

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP NIAT BERPINDAH MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

Kharina Alyani

Universitas Negeri Surabaya

kharinaalyani16080574144@mhs.unesa.ac.id

Abstract

In this research, the authors explain the effect of organizational culture on turnover intention through organizational commitment (affective, continuance, and normative) at PT. Pancaputra Mitratama Mandiri. This study is using a quantitative approach. The population in this study amounted to 32 employees. Running research data using smartPLS (v.3.2.6) which uses SEM and PLS. Results of this study explain that organizational culture has a significant negative effect on turnover intentions, organizational culture has a significant positive effect on affective commitments, organizational culture has a significant positive effect on continuance commitment, organizational culture has a significant positive effect on normative commitment, affective commitment has a significant negative effect on turnover intentions, continuance commitment has no significant effect on turnover intentions, normative commitments has a significant negative effect on turnover intentions, and organizational commitment mediates the influence of organizational culture on turnover intention.

Keywords: affective commitments; continuance commitment; normative commitments; organizational culture; turnover intention.

PENDAHULUAN

Pada era revolusi industri 4.0 atau dapat disebut RI 4.0 membuat banyaknya persaingan yang terjadi dalam dunia usaha besar maupun kecil. RI 4.0 akan melibatkan pekerjaan yang meliputi sains, teknologi, teknik dan matematika (Zimmerman, 2018). Maka, pada era ini sangatlah diperlukan SDM yang punya kemampuan atau skill pada bidang *IT* dan Teknologi agar dapat mengimbangi kemajuan teknologi perusahaan dengan baik dan bersaing dengan pesaing yang ada (Polycarpus, 2019).

Sumber daya manusia merupakan bentuk aset internal milik organisasi yang berharga (Fahmi, 2013) Oleh karena itu, perusahaan akan mencoba untuk selalu menjaga keutuhan SDM agar tercapai tujuan organisasi dan juga memiliki SDM yang berkualitas (Sugijono, 2015). Namun, pengelolaan SDM bersifat unik, mempunyai perasaan yang tidak tampak dari luar secara jelas dan tidak mudah ditebak yang berdampak kepada perusahaan maupun organisasi (Tanzil and Adiwijaya, 2017). Maka dari penjelasan tersebut, perusahaan memiliki peran untuk bisa mengelola dan memperhatikan SDM dengan baik agar tidak ada permasalahan serius yang terjadi seperti adanya *turnover* (Rony, 2017).

Fenomena saat ini dan juga persoalan yang masih banyak terjadi dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah perpindahan karyawan yang sukar untuk dipecahkan oleh seorang manajer terutama pada bagian SDM (HayGroup, 2013). Survey yang dilakukan oleh Hay Group memperkuat opini tentang adanya *turnover* secara global yang meningkat. Pada *survey* tersebut juga dijelaskan jika rentang tahun 2010-2018 perpindahan karyawan di dunia meningkat dengan signifikan. Tingkat perpindahan karyawan secara global tertinggi berada pada tahun 2014, dalam data terlihat dalam 5 tahun ke depan rata-rata rasio perpindahan karyawan meningkat menjadi 23,4% (HayGroup, 2013).

Meskipun begitu, perpindahan karyawan juga mempunyai dampak positif jika pegawai atau karyawan yang berpindah maupun *resign* adalah karyawan yang mempunyai kinerja yang tidak baik, namun akan menjadi negatif jika kejadian ini terlalu sering berulang. Perpindahan karyawan yang ada menjadikan perusahaan merugi dalam faktor biaya, sumber daya, dan juga motivasi karyawan (Ridlo, 2012). Niat berpindah adalah intensitas keinginan untuk keluar dari perusahaan, menginginkan pekerjaan lebih baik adalah beberapa alasan timbulnya niat berpindah (Paaisal et al., 2018).

Fenomena ini juga terjadi di banyak perusahaan yang ada di Indonesia. Perusahaan yang mengalami fenomena tersebut dan sekaligus menjadi obyek penelitian ini adalah PT. Pancaputra Mitratama Mandiri atau PT. PMM, perusahaan ini bergerak pada bidang perdagangan sebagai distributor dari PT. Shell Indonesia yang memasarkan produknya yaitu pelumas. Berdasarkan wawancara pra-penelitian yang dilakukan pada PT. PMM dapat terlihat bahwa masih banyak karyawan yang mengundurkan diri serta beberapa karyawan menginginkan untuk berpindah. Perlunya SDM yang memiliki kemampuan *IT* yang baik menjadikan perusahaan PT. PMM harus dapat mengelola SDM dengan baik dan menjaga agar tidak ada tingkat perpindahan karyawan yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dan juga data yang diperoleh, perusahaan yang akan diteliti pada penelitian ini mempunyai tingkat perpindahan karyawan yang konstan dan tingkat perpindahannya pada tahun 2014 mencapai 37%. Meskipun telah menurun pada tahun 2016, 2015, dan 2018 dengan persentase yang terkecil sebesar 2%, tingkat perpindahan ini mulai naik kembali pada tahun 2019 menjadi 15%. Terlihat bahwa adanya fenomena pada PT. PMM mengenai niat berpindah, hal ini didukung oleh pernyataan karyawan yang telah diwawancarai bahwa karyawan memilih untuk keluar dikarenakan belum cukup puas dengan perusahaan. Niat berpindah yang ada ini banyak disebabkan oleh budaya organisasi yang masih belum sesuai dengan karyawan dan juga belum memuaskan standar karyawan seperti fasilitas, cara kerja dan juga kebijakan-kebijakan yang ada pada perusahaan.

