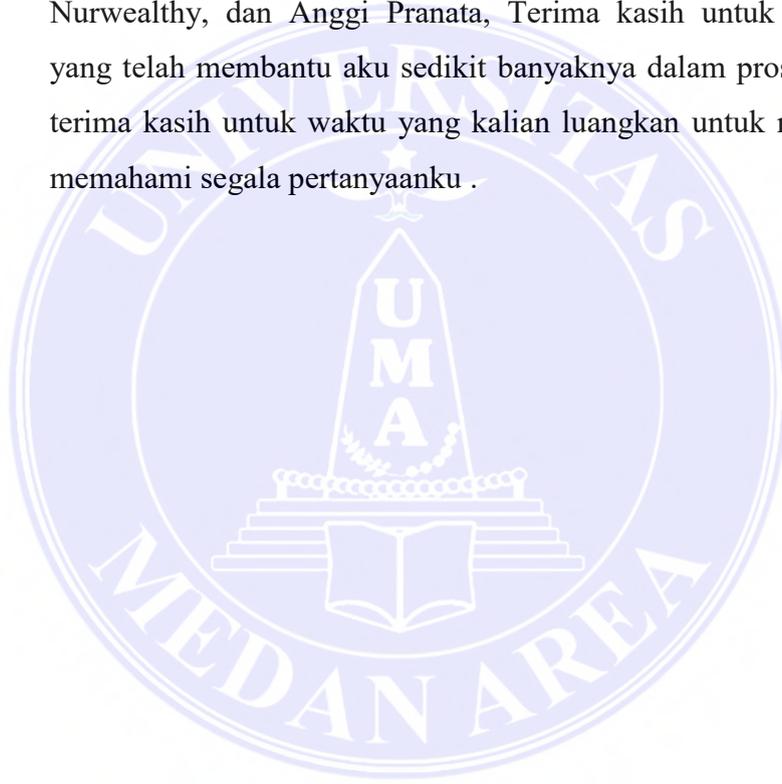
Adapaun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui **“HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN UD. UNION FURNITURE MEDAN”**.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M. Eng. M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Arif Fachian S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.
5. Bapak Prof.Dr.H. Abdul Munir, M.Pd selaku dosen pembimbing saya, terima kasih banyak kepada Bapak atas segala jasa, kebaikan dan kesabaran yang telah memberikan banyak masukan kepada saya, yang meringankan dan melancarkan segala urusan selama proses pembuatan skripsi, serta tidak pernah lelah memberikan bimbingan, semangat, serta ilmu yang bermanfaat kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu DR. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog selaku ketua penguji yang bersedia menggantikan Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog di sidang meja hijau saya, terima kasih telah meluangkan waktunya dalam pelaksanaan sidang meja hijau dan berbaik hati memberikan saran kepada peneliti.

7. Bapak M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dalam sidang meja hijau saya yang telah meluangkan waktunya dan memberikan kritik dan juga saran serta menjadi notulen dalam setiap seminar yang penulis lalui.
8. Bapak Babby Hasmayni, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing saya yang telah meluangkan waktunya dan memberikan kritikan serta arahan untuk penyelesaian skripsi penulis.
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmunya selama penulis duduk di bangku perkuliahan ini, yang telah memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis. Tidak lupa penulis ucapkan terimakasih juga kepada bang Rikho , kak Oni, kak Jannah, bang Dian, bang Imam serta pegawai-pegawai Fakultas Psikologi Universitas Medan Area lainnya yang selalu saya ganggu dengan pertanyaan-pertanyaan penulis.
10. Untuk Kepala Dinas, Kepala bagian dan Seluruh pegawai di Kantor Dinas Perindustrian Kota Medan, terima kasih telah bersedia menjadi subjek serta meluangkan waktunya guna membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
11. Untuk (Alm) Muhammad Muslim Ayah saya tercinta yang telah meninggal ketika saya sedang dalam proses pengerjaan ini. Yang saya yakin beliau bangga dengan proses yang saya lalui hingga sampai pada tahap ini. Terima kasih atas segala cinta dan nasihat terbaiknya.
12. Untuk (Almh) Andayani Sultina Lubis ibu terbaik dan penuh cinta yang sampai akhir selalu menjadi motivasi terbesar saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Yang saya yakin selalu mengiringi langkah saya dengan do'a terbaik untuk putri kecilnya hingga mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
13. Untuk Om dan Ujing orang terdekat setelah kedua orang tua saya Abdi Kurnia, Siti Jamilah S.Pd, Siti kholijah S.Pd terima kasih untuk do'a, kasih sayang dan pengertiannya selama ini sebagai *support sistem* terbaik, serta seluruh keluarga besar IS'ROH yang saya sayangi.

14. Untuk Adik tercinta saya Muhammad Thoriq Harahap, terima kasih untuk dukungan dan pelukannya di situasi terburuk dalam hidup saya.
15. Untuk kakak sepupu saya Indah Nurhasyriani, SE. terima kasih atas waktu dan nasihatnya selama proses penyelesaian tugas akhir ini.
16. Untuk ibu Suci dan Om adi yang selalu mendukung, merawat, dan mempercayai saya.
17. Untuk Teman terbaik Aulia Muhammad, dan Triska Febriyanti terima kasih telah menjadi pendengar yang baik.
18. Untuk Teman-teman terima kasih Agnes Priccilia, Veronica Nurwealthy, dan Anggi Pranata, Terima kasih untuk kalian semua yang telah membantu aku sedikit banyaknya dalam proses skripsi ini, terima kasih untuk waktu yang kalian luangkan untuk menemani dan memahami segala pertanyaanku .



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>UCAPAN TERIMAKASIH</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
2.1 Karyawan .....	10
2.1.1 Fungsi dan Peranan Karyawan .....	10
2.1.2 Kewajiban Karyawan.....	11
2.2 <i>Turnover Intention</i> .....	11
2.2.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	11
2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	13
2.2.3 Aspek <i>Turnover Intention</i> .....	16
2.2.4 Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	18

2.2.5 Dampak <i>Turnover Intention</i> .....	19
2.3 Komitmen Organisasi.....	20
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	20
2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	21
2.3.3 Dimensi-Dimensi Komitmen Organisasi.....	22
2.3.4 Indikator-indikator Komitmen Organisasi.....	23
2.4 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Turnover Intention .....	24
2.5 Kerangka Konseptual .....	26
2.6 Hipotesis.....	27
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	28
3.2 Bahan dan Alat .....	28
3.3 Metodologi Penelitian .....	29
3.3.1 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur .....	31
3.3.3 Metode Analisis Data .....	32
3.4 Populasi dan Sampel .....	33
3.5 Prosedur Kerja .....	33
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
4.1 Hasil Analisis Data.....	37
4.1.1 Uji Coba Alat Ukur Terpakai ( <i>Tryout Terpakai</i> ).....	37
4.1.2 Uji Asumsi .....	39
4.1.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	42
4.2 Pembahasan.....	45
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>48</b>
5.1 Kesimpulan.....	48
5.2 Saran.....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>50</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>54</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan UD. Union Furniture.....	4
Tabel 4.3 Distribusi Aitem Komitmen Organisasi Setelah diuji Coba .....	37
Tabel 4.4 Distribusi Aitem <i>Turnover Intention</i> Setelah diuji Coba.....	38
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan diuji Coba Normalitas .....	40
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan diuji Linearitas Hubungan.....	41
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Korelasi .....	41
Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik .....	44



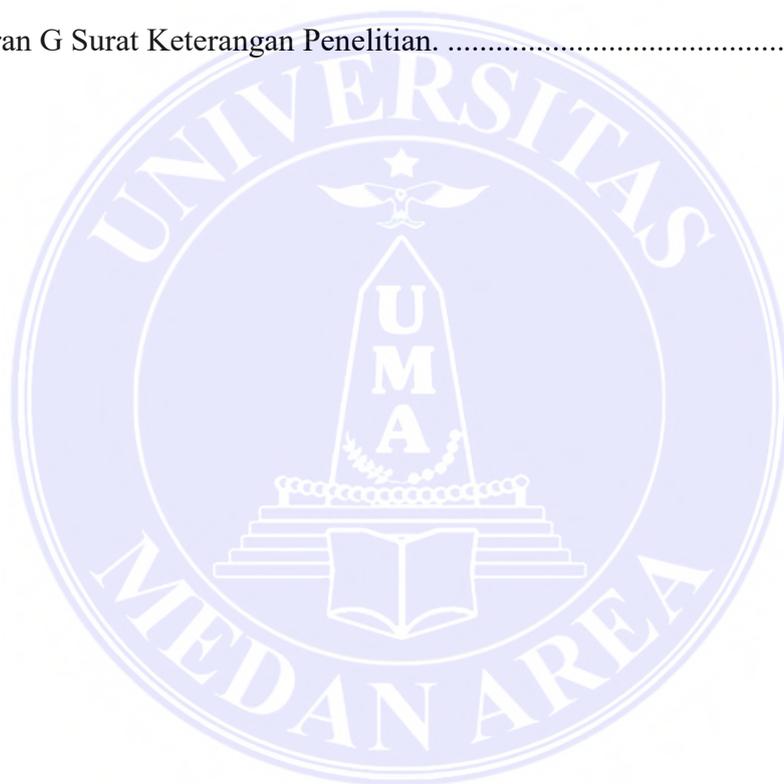
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Karangka Konseptual .....	26
Gambar 4.1. Kurva Distribusi Normal Skala Komitmen Organisasi.....	44
Gambar 4.2. Kurva Distribusi Normal Skala <i>Turnover Intention</i> .....	44



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Data Penelitian.....	43
Lampiran B Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	66
Lampiran C Uji Normalitas.....	71
Lampiran D Uji Lenearitas.....	73
Lampiran E Uji Hipotesis.....	75
Lampiran F Skala Penelitian .....	77
Lampiran G Surat Keterangan Penelitian. ....	82



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Saat zaman era globalisasi saat ini, perusahaan diperlihatkan pada persaingan antar perusahaan yang cukup kuat. Disebabkan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat cepat, perusahaan terus melakukan riset dan pengembangan terhadap usaha yang dimiliki serta produk dan jasa yang ditawarkan. Selain daripada itu, perusahaan pasti mempunyai tujuan, visi, dan misi yang akan dicapainya. Salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan, visi, dan misi perusahaan adalah kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu.

Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan sebaik-baiknya, supaya dapat tercapainya karyawan yang unggul dan mampu bersaing. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusianya harus benar-benar melakukan pembinaan, baik secara fisik maupun psikis agar tercapainya loyalitas dan semangat kerja karyawan yang tinggi untuk memperoleh tujuan, visi, dan misi perusahaan (Kurniawan, 2016).

UD. Union Furniture adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang distributor baut, mur, kawat las, roller chain dan peripheral pendukungnya. Agar dapat bersaing di dalam dunia bisnis, UD. Union Furniture berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh tujuan suatu perusahaan tersebut secara efisiensi dan produktivitas.

Sebelum seorang karyawan memutuskan untuk memilih pekerjaan yang lain ataupun meninggalkan perusahaan, biasanya karyawan tersebut sudah memikirkan

dan merasakan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa waktu sebelumnya. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai *turnover intention*, langkah terakhir karyawan sebelum pada akhirnya memutuskan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru (Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, 2019).

Namun sering sekali tujuan perusahaan tidak tercapai disebabkan oleh masalah karyawan yang sering keluar masuk atau biasa disebut dengan istilah *turnover*. *Turnover* karyawan yang tinggi dapat menghambat kinerja karyawan dan bisa mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Pada saat ada karyawan yang keluar dari perusahaan, manajemen sumber daya manusia mesti mencari dan merekrut karyawan baru yang mampu menggantikan posisi karyawan lama yang telah keluar dari perusahaan. Saat merekrut, banyak hal yang mestidipersiapkan oleh perusahaan mulai dari biaya, tenaga, hingga waktu. Sehingga hal ini bisa meningkatkan pengeluaran yang dilakukan oleh perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover* menurut Andestia (I. Siregar, 2018), terdapat lima alasan karyawan meninggalkan pekerjaan mereka, yakni ; (1) alasan yang tidak dapat dihindari (*Unvoidable Reasons*), (2) kemajuan (*Advancement*), (3) kebutuhan yang tidak terpenuhi (*Unmet Needs*), (4) melarikan diri / menghindar (*Escape*), dan (5) harapan yang tidak terpenuhi (*Unmet Expectations*).

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka perusahaan dituntut adanya suatu peranan penting dalam manajemen SDM. Perusahaan perlu mengatur SDM sebaik mungkin untuk memperoleh tujuan secara efektif.

Berdasarkan wawancara dengan Manager UD.Union furniture terlihat beberapa karyawan mulai menunjukkan perilaku malas bekerja, yang ditunjukkan melalui kurangnya fokus pada saat bekerja ( terdistraksi oleh *gadget* atau obrolan dengan sesama karyawan) , adanya tuntutan karyawan akan kenaikan gaji/insentif, berkurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

*“ saya lo melihat beberapa pekerja disini kebanyakan kurang fokus didalam ruang produksi, ada sibuk main hp lo, ngobrol dimana saat itu masih jam kerja. Selain itu beberapa karyawan lo minta kenaikan gaji dikarnakan harga bahan pokok terus meningkat, tapi saya liat rasa tanggung jawab mereka mulai berkurang pada target kerja perbulannya.”*

Selain itu peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan pada tanggal 19 Maret 2022 menyimpulkan bahwa beberapa karyawan beberapa kali terpikir untuk mencari pekerjaan lain selain dari perusahaan yang saat ini menjadi tempat kerjanya, mereka juga sering mencari-cari pekerjaan lain

yang jauh lebih baik menurut mereka dari kerjaan saat ini.

Berikut kutipan wawancara dengan salah seorang karyawan dengan inisial Ibu R, Bapak D, dan Bapak M (yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya), mereka mengatakan :

*“kalau ditanya jenuh saat bekerja, ya pasti la. Sebab setiap hari saya harus bekerja dengan medan yang cukup beresiko. Kadang terlintas di pikiran saya untuk keluar dari pekerjaan ini, namun saya berpikir dua kali karena saya masih memiliki tanggungan keluarga”.* (Wawancara, 19 maret 2022).

*“jika saya ditanya masalah apakah pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan bidang keahlian, tentunya tidak. Saat ini pekerjaan yg saya lakukan sama sekali tidak sesuai dgn bidang yang saya tekuni, namun saya berusaha untuk belajar. Dalam waktu dekat ini saya berencana untuk memasukkan lamaran ke perusahaan yang menurut saya sesuai dgn keahlian saya dan akan meninggalkan perusahaan yg lama”.* (Wawancara, 19 Maret 2022)

*“tentu saya akan berusaha memberikan yg terbaik kepada perusahaan saya walaupun pernah terlintas dalam benak akan keluar disebabkan gaji yg tidak sesuai saya peroleh. Karena menurut saya bekerja sama dengan ibadah”.* (Wawancara, 19 Maret 2022)

Dari hasil observasi yang peneliti telah laksanakan, ditemukan beberapa karyawan mencoba mencari pekerjaan lain seperti ingin menjadi seorang pedagang meskipun mereka sedang bekerja di UD. Union Furniture Medan. Tingkatan *turnover* karyawan pada setiap instansi atau perusahaan tentu saja

berbeda dan *turnover* karyawan tidak bisa dihindari pada setiap perusahaan, termasuk pada *turnover* yang ada pada UD. Union Furniture.

Berikut adalah data turnover karyawan UD. Union Furniture Medan tahun 2021 :

**Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan UD. Union Furniture**

Bulan	Jumlah karyawan awal	Masuk	Keluar	Jumlah karyawan akhir
Januari	105	1	2	104
Februari	104	2	2	104
Maret	104	3	4	103
April	103	5	5	103
Mei	103	1	1	103
Juni	103	1	2	102
Juli	102	1	2	101
Agustus	101	1	1	101
September	101	1	2	100
Oktober	100	1	2	99
November	99	1	1	99
Desember	99	1	4	96

**Sumber : Data diolah Peneliti (2021)**

Berdasarkan tabel diatas, tingkat *turnover* pada karyawan UD. Union Furniture Medan memiliki jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan lebih banyak dari pada yang masuk ke dalam perusahaan. Bisa dilihat bahwa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan tertinggi pada bulan Desember dengan jumlah 4 karyawan, sedangkan karyawan yang masuk ke dalam perusahaan hanya berjumlah 1 karyawan.

Dari hasil observasi yang peneliti telah laksanakan, ditemukan beberapa karyawan mencoba mencari pekerjaan lain seperti ingin menjadi seorang pedagang meskipun mereka sedang bekerja di UD. Union Furniture Medan. Tingkatan *turnover* karyawan pada setiap instansi atau perusahaan tentu saja

berbeda dan *turnover* karyawan tidak bisa dihindari pada setiap perusahaan, termasuk pada *turnover* yang ada pada UD. Union Furniture.

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa beberapa karyawan di UD. Union Furniture Medan memang ada niatan untuk mencari pekerjaan lain selain dari perusahaan tersebut dengan berbagai alasan.

Menurut Mobley (Hanafiah, 2013) ada banyak faktor yang membuat seseorang mempunyai keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity*.

Salah satu faktor dari *turnover intention* pada karyawan yang bekerja di UD. Union Furniture adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah rasa loyalitas yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan beranggapan kemajuan yang dimiliki organisasi dan memberikan bantuan kepada organisasi dalam mencapai tujuannya merupakan bagian dalam kehidupannya (Hidayat, 2018). Menurut (Cohen, 2007) komitmen organisasi mempunyai kaitan yang erat dengan *turnover intention*, selain itu komitmen organisasi juga mempunyai pengaruh besar terhadap *turnover intention* karyawan daripada variabel kinerja karyawan.

Selanjutnya Allen Mayey, Allen & Smith (Sopiah, 2008) memaparkan bahwa ada tiga aspek komitmen organisasi yaitu : *Affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen kelanjutan), dan *normative commitment* (komitmen normative). Komitmen afektif merupakan komitmen pada organisasi yang didasari pertimbangan adanya kesamaan nilai-nilai pribadi dengan organisasi sehingga timbul kedekatan secara emosional.

Komitmen kelanjutan merupakan komitmen pada organisasi yang didasari pertimbangan untung atau rugi dan ketersediaan pekerjaan lain. Komitmen normative adalah komitmen pada organisasi yang muncul disebabkan adanya kesadaran moral yang didasarkan pada kesadaran akan kewajiban yang dirasakan serta tanggungjawab terhadap organisasi.

Fenomena yang kurang berkomitmen pada karyawan terjadi juga di UD. Union Furniture Medan menurut ciri-ciri ditemukan di UD. Union Furniture Medan, bahwa masih ada karyawan yang kurang memperlihatkan komitmen terhadap organisasi perusahaan. Dari hasil wawancara dan observasi ditemukan bahwa karyawan kurang menyenangi pekerjaan sebab mereka sering mengeluh tentang pekerjaannya. Banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan misalnya karyawan sering terlambat masuk kerja meskipun atasan sering menegurbahkan memberi sanksi kepada mereka, mereka masuk kerja pukul 08.00 wib akan tetapi mereka biasanya sampai di perusahaan pukul 08.10 wib. Mereka kurang fokus dalam penelitiannya karena sering melakukan kegiatan di jam kerja seperti menelfon, membuka aplikasi, *onlineshop*, mengobrol, dan lain-lain.