Budaya organisasi yang ada pada PT. PMM belum memiliki budaya yang tertulis namun berupa sesuatu yang dianut oleh seluruh karyawan seperti kebiasaan melakukan pekerjaan dalam organisasi. Dalam perusahaan ada beberapa budaya yang selalu dianut yaitu kerjasama tim, orientasi pelanggan, adanya jargon perusahaan, pelatihan-pelatihan, sistem perusahaan (peraturan, arah komunikasi, insentif, pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah) dan rasa kekeluargaan yang ada pada rekan kerja yang setara, atasan maupun bawahan. Tidak hanya budaya organisasi saja yang memengaruhi keinginan berpindah, namun komitmen karyawan yang masih belum baik atau belum tumbuh juga menjadi alasan adanya fenomena ini, dari hasil wawancara, karyawan yang telah mengurus kepindahannya dikarenakan belum mempunyai komitmen tinggi untuk keharusan berada dalam perusahaan.

Manajer HRD PT. PMM juga mengatakan bahwa karyawan keluar perusahaan bukan dikarenakan pensiun, meninggal, menikah, maupun ikut suami. Maka dari itu, pernyataan tersebut menandakan adanya niat berpindah yang sering terjadi dalam perusahaan PT. PMM selama 6 tahun. Ada beberapa faktor yang memengaruhi niat berpindah karyawan, salah satunya budaya organisasi karena karyawan tidak merasakan kecocokan dengan budaya yang ada pada organisasi tersebut yang menimbulkan rasa ingin meninggalkan organisasi untuk mendapatkan yang sesuai dengan keinginannya (Sari et al., 2019).

Seperti yang telah dipaparkan, budaya organisasi adalah faktor penyebab dari adanya niat berpindah yang dialami karyawan, dengan begitu budaya organisasi harus diperhatikan agar karyawan merasa nyaman dan tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Tidak hanya niat berpindah, komitmen organisasi juga memengaruhi budaya organisasi (Ghorbanhosseini, 2013). Merasa menjadi bagian dari organisasi adalah perasaan yang timbul dikarenakan adanya budaya organisasi, dikarenakan variabel tersebut menjadi perekat sosial dalam organisasi. Rancangan budaya organisasi yang sesuai dengan keinginan karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi secara signifikan (Wambui and Gichanga, 2018). Kesuksesan organisasi dibantu dengan kekuatan budaya organisasi dalam perusahaan karena variabel ini dapat menuntun perilaku serta memberikan arti kegiatan organisasi yang akan menjadikan karyawan memiliki komitmen yang tinggi (Syahrudin, 2016).

Organisasi dapat membedakan dirinya dengan yang lainnya melalui budaya organisasi yang dianut bersama dalam perusahaan (Robbins and Judge, 2008). Dapat dikatakan pula budaya organisasi juga bisa menjadi keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh perusahaan. Saat budaya organisasi sesuai dengan harapan serta kepentingan karyawan, karyawan akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Komitmen organisasi memiliki beberapa dimensi, berjumlah tiga dimensi yaitu: komitmen afektif,

Kharina Alyani. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Niat berpindah Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Pancaputra Mitratama Mandiri

keberlanjutan dan normatif (Allen and Meyer, 1990). Budaya organisasi juga memengaruhi ketiga dimensi ini.

Selain budaya organisasi, ada faktor lain yang menjadi penyebab karyawan melakukan niat berpindah. Sebelumnya telah dibahas bahwa budaya organisasi juga memengaruhi komitmen organisasi, namun komitmen organisasi pula menjadi faktor penyebab terjadinya niat berpindah. Menurut Allen dan Meyer terciptanya stabilitas perusahaan untuk mengurangi adanya perpindahan yaitu adanya komitmen (Rahmawati, 2016). Konsep tersebut dapat diartikan juga bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan keterlibatan terhadap organisasi atau terhadap rasa memiliki yang akan memengaruhi niat karyawan meninggalkan organisasi (Halimsetiono, 2014).

Pembahasan dan pernyataan di atas menjadikan tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut. (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap niat berpindah pada PT Pancaputra Mitratama Mandiri. (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen afektif pada PT Pancaputra Mitratama Mandiri. (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen berkelanjutan pada PT Pancaputra Mitratama Mandiri. (4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen normatif pada PT Pancaputra Mitratama Mandiri. (5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap niat berpindah pada PT Pancaputra Mitratama Mandiri. (6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap niat berpindah pada PT Pancaputra Mitratama Mandiri. (7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen normatif terhadap niat berpindah pada PT Pancaputra Mitratama Mandiri. (8) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap niat berpindah melalui komitmen organisasi pada PT Pancaputra Mitratama Mandiri.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah sistem yang dapat membedakan dengan organisasi lainnya dan diyakini oleh anggotanya (Robbins and Judge, 2008). Selain itu, budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu yang diberlakukan dalam organisasi seperti nilai dan keyakinan (Darmawan, 2013). Budaya organisasi tidak lain adalah wujud dari visi misi organisasi serta nilai tertentu yang akan menjadi pedoman dalam kehidupan organisasi (Kusdi, 2011).

Berdasarkan pengertian budaya organisasi di atas dapat didefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pilar atau keyakinan seluruh anggota organisasi yang menjadi dasar anggota organisasi untuk berperilaku dalam organisasi serta menjadikan organisasi memiliki perbedaan dengan organisasi lainnya (Robbins and Judge, 2008).

Indikator budaya organisasi yang dikembangkan oleh (Sashkin and Rosenbach, 2013) yakni sebagai berikut. (1) Mengelola Perubahan, bidang tindakan ini menyangkut seberapa baik organisasi mampu beradaptasi dan menghadapi secara efektif perubahan dalam lingkungannya. (2) Pencapaian tujuan, semua organisasi harus mencapai beberapa tujuan atau sasaran untuk klien atau pelanggan. (3) Kerja sama tim yang terkoordinasi, kelangsungan hidup organisasi jangka panjang bergantung oleh kecocokan seluruh anggota untuk kerja bersama secara efektif. (4) Kekuatan budaya, seluruh perusahaan atau organisasi mempunyai "budaya," yang dibentuk oleh nilai dan kepercayaan yang dimiliki oleh sebagian besar, atau semua anggota organisasi. (5) Orientasi pelanggan, tidak peduli seberapa kuat budaya dan tidak peduli seberapa baik fungsi lainnya dilakukan, jika tidak ada yang menginginkan apa yang dihasilkan atau dilakukan organisasi, maka organisasi tersebut tidak akan berhasil. Nilai-nilai yang mendukung fungsi orientasi pelanggan yang efektif bukan sekadar keyakinan utama akan pentingnya klien atau pelanggan.

Komitmen Organisasi

Definisi komitmen organisasional dalam penelitian ini adalah bahwa saat karyawan memiliki komitmen untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menjadikan karyawan mempunyai

perasaan memiliki seperti tanggungjawab untuk mewujudkan keberhasilan organisasinya (Allen and Meyer, 1990). Menurut (Luthans, 2011), perilaku organisasi mengartikan komitmen organisasi sebagai perilaku, yakni kemauan untuk berada sebagai anggota yang menjadi bagian organisasi tertentu, kemauan untuk tetap berusaha dengan keras sejalan harapan yang diinginkan organisasi, dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai maupun tujuan organisasi. Sehingga komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk berada maupun pergi dari organisasi, hal ini dilakukan karena mempunyai rasa memiliki dan niat untuk membangun organisasi sebagai perilaku individu (Sumarto, 2009).

Komitmen organisasi menurut (Meyer and Allen, 2004) mempunyai 3 dimensi yaitu komitmen afektif, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan berusaha untuk tetap berada di dalam perusahaan karena mereka menginginkan hal tersebut (*want to*); komitmen berkelanjutan, komitmen ini berdasarkan pada kesadaran biaya yang berhubungan dengan resiko jika meninggalkan perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen berkelanjutan kuat tetap berada dalam organisasi karena mereka membutuhkannya (*need to*); dan komitmen normatif, komitmen normatif yang dimiliki karyawan tinggi, maka mereka akan memutuskan untuk berusaha tinggal dengan perusahaan karena mereka harus melakukan hal tersebut (*ought to*).

Niat Berpindah

Niat berpindah memengaruhi status perusahaan karena dapat diartikan menjadi keinginan untuk meninggalkan perusahaan dengan sukarela yang mengakibatkan memengaruhi produktifitas dari karyawan (Issa et al., 2013). Niat berpindah menjadi perantara dari sikap karyawan yang hanya berkeinginan meninggalkan perusahaan maupun yang memutuskan keluar dari perusahaan (Yücel, 2012). Niat berpindah yakni pemikiran karyawan untuk berhenti serta berniat mencari pekerjaan lain selain organisasinya (Cammann et al., 1979) dalam Wong and Wong, (2017)). Niat berpindah adalah kecenderungan sikap karyawan untuk meninggalkan organisasi (Nazenin and Palupiningdyah, 2014).

Dari penjelasan di atas keinginan karyawan untuk melakukan perpindahan dalam maupun keluar perusahaan disebut niat berpindah. Ini mengakibatkan niat berpindah harus diperhatikan karena dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan, hal ini menjadikan adanya pertambahan biaya untuk pengelolaan SDM dalam segi perekrutan dan pelatihan bagi karyawan baru maupun lama yang berpindah (Wahyuni et al., 2014). Tanda-tanda seperti karyawan mulai jarang masuk kerja, bersikap malas, sering melanggar peraturan, merasa tidak puas kepada atasan dan melakukan perilaku yang tidak biasa menunjukkan adanya niat berpindah yang dirasakan karyawan (Ayuningtyas and Nugraha, 2015). Indikator dari (Boshoff, C. and Allen, 2000) yakni saya mungkin akan mencari pekerjaan lain segera, tidak perlu sesuatu yang spesial untuk membuat saya meninggalkan organisasi ini, dan saya sering berpikir untuk meninggalkan organisasi ini.

Hubungan antar Variabel

Terdapat faktor yang memengaruhi niat berpindah karyawan, budaya organisasi menjadi penyebab perpindahan karena karyawan tidak merasakan kecocokan dengan budaya dan lingkungan yang ada pada organisasi tersebut, dan dapat menyebabkan tidak maksimal dalam bekerja serta menimbulkan rasa ingin meninggalkan organisasi untuk mendapatkan yang sesuai dengan keinginannya (Sari et al., 2019). Seperti yang telah dipaparkan, budaya organisasi adalah faktor penyebab dari adanya niat berpindah yang dirasakan karyawan pada perusahaan, maka dari itu perlu adanya perhatian terhadap budaya organisasi agar karyawan nyaman serta tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari pekerjaannya (Rahmawati, 2016).