Ciri-ciri komitmen dalam kelompok dimana masih ada saja karyawan UD. Union Furniture Medan ketika teman kerjanya sedang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai karyawan masih terlihat acuh. Berdasarkan ciri-ciri komitmen dalam berorganisasi terlihat bahwa karyawan UD. Union Furniture Medan masih banyak yang acuh jika diperusahaan ada kegiatan-kegiatan. Dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan melalui data-data pendukung yang dimiliki oleh peneliti, maka peneliti melaksanakan penelitian

dengan judul “Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan UD. Union Furniture Medan”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Persaingan antara perusahaan pada era globalisasi semakin kuat, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak didukung oleh SDM yang baik, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling penting yakni SDM tidak dapat ditunda lagi. Untuk menghadapi tantangan tersebut mesti disiapkan tenaga kerja yang handal dalam berbagai bidang masing-masing pembentukan sumber daya manusia handal di dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang terdapat pada perusahaan tersebut.

Terlepas dari hal diatas, sering tujuan perusahaan tidak tercapai disebabkan karena masalah karyawan yang sering keluar masuk atau biasa disebut dengan istilah *turnover*. Menurut (Putra & Prihatsanti, 2016) untuk kasus di Indonesia, fenomena intensi *turnover* disadari oleh para akademisi dan praktisi. Setiap tahunnya terdapat sekitar 10-12% karyawan yang melakukan *turnover*.

(Hanza & Ingarianti, 2015) mengacu pada data yang diperoleh tentang efek negatif dan kerugian yang muncul akibat *turnover*, tercatat bahwa sektor industri di Amerika Serikat pada dasarnya mengalami kerugian sebesar 1,5 jam waktu dari gaji yang mereka keluarkan untuk para karyawannya. Jika yang seharusnya perhitungan hanya mengeluarkan \$40,000 untuk gaji karyawannya, namun kenyataannya perusahaan harus mengeluarkan \$50,000 untuk merekrut

karyawan baru, dan setiap tahun ada sekitar 16,8% karyawan melakukan *turnover*.

Walaupun perusahaan tahu bahwa intensi *turnover* bisa membuat perusahaan rugi besar dalam hal waktu dan biaya dalam mencari SDM/karyawan yang melakukan *turnover*, tetapi masih ada beberapa perusahaan yang kurang memperhatikan hal tersebut, bahkan masih kurang respon terhadap kebutuhan, dan kenyamanan dari karyawan perusahaan sehingga masih ada juga karyawan yang berusaha mencari pekerjaan yang lebih baik dan membuat suatu sikap yang mengarah kepada tindakan *turnover*. Hal yang ditemukan dilapangan masih banyak yang kurang peduli terhadap kesejahteraan karyawan perusahaan. Banyak faktor yang dapat menyebabkan terjadinya keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*), salah satu faktornya adalah komitmen organisasi.

### 1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada hubungan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover*. Hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan UD. Union Furniture Medan pada penelitian ini ditinjau berdasarkan aspek-aspek kedua variabel.

### 1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah hubungan antara komitmen organisasi dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan UD. Union Furniture ?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan UD. Union Furniture.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mampu mengembangkan kajian ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi industri khususnya pada komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* (berkeinginan berhenti kerja) sehingga dapat menjadi bahan perhatian perusahaan- perusahaan dan lembaga yang bersangkutan.
- b. Memperkecil jumlah keluarnya karyawan dari perusahaan, perusahaan harus mengetahui hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki dalam perusahaan demi munculnya rasa nyaman dan bekomitmen karyawan dalam pekerjaannya..
- c. Memberikan sikap komitmen didalam organisasinya untuk menjadikan kualitas bekerja menjadi lebih baik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Karyawan**

##### **2.1.1 Fungsi dan Peranan Karyawan**

Karyawan dalam perusahaan mempunyai fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan, diantaranya :

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan
- b. Menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan
- c. Bertanggungjawab pada hasil produksi
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjadi, 2009).

Sebagai karyawan perusahaan mesti mempunyai kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggungjawabnya yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya adalah memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam mempercayai atau menerima apa yang disarankan oleh karyawan yang sudah mempunyai pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

Berdasarkan hal diatas, peneliti menyimpulkan bahwa fungsi dan peranan karyawan adalah bertanggungjawab atas apa yang dikerjakannya agar perusahaan yang sedang dijalani dapat berjalan dengan lancar.

### 2.1.2 Kewajiban Karyawan

Dalam perusahaan karyawan mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan, yaitu :

#### 2.1.2.1 Melaksanakan pekerjaan dengan baik

Seorang karyawan dituntut untuk mempunyai dedikasi dan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya. Karyawan harus mendahulukan pekerjaannya dibandingkan dengan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan salah satu kewajiban yang nantinya akan memperoleh hasil yang maksimal.

#### 2.1.2.2 Kepatuhan pada aturan perusahaan

Setiap perusahaan ada aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban semua pihak harus patuh dan taat agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

#### 2.1.2.3 Menciptakan ketenangan kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin baik adalah dengan terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan karyawan harus menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan memperoleh hasil yang maksimal.

## 2.2 *Turnover Intention*

### 2.2.1 *Pengertian Turnover Intention*

Intensi merupakan niat atau keinginan yang muncul pada seseorang individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* merupakan berhentinya

atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat kerja. *Turnover intention* diartikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (Yücel, 2012). *Turnover intention* merupakan niat meninggalkan perusahaan secara ikhlas, yang bisa mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa et al., 2013). Proses dimana para karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathins, 2001).

*Turnover intention* merupakan derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan dalam mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, atau dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013). Menurut (Handoko, 2001) permintaan untuk berhenti dapat terjadi bila seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar ditempat lain.

Berdasarkan pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa turnover intention merupakan suatu sikap ataupun keinginan seseorang untuk meninggalkan dan mencari pekerjaan lain yang dirasanya cukup nyaman untuk dilakukan.

Menurut Hartono (Dharma, 2013) *turnover intention* dicirikan oleh berbagai hal yang berhubungan dengan perilaku karyawan, diantaranya :

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang ingin pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin banyak. Rasa tanggungjawab karyawan dalam tahap ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang ingin pindah kerja akan malas bekerja, karena orientasinya adalah bekerja ditempat lain yang dilihat lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan yang bersangkutan.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Beragam pelanggaran tata tertib dalam lingkungan kerja sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes biasanya dalam hal balas jasa atau aturan lain yang tidak sepaham dengan keinginan karyawan

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku pada karyawan yang mempunyai karakteristik positif. Karyawan ini memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan, dan jika perilaku positif karyawan meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru memperlihatkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat tau keinginan keluar dari para karyawan dalam hal pekerjaannya secara ikhlas untuk memperoleh pekerjaan di lokasi lain.

### 2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Factor-faktor *turnover intention* menurut Kraemer (dalam Sianipar & Haryanti, 2014) adalah sebagai berikut :

a. Komitmen organisasi, merupakan level seseorang karyawan yang

memihak pada sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan dalam mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

- b. Promosi, merupakan perpindahan jabatan ke jabatan lain yang memiliki status dan tanggungjawab yang lebih tinggi. Karyawan akan lebih bertahan jika peluang pendidikan dan karir diberikan oleh perusahaan.
- c. Kepuasan kerja, yaitu perluasan sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemauan individu, maka akan semakin tinggi ketidakpuasan kerja seseorang. Seseorang karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya jika memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi dan begitu juga sebaliknya.
- d. *Stress* kerja, bisa diartikan sebagai sumber yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.
- e. Keadilan, adalah suatu yang fundamental dari system kompensasi. Perlakuan secara adil bagi semua karyawan akan meneguhkan karyawan semakin loyal terhadap perusahaan dan akan tetap bertahan.

Menurut (Mobley, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah sebagai berikut :

- a. Faktor Keorganisasian, yang terdiri dari :

1. Besar kecilnya organisasi

Ada hubungannya dengan pergantian karyawan yang tidak terlalu banyak, sebab organisasi-organisasi memiliki kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak.

2. Besar kecilnya unit kerja

Berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi.

### 3. Penggajian

Ada hubungan yang sangat kuat antara tingkat pembayaran dengan laju pergantian karyawan.

### 4. Bobot pekerja

Dalam hal ini perhatian difokuskan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitas atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggungjawab pekerjaan.

### 5. Gaya penyeliaan

Terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana supervisor acuh tak acuh, tanpa memperdulikan tingkat strukturnya.

#### b. Faktor individual, yang terdiri dari :

##### 1. Kepuasan kerja

Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi *turnover*nya.

##### 2. Pembayaran

Hubungan tingkat pembayaran dengan laju pergantian karyawan cukup taat asas dalam membenaran pembayaran sebagai pembesar pergantian karyawan yang secara hipotetik paling utama pada setiap telaah mengenai organisasi.

##### 3. Keterikatan terhadap organisasi

Sebagai kekuatan relative dari identifikasi dan keterlibatan seseorang atau pegawai dalam sebuah organisasi.

##### 4. Promosi

Kurangnya kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri yang utama.

#### 5. Kerabat-kerabat kerja

Hubungan kerabat kerja memiliki berbagai dimensi dan mencerminkan kepentingan-kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu

#### 6. Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain

Hal ini secara empiris cukup memperoleh dukungan untuk menimbulkan kesan bahwa variabel ini cukup penting untuk mendapat perhatian pada analisis-analisis pergantian karyawan pada tingkat individu.

#### 7. Tekanan jiwa

Kondisi yang dinamis dalam menghadapi individu pada kesempatan, kendala, atau keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya, dan melakukan apa yang disukainya.

#### 8. Lingkungan kerja

Meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan social meliputi social budaya di lingkunganpekerjaan.

### 2.2.3 Aspek *Turnover Intention*

Aspek-aspek dari *turnover intention* yang telah dipaparkan oleh Mobley (Anggriani & Hambari, 2018) adalah sebagai berikut :

- a. *Thingking of quitting* (memikirkan untuk meninggalkan perusahaan)
- b. *Intention to search* (keinginan mencari kerja yang lain)
- c. *Intention to quit* (memutuskan untuk meninggalkan perusahaan)

Dalam model *turnover* Price (Sinaga, 2016) terdapat lima kategori aspek pokok yang mendukung munculnya intensi *turnover*, diantaranya :

a. *Pay* (gaji)

Menurut Armknect & Early (dalam Sinaga, 2016) menjelaskan bahwa faktor terpenting dalam menentukan variasi antar industri dalam *voluntary separation* merupakan tingkat gaji yang relatif. Namun sejumlah hubungan antara tingkat gaji dan tingkat *turnover* menyatakan bahwa bukan hanya gaji yang menyebabkan seseorang meninggalkan perusahaan dan pindah ke perusahaan lain. Oleh sebab itu faktor gaji harus didukung oleh faktor lainnya dalam mendorong terjadinya *turnover*.

b. *Integration*

Tingkat keikutsertaan atas keterlibatan karyawan dalam hubungan pokok dalam organisasi. Seseorang dianggap mempunyai peranan penting dalam proses jalannya organisasi. Hal ini dapat ditinjau dari penting atau tidaknya keterlibatan karyawan dalam berjalannya program perusahaan.

c. *Instrumental communication*

*Instrumental communication* berhubungan langsung dengan peran *performance*. Menurut Seybolt, Pavelt, dan Walker (dalam Sinaga, 2016) menyatakan bahwa *performance* yang bagus akan sedikit melakukan *turnover*.

d. *Formal communication*

*Formal communication* berkaitan dengan penyebaran informasi diantara anggota dari suatu *system social* organisasi. Price (dalam Sinaga, 2016) berpendapat bahwa komunikasi formal organisasi adalah faktor penentu *turnover*,

yang bisa dilakukan dalam bentuk *feedback* terhadap tugas-tugas karyawan yang sering dan langsung, serta terdapat saluran komunikasi formal yang dapat dipercaya. Manajemen dalam mencoba untuk meningkatkan arus komunikasi diantara para karyawan memunculkan konsekuensi positif pada perusahaan dengan menurunnya *turnover*.

#### e. *Centralization*

*Centralization* adalah level dimana kekuasaan difokuskan pada suatu *system social*. Menurut Price (Sinaga, 2016) menyimpulkan bahwa pengalaman organisasi yang sangat fokus pada pemimpin akan berdampak besar untuk terjadinya *turnover*. Hubungan ini didasarkan pada hal-hal seperti faktor karyawan yang mempunyai *outonomy*, respon organisasi terhadap unit dan kebutuhan seseorang yang lambat, ataupun karyawan yang merasa bahwa dirinya tidak memiliki kendali apapun didalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga aspek yaitu berpikiran untuk meninggalkan pekerjaan di suatu perusahaan, rasa ingin mencari pekerjaan lain, memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

#### 2.2.4 Indikator *Turnover Intention*

Indikator *turnover intention* menurut Chen dan Francesco (Dharma, 2013) yang meliputi :

##### a. Pikiran untuk keluar

Ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh banyak faktor

##### b. Keinginan untuk mencari lowongan kerja

Hal ini mencerminkan seseorang yang ingin mencari pekerjaan pada

organisasi lain.

- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. Keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain.

### 2.2.5 Dampak *Turnover Intention*

Intensi *turnover* pada karyawan memiliki dampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), disebabkan keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Beberapa dampak negative yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan social, berkurangnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategi (Manurung & Ratnawati, 2012).

(Dharma, 2013) memaparkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah :

- a. Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajarinya.

- b. Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

- c. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawanbaru tersebut.

- d. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi

- e. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
- f. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya
- g. Banyak pemborosan disebabkan adanya karyawan baru
- h. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

## 2.3 Komitmen Organisasi

### 2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak kepada organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut (Samsudin, 2018) komitmen organisasi adalah perjanjian dalam melakukan sesuatu. Janji pada diri kita atau kepada orang lain yang terlihat dalam perilaku kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari sifat atau watak dari diri seseorang.

(Aliflulahtin, 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari pengelompokan individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal itu menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam organisasi yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja, pengembangan karir, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut (Priansa, 2018) yang memaparkan tentang komitmen organisasi adalah pengelompokan karyawan terhadap kesepakatan dalam mencapai misi divisi atau misi dalam suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen

organisasi adalah suatu sikap atau watak seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, yang mempunyai tujuan agar dapat dipertahankan di organisasi tersebut.

### 2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

(Darmadi, 2018) telah menjelaskan factor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lain sebagainya. Termasuk juga factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan dalam memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang telah dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
- b. Faktor organisasional, terdiri dari kepekaan terhadap loyalitas kepada organisasi, rasa aman bekerja dan insentif ekonomi.
- c. Faktor relasional, terdiri dari kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik yang positif dari pimpinan antara konsumen.

(Priansa, 2018) telah menjelaskan factor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya sebagai berikut :

- a. Keadilan dan kepuasan kerja. Hal yang mendasar dalam mempengaruhi loyalitas kerja pegawai adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasional terasa sulit dicapai jika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat tetapi justru malah keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dapat dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas lainnya.

- b. Keamanan kerja, karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja perlu diperhatikan dalam memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.
- c. Pemahaman organisasi, merupakan pengelompokkan secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan dominan jika karyawan mempunyai pemahaman yang kuat tentang organisasi.
- d. Keterlibatan karyawan, karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi jika mereka ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan masa depan organisasi.
- e. Kepercayaan karyawan, kepercayaan juga merupakan kegiatan timbal balik. Oleh sebab itu, kedua belah pihak mesti saling mempercayai.

### 2.3.3 Dimensi-dimensi Komitmen Organisasi

Menurut (Busro, 2018) memamparkan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yakni :

- a. *Affective commitment*, yaitu berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada suatu organisasi atau keterkaitan emosional karyawan. Pengelompokkan dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi sebab adanya ikatan emosional atau merasa memiliki nilai sama dengan organisasi.
- b. *Continue commitment* yaitu suatu bentuk kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian secara finansial ataupun kerugian dalam bentuk lain) yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari

organisasi.

- c. *Normative commitment*, adalah suatu perasaan wajib dari karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi sebab adanya perasaan hutang budi kepada organisasi.

(Syarif D, 2018) menjelaskan dimensi komitmen antara lain :

- a. Pengelompokkan dengan organisasi yakni penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi
- b. Keterlibatan yakni adanya kesediaan untuk berusaha semaksimal mungkin kepada organisasi
- c. Loyalitas yakni adanya keinginan yang kuat dalam menjaga keanggotaan didalam organisasi

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka peneliti menggunakan dimensi komitmen organisasi *affective commitment*, *continue commitment*, dan *normative commitment* sebagai bahan untuk penelitian ini.

#### 2.3.4 Indikator-indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Busro, 2018) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Indikator komitmen afektif (*affective commitment*) terdiri dari kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi, dan kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- b. Indikator komitmen kontinu (*continue commitment*) terdiri dari memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, dan memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi

- c. Indikator komitmen normative (*normative commitment*) terdiri dari :  
kemauan bekerja, dan tanggungjawab mengembangkan organisasi.

Secara umum indicator komitmen organisasi menurut (Shaleh, 2018) adalah sebagai berikut :

- a. Adanya kemauan karyawan, yakni adanya keinginan karyawan untuk tetap berusaha agar tujuan organisasi bisa tercapai.
- b. Adanya kesetiaan karyawan, yakni karyawan ingin untuk tetap mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, yakni ditandai dengan karyawan merasa bangga sudah menjadi bagian dari organisasi yang telah diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dari hidupnya.

#### 2.4 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Andestia (I. Siregar, 2018) yang dimaksud dengan *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari tempat kerjanya menurut pilihannya sendiri. Dilanjut oleh Zeffane (Hanafiah, 2013) *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara ikhlas menurut pilihannya sendiri. *Turnover* karyawan adalah masalah klasik bagi pengusaha sejak era revolusi industri.

Menurut Mobley (Hanafiah, 2013) terdapat faktor yang membuat individu mempunyai keinginan untuk berpindah. Factor-faktor tersebut antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap

organisasi, dan *job insecurity*. Teori yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah faktor penting terhadap timbulnya *turnover intention* dalam diri karyawan adalah teori yang dikemukakan oleh Jewell dan Siegall (Aninditarini, 2013) menyampaikan bahwa kuatnya hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*.

Penelitian sebelumnya mengenai komitmen organisasi dan *turnover intention*. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Fahrizal & Utama, 2017) bahwa hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Penelitian yang dilaksanakan oleh (T. Lew, 2011) menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan negative secara signifikan terhadap *turnover intention*, artinya menurunnya komitmen terhadap organisasi dapat menyebabkan meningkatnya *turnover intention*. Penelitian (Lee et al., 2012) menyimpulkan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi mempunyai tingkat *turnover intention* yang lebih rendah.