Pengaruh budaya organisasi terhadap niat berpindah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan pada seluruh karyawan PT. Suka Fajar Solok menghasilkan adanya hubungan yang signifikan dan negatif antara budaya organisasi dan niat berpindah (Sari et al., 2019). Dan juga pendapat yang sama pada penelitian yang dilakukan di PT. Hadico Persada dengan populasi dan sampel yaitu 47 karyawan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap niat berpindah (Widayati and Yunia, 2017).

Kharina Alyani. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Niat berpindah Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Pancaputra Mitratama Mandiri

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan pada PT. Bitung Mina Utama dengan populasi dalam penelitian ini yaitu 98 karyawan dan sampel yang dipakai adalah 79, dari hasil *random sampling* ini mengemukakan hasil yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap niat berpindah (Tumbelaka et al., 2016).

H1: Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap niat berpindah.

Budaya organisasi juga memiliki pengaruh dengan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan (Ghorbanhosseini, 2013). Budaya organisasi menjadikan anggota merasa sebagai bagian dari organisasi karena sifat budaya organisasi menjadi perekat sosial. Sehingga dengan budaya organisasi yang baik akan menjadikan komitmen dalam organisasi meningkat (Wambui and Gichanga, 2018). Budaya organisasi dapat diartikan dengan sistem yang dapat menjadi pembeda antar organisasi serta akan dianut oleh anggota organisasi (Robbins and Judge, 2008). Dapat dikatakan pula budaya organisasi juga bisa menjadi keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh perusahaan (Mokodompit, 2016). Saat budaya organisasi sesuai dengan harapan serta kepentingan karyawan, karyawan akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan (Tumbelaka et al., 2016).

Penelitian yang membuktikan adanya hubungan pengaruh variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasi dilakukan pada 266 karyawan SAFA Industrial Group yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif budaya organisasi dengan komitmen organisasi (Ghorbanhosseini, 2013). Namun ada pendapat yang berbeda seperti penelitian pada karyawan telekomunikasi regional PT Telkom Provinsi Nusa Tenggara Timur, Indonesia yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh *non significant* terhadap komitmen organisasi (Giri et al., 2011).

Komitmen Organisasi memiliki tiga dimensi yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif (Meyer and Allen, 2004). Ketiga dimensi ini juga memengaruhi variabel budaya organisasi seperti penelitian yang dilakukan pada 165 *random sampling* di Zahedan *University of Medical Sciences* menyatakan adanya hubungan yang positif budaya organisasi dengan tiga dimensi komitmen organisasi (Azizollah et al., 2015). Penelitian yang dilakukan pada 115 karyawan Rumah Sakit di Kabupaten Konewa Sulawesi Selatan juga menghasilkan hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut (Hakim, 2015).

H2: Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi (*affective commitment*).

H3: Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi (*continuance commitment*).

H4: Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi (*normative commitment*).

Menurut Allen dan Meyer stabilitas perusahaan yang dapat mengurangi tingkat perpindahan karyawan diciptakan oleh adanya komitmen (Rahmawati, 2016). Adanya pengaruh ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan kepada 100 karyawan di PT. Sidomuncul Semarang yang menyatakan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan niat berpindah (Setiawan and Harahap, 2016).

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan terhadap 150 karyawan operator jahit di PT. Leading Garment Industries yang hasilnya menyatakan komitmen organisasi memiliki hubungan dengan niat berpindah yang negatif (Anshori and Wangi, 2017). Penelitian selanjutnya yang dilakukan pada 116 karyawan hotel bintang lima di Siprus Utara menghasilkan komitmen organisasi berpengaruh *non significant* terhadap niat berpindah (Uludag et al., 2015).

Hubungan antara ketiga dimensi komitmen dengan niat berpindah ini didukung oleh penelitian yang dilakukan pada 100 guru Narada School di Jakarta, Indonesia juga mendapatkan hasil yang berbeda-

beda pada setiap dimensi, menyatakan bahwa *affective* dan *continuance commitment* berpengaruh negatif terhadap niat berpindah sedangkan *normative commitment* berpengaruh positif terhadap niat berpindah (Suharno et al., 2017). Penelitian yang lain menghasilkan komitmen afektif dan normatif berhubungan positif dengan niat berpindah dan komitmen berkelanjutan berhubungan negatif pada 600 karyawan rumah sakit jiwa di Pakistan (Yasmin and Marzuki, 2015). Selanjutnya penelitian pada 140 responden rumah sakit swasta di Makasar menghasilkan adanya hubungan negatif antara komitmen afektif dan normatif terhadap niat berpindah dan komitmen berkelanjutan terhadap niat berpindah berpengaruh tidak signifikan (Mardiana and Hasanuddin, 2012).

H5: Diduga komitmen organisasi (*affective commitment*) berpengaruh signifikan negatif terhadap niat berpindah.

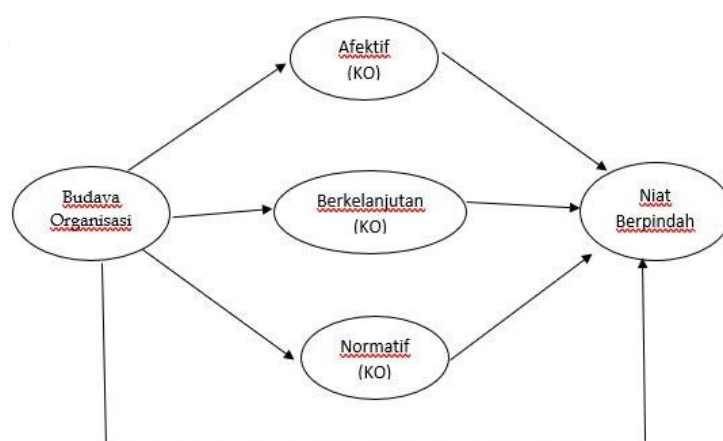
H6: Diduga komitmen organisasi (*continuance commitment*) berpengaruh signifikan negatif terhadap niat berpindah.