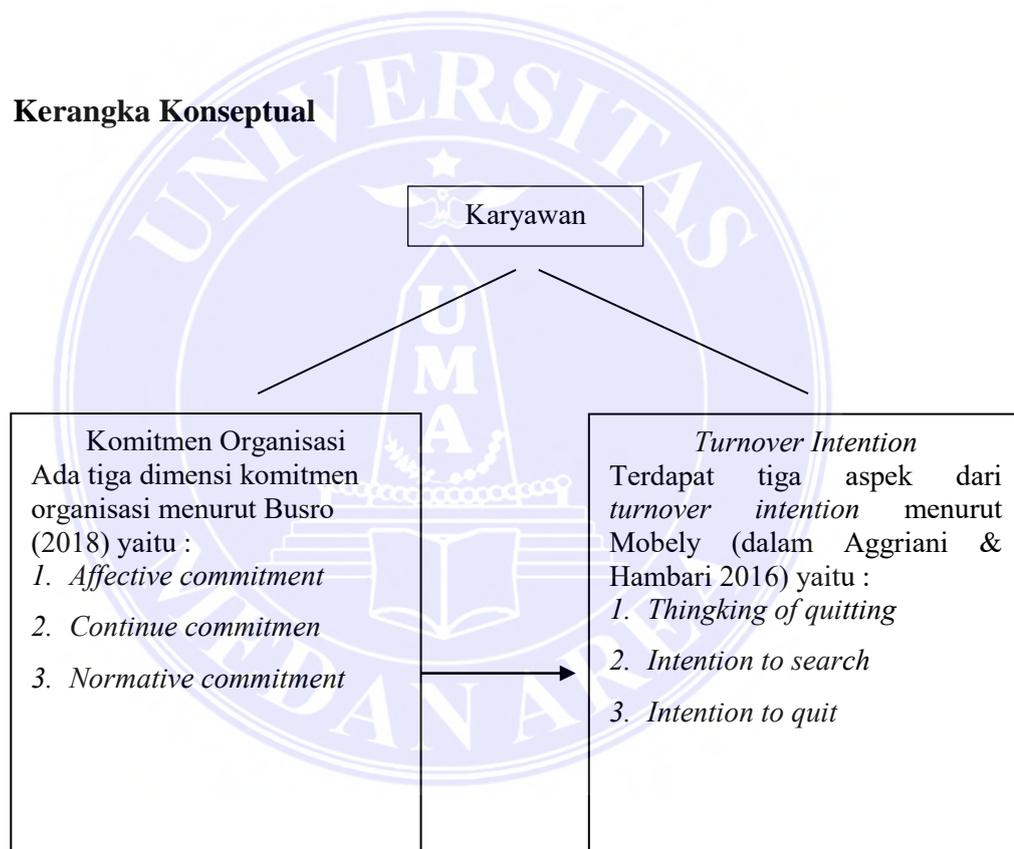
Komitmen organisasi adalah faktor penting bagi perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi cenderung loyal kepada organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain.

(Sopiah, 2008) msemamparkan bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting, yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan

karyawan untuk bertahan sebagai anggota perusahaan. Terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yaitu *affective commintment* (komitmen afektif), *continue commitment* (komitmen berkelanjutan), dan *normative commitment* (komitmen normatif).

Dengan demikian semakin tinggi komitmen organisasi akan menyebabkan rendahnya keinginan untuk melakukan *turnover*. Oleh sebab itu, komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

## 2.5 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan jabaran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention* pada karyawan. Sebaliknya jika semakin rendah tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

##### 3.3.1 Waku penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 2 Desember 2022 sampai dengan tanggal 09 Desember 2022, pada karyawan yang bekerja di UD. Union Furniure Medan. Karyawan yang ikut mengisi penelitian ini adalah berjumlah 41 orang karyawan pada UD. Union Furniure Medan.

##### 3.3.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di UD. Union Furniture Medan yang berlokasi di Jalan Rotan / Industri No. 22Tanjung Morawa - Batang Kuis Km. 3 Pasar 7 Desa Buntu Bedimbar 20232 Medan 20232 Sumatera Utara, Indonesia.

UD. Union Furniture merupakan sebuah industri rumahan yang didirikan sekitar tahun 1980-an memproduksi Sofa dan Meja Makan untuk pasar lokal di di sekitaran daerah P. Siantar. Pada tahun 1991, Union Furniture pindah operasionalnya ke Tanjung Morawa untuk fokus pada pasar internasional untuk mebel kayu . Selama waktu itu , Union telah memanfaatkan teknologi terkini untuk memenuhi permintaan internasional.

#### 3.2 Bahan dan Alat

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner yang berupa skala dari variabel *Turnover Intention* dan Komitmen Organisasi yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada para responden. Dan alata yang digunakan pada penelitian ini berupa selebaran kertas yang berisi skala dan pulpen.

### 3.3 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Penelitian hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2019). berusaha untuk menemukan Hubungan dari variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* pada karyawan UD. Union Furniture Medan.

#### 3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode Menggunakan metode skala untuk penelitian ini. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai pedoman untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila dipakai akan menghasilkan data kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan dua skala yakni skala komitmen organisasi dan skala *turnover intention* dari skala *likert*. Skala *likert* dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang mengenai fenomena social (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini menggunakan dua jenis skala yaitu skala komitmen organisasi dan skala *turnover intention*. Pernyataan ini terkandung dalam skala berupa pernyataan favorable mendukung atribut yang akan diukur dan

*unfavorable* tidak mendukung atribut psikologis yang akan diukur.

### 1. Skala komitmen organisasi

Aitem-aitem komitmen organisasi adalah skala yang dirangkai menurut dimensi-dimensi menurut (Busro, 2018) yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Skala ini mempunyai 4 jawaban yakni sangat setuju (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Skala ini menggunakan system penilaian untuk aitem yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*. Skor jawaban yang bersifat *favorable* atau positif memperoleh skor 4 jika jawaban sangat sesuai (SS), skor 3 jika jawaban sesuai (S), skor 2 jika tidak sesuai, dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sedangkan kelompok yang *unfavorable* memperoleh skor 1 jika jawaban sangat sesuai (SS), skor 2 jika jawaban sesuai (S), skor 3 jika jawab tidak sesuai (TS), dan skor 4 jika jawaban sangat tidak sesuai (STS).

### 2. Skala *turnover intention*

Aitem-aitem *turnover intention* adalah skala yang dirangkai menurut aspek keinginan pindah bekerja menurut Mobley (Anggriani & Hambari, 2018) yang terdiri dari *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*. Skala ini mempunyai 4 jawaban yakni sangat setuju (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Skala ini menggunakan system penilaian untuk aitem yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*. Skor jawaban yang bersifat *favorable* atau positif memperoleh skor 4 jika jawaban sangat sesuai (SS), skor 3 jika jawaban sesuai (S), skor 2 jika tidak sesuai, dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sedangkan kelompok yang *unfavorable* memperoleh skor 1 jika jawaban sangat sesuai (SS), skor 2 jika jawaban sesuai (S), skor 3 jika jawab

tidak sesuai (TS), dan skor 4 jika jawaban sangat tidak sesuai (STS).

### 3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

Menurut Sugiyono (2019) instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Validitas dan reliabilitas menjadi syarat yang harus dipenuhi agar mendapatkan hasil penelitian yang valid serta reliabel. Alat ukur yang baik harus memiliki kriteria valid dan reliabel.

#### 1. Validitas

Validitas merupakan sejauh mana alat ukur maupun mengukur apa yang ingin diukur (S. Siregar, 2013). Metode untuk mengetahui validitas aitem adalah dengan menguji bagaimana hubungan variabel bebas *independent* (X) terhadap variabel tergantung *dependent* (Y). peneliti menggunakan teknik komputasi koefisien korelasi product moment pearson.

Menurut (S. Siregar, 2013) ada beberapa kriteria pengujian validitas, yaitu:

- a. Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
- b. Jika koefisien korelasi *product moment* < r-tabel
- c. Nilai  $\text{Sig} \leq \alpha$

#### 2. Reliabilitas

Alat ukur yang dinyatakan reliabel jika diuji coba terhadap sekelompok subjek akan tetap sama hasilnya, walaupun dalam waktu yang berbeda dan jika dikenakan pada lain subjek yang sama ciri-cirinya hasil akan sama jika alat ukur dinyatakan reliabel jika alat ukur tersebut mempunyai sifat konstan, stabil, dan tepat.

Uji reliabilitas merupakan menguji instrument yang dipakai untuk mengumpulkan data. Nilai Cronbach alpha kritis pada penelitian ini menggunakan nilai 0,60 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan-pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliable jika nilai Cronbach's alpha  $\geq 0,60$ .

Berdasarkan yang dikemukakan oleh Triton (Arifin, 2012) bila skala diklasifikasikan kedalam lima kelas dengan jarak yang sama maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai alpha cronbach 0,00-0,20 berarti kurang *reliable*

Nilai alpha cronbach 0,21-0,40 berarti agak *reliabel*

Nilai alpha cronbach 0,41-0,60 berarti cukup *reliabel*

Nilai alpha cronbach 0,61-0,80 berarti *reliabel*

Nilai alpha cronbach 0,81-1,00 berarti sangat *reliable*

### 3.3.3 Metode Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan dua variabel, sehingga dalam analisis data menggunakan analisis korelasi. Tujuan analisis korelasi yaitu untuk mengukur derajat hubungan dan bagaimana eratnya hubungan itu. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data dengan teknik korelasi tata jenjang atau rank spearman, sebab data yang diperoleh berupa data ordinal yang diperoleh dari angket dengan skala likert.