H7: Diduga komitmen organisasi (*normative commitment*) berpengaruh signifikan negatif terhadap niat berpindah.

Komitmen organisasional dapat mengidentifikasi daya seseorang untuk terlibat dalam organisasinya (Sari et al., 2019). Kepercayaan karyawan terhadap nilai dalam organisasi, sikap rela untuk membantu organisasinya sukses (Loyalitas) adalah fondasi dalam membangun komitmen organisasi, maka dari itu variabel tersebut menimbulkan *sense of belonging* yang dirasakan karyawan pada perusahaannya (Meyer and Allen, 2004).

Saat karyawan merasakan keterikatan bersama nilai organisasi berupa budaya organisasi dalam perusahaan, maka karyawan merasa bahagia saat bekerja dan akan melakukan tugas serta kewajibannya dengan benar dan juga bekerja secara tulus dan ikhlas, sehingga diharapkan dapat mengurangi dampak negatif di pekerjaannya (Malik, 2014).

H8: Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap niat berpindah melalui komitmen organisasi (*affective commitment, continuance commitment & normative commitment*)



Sumber: Kharina (2020)

Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis kausalitas yang menganalisis variabel bebas budaya organisasi terhadap variabel terikat niat berpindah melalui variabel mediasi yakni komitmen organisasi (*affective*, *continuance*, dan *normative*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara serta kuisioner (primer). Penelitian ini dilakukan pada PT. Pancaputra Mitratama Mandiri, yang berlokasi Jl. Kupang Indah 1 No.11, Sonokwijenan, Kota Surabaya, Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, dengan jenis *purposive sampling* dan pendekatan melalui *judgment sampling*. Mempunyai populasinya berjumlah 32 karyawan. *Running data* penelitian menggunakan smartPLS (v.3.2.6) yang memakai pendekatan SEM dan PLS dengan skala pengukuran likert 1-5.

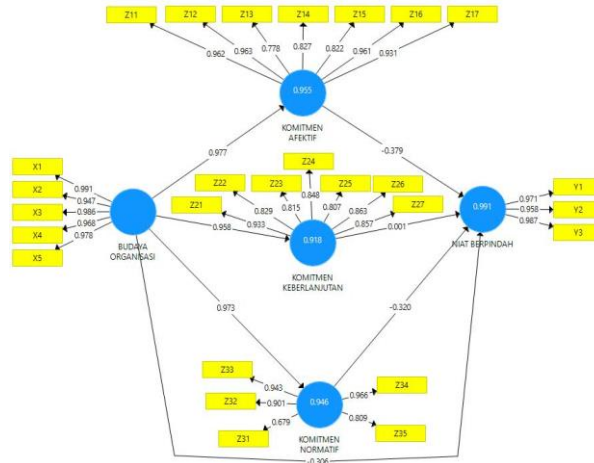
HASIL DAN PEMBAHASAN

Data diambil dengan menggunakan kuesioner/angket, dikarenakan pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, dengan jenis *purposive sampling*, pendekatan melalui *judgment sampling*. *Sampling* penilaian melibatkan pilihan subyek yang paling menguntungkan di tempatkan atau dalam posisi terbaik untuk memberikan informasi yang diperlukan maka data yang diambil sejumlah 21 dari 32 jumlah populasi. Karakteristik responden akan dijabarkan berdasarkan karakteristik usia karyawan, jenis kelamin karyawan, status pernikahan karyawan, pendidikan karyawan, masa kerja dan jabatan/ departemen.

Karakteristik responden pada penelitian ini adalah usia mencakup 20-29 tahun berjumlah 6 orang (28,6%), 30-40 tahun berjumlah 11 (52,4%) dan usia 41 tahun ke atas berjumlah 4 (19,0%). Persentase jenis kelamin yang ada yaitu Laki-laki 81% dengan jumlah 17 orang dan Perempuan 19% dengan jumlah 4 orang. Status koresponden dibagi menjadi 2 yakni belum menikah sebanyak 2 orang (9,5%) dan menikah sebanyak 19 orang (90,5%). Karakteristik Pendidikan responden juga berbagai macam mulai dari SLTA 6 orang (28,6%), D3 3 orang (14,3%), S1 10 orang (47,6%), S2 1 orang (4,8%) dan Lainnya berjumlah 1 orang (1%). Selanjutnya, untuk karyawan yang bekerja dengan dalam waktu 0-5 tahun berjumlah 15 orang (71,4%), 6-10 tahun sebanyak 3 orang (14,3%) dan di atas 10 tahun sebanyak 3 tahun (14,3%). Departemen tempat bekerja koresponden meliputi sales KA sebanyak 3 orang (14,3%), sales DSR sebanyak 8 orang (38,1%), operasional dan *driver* masing-masing sebanyak 3 orang (14,3%), dan departemen admin *accounting*, *technical support*, *customer service* dan *bussiness analyst* masing-masing sebanyak 1 orang (4,8%).