#### 1. Uji Normalitas

Menurut (Umar, 2011) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal, mendekati normal. Menurut (Sugiyono & Susanto, 2015) pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan

kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi  $> 0,05$  yang berarti residual berdistribusi normal

### **3.4 Populasi dan Sample**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut (Arikunto, 2013) populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian. (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang akan dipakai peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Union Furniture yang berjumlah 105 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel terdiri dari sejumlah anggota yang terpilih dari anggota. Menurut (Sugiyono, 2016) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi mesti benar-benar *representative* atau mewakili dari populasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 orang.

### **3.5 Prosedur Kerja**

#### **3.5.1 Persiapan Penelitian**

Adapun yang menjadi persiapan yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi :

##### **1. Persiapan Administrasi**

Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti meminta surat izin penelitian

dan mengambil data kepada pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang diajukan kepada Wakil Dekan Bidang Akademik Universitas Medan Area untuk pelaksanaan penelitian dan pengambilan data di UD. Union Furniitur Medan. Kemudian pihak Fakultas Psikologi mengeluarkan surat penelitian dengan nomor 1671/FPSI/01.10/XII/2022. Maka berikutnya, dilaksanakan pengambilan data, kemudian setelah selesai proses pengambilan data, pihak perusahaan dalam hal ini mengeluarkan surat menyatakan penelitian telah selesai dilaksanakan dengan nomor surat 1/UNSP/01-2022.

## 2. Persiapan Alat Ukur

Persiapan yang dimaksud adalah persiapan alat ukur yang akan digunakan. Alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala *komitmen organisasi* dan skala *turnover intention*.

### a. Skala Komitmen organisasi

Skala komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini disusun mengacu pada tiga dimensi yang dikemukakan oleh (Busro, 2018) diantaranya : komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Skala disusun berdasarkan skala likert yang terdiri atas pernyataan *favorable* dan *unfavorable* sebanyak 30 aitem. Untuk butir jawaban *Favorable* yakni, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item *Unfavorabel*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

### b. *Skala Turnover intention*

Skala *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan tiga dimensi yang dikemukakan oleh (Anggriani & Hambari, 2018) yaitu : *exhaustion, depersonalization, dan personal accomplishment*. Skala disusun berdasarkan skala Likert yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable* sebanyak 30 aitem.

Untuk butir jawaban *Favorable* yakni, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (TST) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item *Unfavorable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (TST) diberi nilai 4.

### 3. Pelaksanaan Penelitian

Surat pengantar dari fakultas keluar pada tanggal 2 Desember 2022. Pelaksanaan penelitian dimulai pada tanggal 2 - 9 Desember 2022 dengan tahapan penyebaran skala secara berkala dikarenakan kondisi lapangan adanya pembatasan kehadiran jumlah karyawan yang diperbolehkan. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil berjumlah 41 Karyawan di UD.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sistem *tryout* terpakai, yakni data yang telah diambil dalam uji coba skala digunakan kembali sebagai data untuk pengujian hipotesis data yang telah valid.

Pada pelaksanaan penelitian, peneliti memasuki ruangan yang akan diteliti dipandu oleh kepala ruangan. Kepala ruangan memberikan saran kepada peneliti bahwa untuk membagikan angket pada saat jam istirahat dengan pertimbangan

agar perawat mengisi angket dengan lebih tenang.

Dalam pelaksanaannya dilapangan, peneliti memperkenalkan diri, menyampaikan maksud dan tujuan mengadakan penelitian, serta memberikan penjelasan tentang tata cara pengisian skala pada angket. Adapun skala yang disebar oleh peneliti adalah 82 eksemplar yang terdiri dari dua variabel yang diukur.

Setelah para karyawan selesai melakukan pengisian skala dan pengumpulan skala, pemeriksaan dimulai, setelah itu melakukan analisis pada masing-masing item dalam skala dengan membuat format nilai berdasarkan skor yang dimiliki setiap item, kemudian skor yang menjadi subjek setiap item diinput ke dalam *Microsoft Excel* untuk dijadikan sebagai salah satu data primer atau sekunder untuk analisis data dan selanjutnya dilakukan pengolahan data agar mengetahui uji normalitas, linieritas dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan program *SPSS 21.0 for Windows*.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *r Product Moment* diketahui bahwa ada hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover*, dimana  $r_{xy} = -0,578$  dengan signifikan  $p = 0.000 < 0,050$ . Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan.
2. Komitmen organisasi karyawan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi (rata-rata empirik sebesar 96 lebih rendah dari nilai rata-rata hipotetik sebesar 67, dimana selisihnya melebihi bilangan satu dengan SD sebesar 14,91).
3. Intensi *turnover* karyawan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori sedang (rata-rata empirik sebesar 53,78 lebih tinggi dari nilai rata-rata hipotetik sebesar 50, dimana selisihnya tidak melebihi bilangan satu dengan SD sebesar 14,07).

#### 5.2 Saran

##### 5.2.1 Bagi perusahaan

- a. Untuk menurunkan intensi *turnover* yang tergolong tinggi, diharapkan untuk memberikan pekerjaan sesuai dengan porsinya, memberikan kenaikan gaji, jaminan social untuk karyawan.
- b. Perusahaan diharapkan dapat mengadakan kegiatan family gathering

atau kompetisi internal agar mempererat hubungan antar karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

#### 5.2.2 Bagi karyawan

- a. Sebagai karyawan harusnya selalu menjaga komitmen organisasi dan berusaha untuk memberikan karya terbaik untuk perusahaan karena maju atau tidaknya suatu perusahaan akan berdampak langsung pada keterjaminan kerja karyawan.
- b. Diharapkan karyawan menyenangi pekerjaannya dan lebih
- c. bertanggungjawab atas pekerjaannya agar intensi turnover berkurang.

#### 5.2.3 Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai turnover intention, harusnya meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat turnover intention karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aliflulahtin, U. (2014). *Perilaku Organisasi*. CV. UB Press.
- Anggriani, I. V., & Hambari, N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepercayaan Terhadap Organisasi (Trust) Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Intensi Keluar (Turnover Intention) Pada Pt. Asia Petrocom Services (Aps) Duri. *Jurnal Al-Iqtishad*, 12(1), 20. <https://doi.org/10.24014/jiq.v12i1.4443>
- Aninditarini, P. (2013). Intensi Turnover Ditinjau Dari Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (QIM) Batang. *Jurnal Psikologi*, 3–4.
- Arifin, Z. (2012). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2013). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Azwar, S. (2011). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah “Melejitnya Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*.
- Dharma, C. (2013). Jurnal ekonomi dan bisnis jurusan administrasi niaga politeknik negeri medan. *Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Di PT X Medan*, 1(2).
- Fahrizal, F., & Utama, I. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mua Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(10), 255024.
- Hadi, S. (2002). *Metodologi Research Jilid I*. Andi Offset.
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3), 178–184. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i3.3329>
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. UGM.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Indospring Di Kota Gresik. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.
- Issa, D. A. R. M., Ahmad, F., & Gelaidan, H. M. (2013). Job satisfaction and turnover intention based on sales person standpoint. *Middle East Journal of Scientific Research*, 14(4), 525–531. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.14.4.11172>
- Kurniawan. (2016). Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention: Studi pada Karyawan PT “X” di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 4. <https://doi.org/https://doi.org/10.5151/cidi2017-060>

- Lee, De-Chih., Hung, Li-Mei, M.-L. (2012). Empirical Study on the Influence among Corporate Sponsorship, Organizational Commitment, Organizational Cohesiveness and Turnover Intention. *Journal of Management and Sustainability*, 2(2).
- Lee, D.-C., Hung, L.-M., & Chen, M.-L. (2012). Empirical Study on the Influence among Corporate Sponsorship, Organizational Commitment, Organizational Cohesiveness and Turnover Intention. *Journal of Management and Sustainability*, 2(2). <https://doi.org/10.5539/jms.v2n2p43>
- Lew, T.-Y. (2010). *Affective Organizational Commitment and Turnover Intention of academics in Malaysia*. 110–114.
- Lew, T. (2011). Affective Organizational Commitment and Turnover Intention of academics in Malaysia. *International Conference on Business and Economics Research*, 1, 110–114.
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 45, 50–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.001>
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Diponegoro Journal Of Manajement*, 1, 1–13.
- Mathins, R. L. (2001). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Mobley, W. . (2014). *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Priansa, D. . (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Samsudin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara Timur.
- Sinaga, K. (2016). *Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Domas Intiglass Perdana*. Universitas Medan Area.
- Siregar, I. (2018). ANALISIS RESTRUKTURISASI DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE TBK. CABANG SUPERMALL BINJAI. *Jurnal Ilmiah "DUNIA ILMU,"* 4(1).
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Pustaka Yustisia.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D* (Baru (ed.)). Alfabeta.
- Sugiyono, & Susanto. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Syarif D, Y. M. . (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Yücel, I. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7(20), 44–58. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44>



**SKALA KOMITMEN ORGANISASI**  
**SKOR HASIL KOMITMEN ORGANISASI SEBELUM UJI VALIDITAS**

INISIAL KARYAWAN	NO BUTIR SKALA KOMITMEN ORGANISASI/SKOR																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	K1	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
K2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4
K3	3	1	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2
K4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
K5	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
K6	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
K7	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

K8	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	
K9	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	
K10	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
K11	3	1	3	3	3	4	1	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	
K12	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	
K13	3	2	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
K14	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
K15	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
K16	2	4	4	2	2	3	4	2	2	1	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	
K17	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
K18	2	4	4	2	2	3	4	2	2	1	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	
K19	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
K20	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	
K21	3	2	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	

K22	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
K23	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
K24	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
K25	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
K26	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
K27	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
K28	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3
K29	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
K30	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
K31	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3
K32	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
K33	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	4	3	1	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
K34	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
K35	2	4	3	1	2	4	3	2	2	1	3	3	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1

K36	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3
K37	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
K38	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
K39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
K40	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
K41	2	3	3	4	4	3	3	3	4	1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3

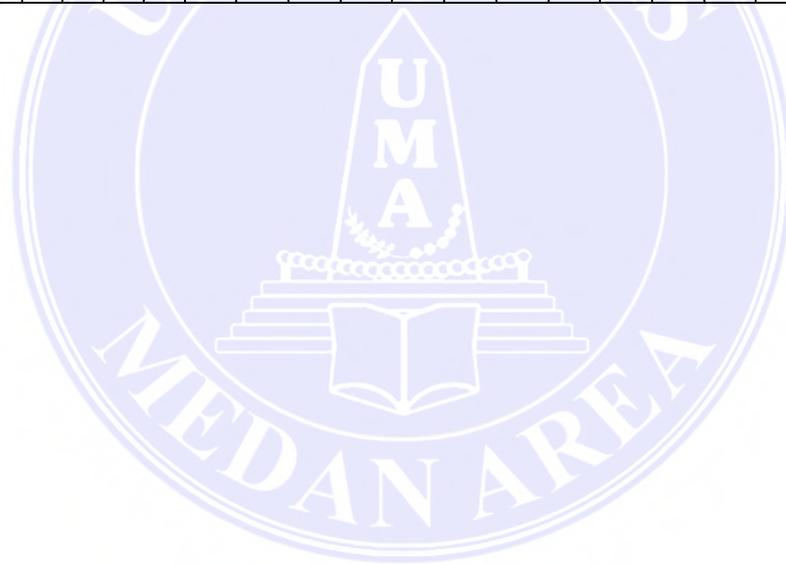
**SKALA KOMITMEN ORGANISASI**  
**SKOR HASIL KOMITMEN ORGANISASI SETELAH UJI VALIDITAS**

INISIAL KARYAWAN	NO BUTIR SKALA KOMITMEN ORGANISASI/SKOR																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
K1	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	
K2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4
K3	3	1	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2
K4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
K5	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
K6	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
K7	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
K8	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3

K9	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3
K10	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
K11	3	1	3	3	3	4	1	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	
K12	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
K13	3	2	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
K14	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
K15	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
K16	2	4	4	2	2	3	4	2	2	1	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
K17	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
K18	2	4	4	2	2	3	4	2	2	1	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
K19	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
K20	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
K21	3	2	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
K22	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	

K23	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4			
K24	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4			
K25	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3			
K26	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3			
K27	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4			
K28	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3			
K29	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4			
K30	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
K31	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3			
K32	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3			
K33	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	4	3	1	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4			
K34	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
K35	2	4	3	1	2	4	3	2	2	1	3	3	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3
K36	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3			

K37	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
K38	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
K39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
K40	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
K41	2	3	3	4	4	3	3	3	4	1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3



## SKALA TURNOVER INTENTION

### SKOR HASIL TURNOVER INTENTION SEBELUM UJI VALIDITAS

INISIAL KARYAWAN	NO BUTIR SKALA TURNOVER INTENTION/SKOR																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
K1	4	2	4	1	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4		
K2	4	2	4	2	3	1	1	3	1	3	4	3	4	4	3	1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3		
K3	2	1	3	4	3	3	4	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3		
K4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1		
K5	1	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3		
K6	4	2	4	1	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3		
K7	4	3	2	3	3	1	3	4	1	3	2	4	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	3	2	3	4	2	4	3	4		
K8	2	4	3	4	3	4	1	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	3		
K9	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
K10	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	
K11	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
K12	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	
K13	2	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	
K14	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
K15	4	2	4	1	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	1	4	4	
K16	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
K17	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4
K18	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
K19	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
K20	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4

K21	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3			
K22	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
K23	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	1	4	
K24	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
K25	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
K26	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	
K27	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	
K28	2	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
K29	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	
K30	1	3	4	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	4	4	3	3	3	3	4	1	1	1	1	2	3	3	
K31	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	
K32	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	
K33	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	1	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	
K34	1	3	1	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
K35	1	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	
K36	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	
K37	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	
K38	1	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
K39	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	1	4	3	3	3	4	3	3	4	
K40	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	
K41	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4

## SKALA TURNOVER INTENTION

### SKOR HASIL TURNOVER INTENTION SETELAH UJI VALIDITAS

INISIAL KARYAWAN	NO BUTIR SKALA TURNOVER INTENTION/SKOR																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
K1	4	2	4	1	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
K2	4	2	4	2	3	1	1	3	1	3	4	3	4	4	3	1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
K3	2	1	3	4	3	3	4	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3
K4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1
K5	1	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
K6	4	2	4	1	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
K7	4	3	2	3	3	1	3	4	1	3	2	4	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	3	2	3	4	2	4	3	4
K8	2	4	3	4	3	4	1	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	3
K9	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
K10	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
K11	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
K12	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
K13	2	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
K14	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
K15	4	2	4	1	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	1	4
K16	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
K17	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
K18	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
K19	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
K20	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
K21	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3

K22	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
K23	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	1	4
K24	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
K25	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
K26	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
K27	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	
K28	2	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	
K29	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	
K30	1	3	4	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	4	4	3	3	3	3	4	1	1	1	1	2	3	3	
K31	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
K32	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	
K33	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	1	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	
K34	1	3	1	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
K35	1	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	
K36	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	
K37	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	
K38	1	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
K39	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	1	4	3	3	3	4	3	3	4	
K40	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	
K41	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	

INISIAL KARYAWAN																				
	4	5	6	8	9	10	11	12	13	14	15	16	21	22	24	25	26	27	28	30
K1	1	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
K2	2	3	1	3	1	3	4	3	4	4	3	1	4	3	3	4	3	4	3	3
K3	4	3	3	4	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2
K4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1
K5	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3
K6	1	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4
K7	3	3	1	4	1	3	2	4	1	1	1	1	3	2	2	3	4	2	4	4
K8	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3
K9	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
K10	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	3	2
K11	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2

K12	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
K13	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4
K14	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4
K15	2	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
K16	1	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3	3
K17	3	3	3	2	2	3	1	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3
K18	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
K19	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3
K20	4	3	3	4	3	4	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	2	2
K21	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3
K22	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2
K23	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3
K24	2	3	2	2	1	2	2	4	3	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2
K25	2	2	1	2	3	2	1	3	2	1	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3

K26	1	2	3	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2
K27	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3
K28	2	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	1	2	2
K29	2	2	1	2	4	3	3	1	2	1	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2
K30	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	2	3
K31	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	3
K32	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1
K33	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2
K34	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3
K35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
K36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
K37	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
K38	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
K39	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	1	3	3	3	4	3	4

K40	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
K41	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)18/10/23



## Reliabilitas dan Validitas Komitmen Organisasi

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	30

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	93,8049	90,011	,460	,895
VAR00002	93,5610	90,302	,311	,899
VAR00003	93,5610	91,402	,429	,895
VAR00004	93,9024	89,790	,438	,895

VAR0000	93,8049	91,111	,431	,895
5				
VAR0000	93,6585	95,480	,032	,901
6				
VAR0000	93,5854	87,199	,416	,897
7				
VAR0000	93,9756	90,774	,399	,896
8				
VAR0000	93,9268	91,570	,390	,896
9				
VAR0001	94,0976	87,840	,474	,895
0				
VAR0001	93,5122	91,906	,374	,896
1				
VAR0001	93,5854	92,249	,319	,897
2				
VAR0001	93,7073	90,162	,370	,897
3				
VAR0001	93,5122	93,406	,229	,898
4				
VAR0001	93,7317	92,901	,330	,897
5				
VAR0001	93,8049	88,861	,644	,892
6				

VAR0001	93,5854	89,249	,517	,894
7				
VAR0001	93,6829	87,322	,712	,890
8				
VAR0001	93,9756	90,724	,403	,896
9				
VAR0002	93,4390	90,652	,419	,895
0				
VAR0002	94,0244	89,974	,468	,895
1				
VAR0002	93,6341	87,438	,682	,890
2				
VAR0002	93,6585	87,980	,604	,892
3				
VAR0002	93,6829	87,722	,676	,891
4				
VAR0002	93,7561	91,589	,440	,895
5				
VAR0002	93,6341	87,438	,682	,890
6				
VAR0002	93,6585	87,980	,604	,892
7				
VAR0002	93,6829	87,722	,676	,891
8				

VAR0002	93,7561	91,589	,440	,895
9				
VAR0003	93,68	92,4	,320	,897
0	29	72		



## Reliabilitas dan Validitas Turnover Intention

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	30

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	94,0976	98,690	,148	,872
2	94,0244	97,924	,259	,867
3	93,9512	98,298	,272	,866
4	93,8537	95,978	,313	,866
5	93,7317	94,351	,508	,860