Penilaian rata-rata responden serta perhitungan nilai kategori seluruh variabel menggunakan metode 3 kotak yang mempunyai kategori rendah, sedang dan tinggi dengan nilai setiap kategorinya yakni nilai tertinggi 5 dan terendah 1 (Ferdinand, 2006). Penjelasan rata-rata indikator variabel budaya organisasi yakni indikator mengelola perubahan memiliki nilai dengan rata-rata 3,43 yaitu dalam kategori yang sedang, indikator penapaian tujuan mempunyai nilai dengan rata-rata 3,71 yaitu dalam kategori tinggi. indikator kerja tim yang terkoordinasi memiliki nilai dengan rata-rata 3,4 yaitu dalam kategori sedang, indikator kekuatan budaya mempunyai nilai dengan rata-rata 3,62 yaitu dalam kategori sedang, dan indikator orientasi pelanggan mempunyai nilai dengan rata-rata 3,39 yaitu dalam kategori tinggi. Pada variabel komitmen organisasi (afektif) yakni rata-rata variabel 3,50 yaitu kategori sedang, variabel komitmen organisasi (berkelanjutan) memiliki rata-rata variabel 3,56 yaitu kategori sedang, variabel komitmen organisasi (normatif) memiliki rata-rata variabel 3,42 yaitu kategori sedang. Selanjutnya pada variabel niat berpindah memiliki rata-rata indikator yakni pada indikator 1, 2 dan 3 masing-masing memiliki nilai 2,24, 2,38, dan 3,00 yaitu dalam kategori rendah.

Seluruh variabel memiliki *convergent validity* yang baik berdasarkan Gambar 2, *outer loadings* setiap indikator bernilai >0,05. Berdasarkan Tabel 1, nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* semua variabel yakni >0,70. Dengan demikian model variabel memiliki reliabilitas yang baik dan kuat.



Sumber: Output smartPLS (v.3.2.6) diolah

Gambar 2. MEASUREMENT MODEL

Tabel 1.
COMPOSITE RELIABILITY DAN CRONBACH ALPHA

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0,988	0,986
Niat berpindah	0,971	0,971
Komitmen Organisasi (Afektif)	0,964	0,957
Komitmen Organisasi (Berkelanjutan)	0,938	0,936
Komitmen Organisasi (Normatif)	0,935	0,913

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 2, *R-Square* budaya organisasi terhadap komitmen organisasi (afektif) dapat menginterpretasikan bahwa variabel budaya organisasi dapat menjelaskan komitmen organisasi (afektif) sebesar 95,5% sedangkan variabel lain di luar penelitian ini menjelaskan komitmen organisasi (afektif) sebesar 4,5%. Selanjutnya variabel budaya organisasi mampu menjelaskan komitmen berkelanjutan sebesar 91,8% dan variabel di luar penelitian menjelaskan sisanya yakni 8,2%. Selanjutnya tabel di atas juga menunjukkan komitmen organisasi (normatif) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi sebesar 94,6% mengakibatkan variabel lain selain variabel dalam penelitian mampu menjelaskan komitmen organisasi (normatif) sebesar 5,4%. Adapun pada tabel di atas menjelaskan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan niat berpindah sebesar 99,1% lalu di luar penelitian terdapat variabel yang dapat menjelaskan niat berpindah sebesar 0,9%.

Tabel 2.
MODEL R-SQUARE

Variabel	R-Square
Komitmen Organisasi (Afektif)	0,955
Komitmen Organisasi (Berkelanjutan)	0,918
Komitmen Organisasi (Normatif)	0,946
Niat berpindah	0,991

Sumber: Data diolah (2020)

Hasil yang ditunjukkan oleh Tabel 3, menjadikan penerimaan hipotesis H1, H2, H3, H4, H5, H7 serta H8 dan juga penolakan pada hipotesis H6 dengan melihat dari koefisien *estimate/original sample* dan *t-statistic*.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Niat Berpindah

Running data yang dilakukan penelitian ini menghasilkan budaya organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap niat berpindah hal ini menyatakan bahwa H1 dapat diterima. Hasil ini diperkuat adanya penelitian oleh (Sari et al., 2019), (Widayati and Yunia, 2017) dan (Smirnova et al., 2017) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap niat berpindah. Budaya organisasi menjadi penyebab perpindahan karena karyawan tidak merasakan kecocokan dengan budaya dan lingkungan yang ada pada organisasi tersebut, yang dapat menyebabkan tidak maksimalnya dalam bekerja dan menimbulkan rasa ingin meninggalkan organisasi untuk mendapatkan yang sesuai dengan keinginannya (Sari et al., 2019).

Tabel 3.
PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG

Variabel	OS	T-Statistcs	Keterangan
Budaya Organisasi → Niat berpindah	-0,306	2,454	H1 Diterima
Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi (Afektif)	0,977	77,919	H2 Diterima
Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi (Berkelanjutan)	0,958	12,147	H3Diterima
Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi (Normatif)	0,973	119,836	H4 Diterima
Komitmen Organisasi (Afektif) → Niat berpindah	-0,379	2,327	H5 Diterima
Komitmen Organisasi (Berkelanjutan) → Niat berpindah	0,001	0,006	H6 Ditolak
Komitmen Organisasi (Normatif) → Niat berpindah	-0,320	2,723	H7 Diterima
Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi (Afektif, Berkelanjutan, Normatif) → Niat berpindah	-0,681	5,504	H8 Diterima

Sumber: Data diolah (2020)

Diperkuat dengan hasil wawancara pada PT. Pancaputra Mitratama Mandiri yang menyatakan bahwa dalam bekerja karyawan dibagi dengan beberapa tim yang selalu berkoordinasi akan adanya kendala maupun adanya pencapaian dari tiap individunya, serta selalu memfokuskan pekerjaan pada kenyamanan dan kepuasan pelanggan. Tidak hanya pada aspek tersebut, dalam budaya organisasi aspek pencapaian tujuan juga selalu dijunjung oleh seluruh karyawan. Setiap hari setelah adanya apel yang berisi doa bersama dan briefing, seluruh karyawan akan melakukan rapat yang membahas tentang pencapaian tujuan per individu maupun tim. Rapat tersebut akan memudahkan seluruh karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dilakukan untuk mencapai tujuan masing-masing dikarenakan adanya *sharing* kendala dan juga strategi yang harus dilakukan.