VAR0000	93,9024	92,240	,662	,856
6				
VAR0000	93,8293	98,145	,253	,867
7				
VAR0000	93,7561	96,389	,373	,864
8				
VAR0000	94,0000	94,050	,447	,862
9				
VAR0001	93,8049	93,111	,689	,856
0				
VAR0001	93,6829	94,872	,542	,860
1				
VAR0001	93,6585	94,830	,510	,860
2				
VAR0001	93,8049	94,411	,499	,861
3				
VAR0001	93,5366	95,055	,508	,861
4				
VAR0001	93,5854	95,049	,485	,861
5				
VAR0001	94,0488	94,148	,442	,862
6				
VAR0001	93,5610	100,752	,113	,869
7				

VAR0001	93,5854	99,449	,238	,867
8				
VAR0001	93,9268	98,270	,205	,869
9				
VAR0002	93,7561	99,339	,231	,867
0				
VAR0002	93,5366	97,505	,373	,864
1				
VAR0002	93,8049	97,161	,372	,864
2				
VAR0002	93,4634	99,355	,267	,866
3				
VAR0002	93,7317	92,351	,680	,856
4				
VAR0002	93,8293	94,295	,607	,858
5				
VAR0002	93,7317	96,151	,487	,861
6				
VAR0002	93,6341	94,338	,573	,859
7				
VAR0002	93,6829	97,672	,411	,863
8				
VAR0002	93,9512	97,948	,218	,869
9				

VAR0003	93,5366	97,255	,394	,863
0				





**LAMPIRAN C Uji Normalitas**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		VAR00001	VAR00002
N		41	41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	96,0000	53,7805
	Std. Deviation	14,91811	14,07216
Most Extreme Differences	Absolute	,185	,108
	Positive	,157	,080
	Negative	-,185	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		1,186	,689
Asymp. Sig. (2-tailed)		,120	,729

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

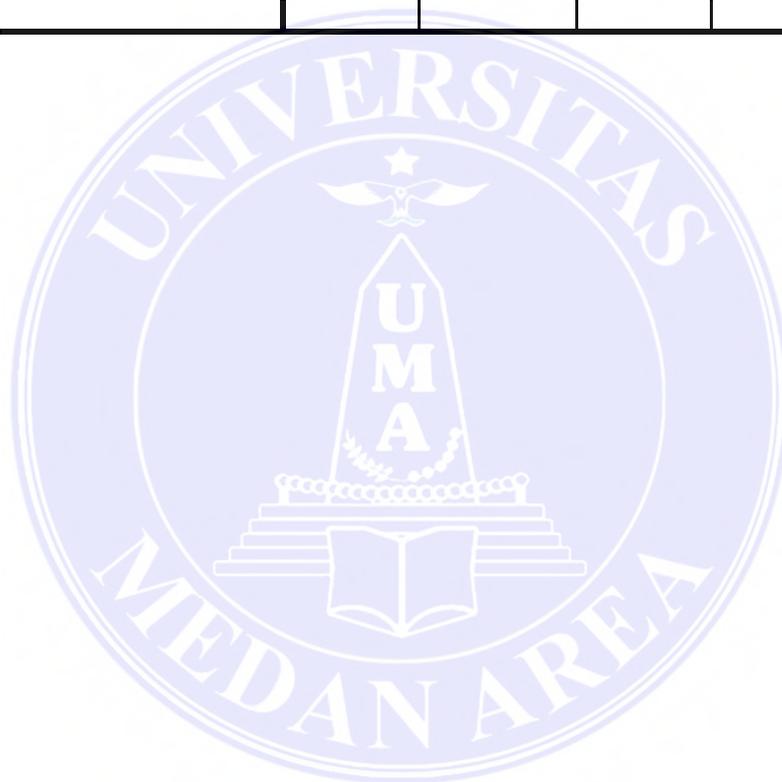


ANOVA Table

	Sum of Squar es	d f	Mea n Squa re	F	Sig.
(Combined)	5498,14	20	274,9	2,269	,037
Between	1	07			
Linearity	2645,65	1	2645,6	21,83	,000
VAR00002 * Groups	4	54			
Deviation				9	
from	2852,48	19	150,1	1,239	,319
VAR00001	7	31			
Linearity					
Within					
Groups	2422,88	20	121,1		
Total	3	44			
	7921,02	40			
	4				

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta a	Eta Squared
VAR00002 *	-	,33	,83	,694
VAR00001	,578	4	3	





## Correlations

	VAR00001	VAR00002
Pearson	1	-,578**
Correlation		
VAR00001 Sig. (2-tailed)		,000
N	41	41
Pearson	-,578**	1
Correlation		
VAR00002 Sig. (2-tailed)	,000	
N	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## I. Identitas Responden

- 1 Nama :
- 2 Jenis kelamin :
- 3 Usia :
- 4 Lama bekerja : 1-2 tahun  
3-4 tahun  
± > 5 tahun
- 5 Pendapatan :

II. Petunjuk pengisian berilah tanda (✓) untuk pilihan yang paling sesuai dengan pendapat saudara. Untuk setiap pertanyaan responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan mengenai skor penilaian :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
2. Tidak Ssetuju (TS) : 2
3. Setuju (S) : 3
4. Sangat Setuju (SS) : 4

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa biasa saja menjadi bagian dari perusahaan ini				
2	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini				
3	Masalah perusahaan ini bukanlah masalah saya				
4	Saya merasa masalah di perusahaan ini adalah masalah saya juga				
5	Perusahaan ini tidak ada artinya bagi saya				
6	Perusahaan ini sangat berarti bagi saya				
7	Saya sedih keluar dari perusahaan ini				
8	Saya senang bekerja di perusahaan ini				
9	Saya bisa dengan mudah meninggalkan perusahaan ini				
10	Saya bekerja disini untuk memenuhi kebutuhan				
11	Saya ingin bekerja di perusahaan lain				
12	Saya akan kesulitan memperoleh pekerjaan lain dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saat ini				
13	Saya mudah memperoleh pekerjaan di perusahaan lain				

14	Berat bagi saya meninggalkan perusahaan ini				
15	Keluar dari perusahaan ini akan menguntungkan bagi saya				
16	Akan merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini				
17	Saya merasa tidak punya hutang budi terhadap perusahaan ini				
18	Perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya				
19	Saya berencana akan pindah kerja ke perusahaan lain				
20	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya				
21	Saya malas bekerja dengan target perusahaan yang tinggi				
22	Saya bekerja keras untuk kemajuan perusahaan				
23	Saya menyelesaikan pekerjaan sekehendak hati saya				
24	Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya				
25	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga				
26	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini				
27	Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali				
28	Saya tidak merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini				
29	Saya tidak merasa rugi jika akan meninggalkan perusahaan ini				
30	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap perusahaannya				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya berpikir untuk keluar dari tempat saya bekerja saat ini.				
2	Saya tidak perlu mencari pekerjaan lain				
3	Saya akan mengundurkan diri dari tempat saya bekerja				
4	Pekerjaan saya sudah sesuai dengan keahlian saya, sehingga saya tidak perlu mencari pekerjaan lain				
5	Berpikir untuk keluar dari tempat bekerja adalah hal yang wajar				
6	Saya ingin mendapatkan pekerjaan lain				
7	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini				
8	Saya menolak tawaran teman saya untuk bekerja ditempat dia bekerja				
9	Ketika membaca koran, saya akan menghabiskan waktu yang lama untuk mencari lowongan pekerjaan di tempat lain				
10	Saya akan mengundurkan diri dalam beberapa bulan ke depan				
11	Saya selalu sempatkan waktu untuk mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain				
12	Saya harus terus bekerja di perusahaan ini				
13	Tidak ada pikiran untuk mencari alternative pekerjaan lain				
14	Sah-sah saja jika saya keluar dari perusahaan				
15	Saya akan mengabaikan iklan lowongan pekerjaan di media masa				
16	Saya berpikir bahwa suatu saat saya akan mengundurkan diri dari tempat saya bekerja saat ini				
17	Semakin lama, pikiran untuk keluar dari tempat saya bekerja semakin kuat				
18	Saya tidak akan tertarik dengan lowongan pekerjaan di perusahaan lain				
19	Saya meminta informasi tentang lowongan pekerjaan pada teman yang bekerja di perusahaan lain				
20	Apapun yang terjadi, saya akan tetap bekerja di perusahaan ini				
21	Saya bekerja seperti biasa, tanpa ada keinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain.				
22	Saya yakin bahwa pikiran saya untuk keluar dari tempat saya bekerja sudah tepat				
23	Saya selalu membandingkan gaji saya dengan gaji orang lain yang jabatannya sama dengan saya				
24	Orang terdekat saya setuju jika saya memiliki pikiran untuk keluar dari tempat saya bekerja				

25	Mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain, adalah hal yang wajar				
26	Saya akan bekerja diperusahaan ini sampai pensiun				
27	Sampai saat ini, saya tidak pernah mencari lowongan pekerjaan ditempat lain				
28	Keluarga tidak mendukung jika saya berencana untuk keluar dari tempat saya bekerja sekarang				
29	Saya sering bertanya pada teman, mengenai kondisi kerja ditempatnya bekerja.				
30	Saya tidak menghiraukan informasi yang berkaitan dengan lowongan pekerjaan				





 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1671/FPSI/01.10/XII/2022  
 Lampiran : -  
 Hal : Riset dan Pengambilan Data 2 Desember 2022

Yth. Bapak/Ibu Direktur  
 UD. Union Furniture  
 di  
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Adinda Syifa' Harahap  
 NPM : 178600215  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di UD. Union Furniture, Gang Rotan / Industri No. 22 Batang Kuis Km. 3 Pasar 7 Desa Buntu, Bedimbar, Bangun Sari Kecamatan Tj. Morawa Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Turnover Intention Pada Karyawan UD. Union Furniture".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat

  
 Lani Septia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip