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, dapat diartikan bahwa karyawan pada PT. PMM yang merasakan kenyamanan, kekeluargaan dan kebanggaan terhadap perusahaan serta rekan kerja memiliki niat untuk berpindah yang rendah. Hal ini dikarenakan di dalam organisasi karyawan saling merasakan kecocokan dengan budaya yang ada. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak memiliki kecocokan, nyaman dan kekeluargaan dengan jalannya organisasi memiliki niat berpindah yang tinggi disebabkan karyawan merasa tidak puas terhadap kebijakan, peraturan dan cara kerja yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan analisis ini dapat diketahui budaya organisasi mampu memengaruhi niat berpindah pada karyawan PT. Pancaputra Mitratama Mandiri. Semakin karyawan merasa nyaman dan cocok dengan cara kerja dari perusahaan ataupun memiliki pedoman budaya yang jelas maka semakin rendah terjadinya perpindahan yang dilakukan oleh karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (Afektif)

Running data yang dilakukan pada penelitian ini menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan pada komitmen afektif sehingga H2 diterima. Hasil ini diperkuat dengan hasil penelitian oleh (Hakim, 2015) dan (Azizollah et al., 2015) yang juga mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.

Komitmen ini ada dikarenakan lingkungan ataupun rekan kerja yang saling membantu dan menimbulkan adanya perasaan kekeluargaan dan keterikatan satu sama lainnya. Hasil wawancara,

observasi dan pengujian data bahwa karyawan perusahaan PT. PMM yang merasa budaya dalam perusahaan sudah baik dan dapat diterima meliputi: cara kerja, kebijakan, peraturan dan otoritas serta merasakan kenyamanan dalam perusahaan, akan merasakan komitmen terhadap organisasi dan merasa mempunyai keterikatan secara individu dengan perusahaan maupun rekan kerja (keterikatan emosional), dengan merasa bangga dan merasa perusahaan sebagai bagian dari dirinya. Sebaliknya, karyawan yang merasa budaya perusahaannya belum mencukupi atau belum memuaskannya tidak akan memiliki rasa komitmen atau tidak merasa mempunyai keterikatan terhadap perusahaan dan rekan kerja dari segi emosional dengan tidak merasa perusahaan adalah bagian darinya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (Berkelanjutan)

Running data yang dilakukan penelitian ini menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen berkelanjutan sehingga H3 diterima. Hasil ini sama dengan hasil penelitian oleh (Hakim, 2015) dan (Azizollah et al., 2015) yang juga mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan dengan komitmen berkelanjutan.

Hasil wawancara, penelitian dan observasi pada PT. PMM menunjukkan bahwa karyawan yang telah mempunyai kecocokan dengan kebijakan yang dilakukan perusahaan terkait dengan gaji serta fasilitas yang diberikan perusahaan akan lebih memiliki komitmen untuk berada dalam organisasi (berkelanjutan). Sebaliknya, karyawan yang kurang cocok dengan kebijakan terkait dengan materi, fasilitas dan pengakuan akan memiliki komitmen berkelanjutan yang rendah.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (Normatif)

Running data yang dilakukan pada penelitian ini menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif dengan variabel komitmen normatif sehingga H4 diterima. Hasil ini diperkuat dengan hasil penelitian oleh (Hakim, 2015) dan (Azizollah et al., 2015) yang dalam artikelnya menghasilkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen normatif.

Hasil di atas dan juga hasil wawancara serta observasi pada PT. Pancaputra Mitratama Mandiri memperlihatkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan budaya perusahaannya akan memiliki komitmen normatif dikarenakan karyawan memiliki rasa kewajiban untuk setia terhadap perusahaan setelah kebutuhannya dipenuhi oleh perusahaan yang sejalan dengan norma yang mereka anut maupun keyakinan yang dimiliki. Sebaliknya, karyawan yang belum merasa puas akan merasa tidak memiliki kewajiban untuk setia dengan organisasi dan tidak merasa perlu memiliki keyakinan tersebut, dikarenakan mereka tidak memiliki norma dan keyakinan dalam berperilaku setia serta etika untuk diterapkan di perusahaan.

Pengaruh Komitmen Organisasi (Afektif) terhadap Niat Berpindah

Running data yang dilakukan penelitian ini menghasilkan variabel komitmen afektif berpengaruh signifikan dan negatif terhadap niat berpindah sehingga H5 diterima. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Suharno et al., 2017) yang menghasilkan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan dan negatif pada niat berpindah.

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan menghasilkan bahwa karyawan yang merasa terikat dengan perusahaan akan memiliki niat untuk berpindah yang rendah dikarenakan karyawan senang berada dalam perusahaan, bangga dengan perusahaannya dan merasa perusahaan sebagai bagian dari kehidupannya. Sebaliknya, karyawan yang merasa bahwa perusahaan tidak memiliki arti pribadi baginya serta tidak merasakan kesenangan dalam bekerja di perusahaan atau tidak memiliki keterikatan emosional memiliki niat untuk berpindah yang tinggi.

Pengaruh Komitmen Organisasi (Berkelanjutan) terhadap Niat Berpindah

Running data yang dilakukan penelitian ini menghasilkan bahwa komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh terhadap niat berpindah sehingga H6 ditolak. Hasil ini sama dengan penelitian oleh

Kharina Alyani. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Niat berpindah Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Pancaputra Mitratama Mandiri

(Yasmin and Marzuki, 2015) dan (Mardiana and Hasanuddin, 2012) yang menyatakan komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh *non significant* dengan niat berpindah.

Dengan nilai yang ada pada pembahasan di atas memiliki arti bahwa gaji, kebutuhan ekonomi yang diberikan oleh PT. PMM tidak berpengaruh dengan keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan, ini menunjukkan bahwa ada faktor lain selain komitmen berkelanjutan yang dapat mendeskripsikan niat berpindah karyawan seperti halnya yang ditunjukkan *R-square* dari variabel ini. Meskipun karyawan merasa memiliki keharusan untuk berada pada organisasi karena finansial maupun kurangnya pilihan selain perusahaan, tidak memengaruhi niat berpindah yang dimiliki oleh karyawan.

Setelah melihat dari hasil penelitian, wawancara dan observasi pada PT. Pancaputra Mitratama Mandiri dapat kita lihat bahwa karyawan yang merasa kebutuhannya terpenuhi dalam perusahaan maupun tidak terpenuhi oleh perusahaan dalam segi materi serta pengakuan dari perusahaan tidak memengaruhi keinginan karyawan untuk berniat untuk pergi dari perusahaan maupun tidak. Hal tersebut dikarenakan beberapa karyawan memiliki kesulitan untuk meninggalkan organisasi yang dipengaruhi oleh spesifikasi individu serta ingin mencari pekerjaan yang sesuai dengan dirinya. Maka, seberapapun gaji yang diterima oleh karyawan tidak akan memengaruhi keinginan mereka untuk pindah ataupun menetap dalam organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi (Normatif) terhadap Niat Berpindah

Penelitian ini menghasilkan komitmen normatif berpengaruh signifikan dan negatif terhadap niat berpindah sehingga H7 diterima. Serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mensah and Kosi, 2016) menyatakan komitmen normatif berpengaruh signifikan dan negatif terhadap niat berpindah.

Hasil yang diperoleh dari pengujian, wawancara dan observasi di perusahaan menemukan bahwa karyawan yang memiliki keyakinan atas norma-norma dalam berorganisasi dalam aspek ketidak etisan perilaku seperti meninggalkan perusahaan serta mempunyai keyakinan bahwa setiap karyawan harus memiliki kesetiaan terhadap perusahaan akan mempunyai niat berpindah yang rendah. Sebaliknya, karyawan yang tidak memperlakukan perilaku berpindah-pindah dan tidak memiliki keyakinan tentang kesetiaan dalam berorganisasi memiliki niat berpindah yang tinggi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Niat Berpindah melalui Komitmen Organisasi

Dijelaskan dalam studi terdahulu dari beberapa ahli bahwa dapat diketahui jika variabel mediasi bisa menjadi pengaruh secara *perfect mediation* maupun *partial mediation*, yang bermakna jika nilai *original sample* pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang lebih besar dari *original sample* pengaruh secara langsung maka variabel dapat memediasi secara *perfect mediation*. Sebaliknya, jika OS pengaruh secara langsung memiliki nilai yang lebih besar dari OS pengaruh tidak langsung maka variabel dapat memediasi secara *partial mediation*. Dari hasil uji hipotesis dapat ditunjukkan bahwa komitmen organisasi (afektif, berkelanjutan dan normatif) memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap niat berpindah sehingga H8 diterima. Ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap niat berpindah, dan dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap niat berpindah melalui komitmen organisasi (afektif, berkelanjutan dan normatif), serta terlihat bahwa OS pengaruh tidak langsung lebih besar dari OS pengaruh secara langsung yang bermakna komitmen organisasi memiliki peran mediasi yakni *perfect mediation*. Dapat diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi pada niat berpindah melalui komitmen organisasi (afektif, berkelanjutan dan normatif) adalah negatif secara signifikan.

Dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan pada PT. PMM melalui hasil dari wawancara karyawan perusahaan bahwa semakin bertahap karyawan merasakan cocok dan nyaman dengan budaya organisasi di PT. PMM dalam aspek kerja tim dan juga pencapaian tujuan akan menjadikan adanya keterikatan emosional atau kekeluargaan dan kewajiban moral terhadap perusahaan yang mengakibatkan rendahnya keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain atau meninggalkan organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa kenyamanan terhadap budaya organisasi yang ada dan juga

rasa keterikatan emosional pada organisasi akan berdampak negatif signifikan terhadap niat berpindah karyawan PT. PMM.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: pertama, hubungan budaya organisasi dengan niat berpindah menunjukkan pengaruh yang signifikan negatif; kedua, pengaruh signifikan positif ditunjukkan hubungan budaya organisasi pada komitmen afektif; ketiga, budaya organisasi hubungan signifikan positif dengan komitmen berkelanjutan; keempat, budaya organisasi dan komitmen normatif memiliki hubungan signifikan positif; kelima, komitmen afektif berpengaruh signifikan negatif dengan niat berpindah; keenam, tidak ada hubungan antara niat berpindah dengan komitmen berkelanjutan; ketujuh, komitmen normatif mempunyai hubungan signifikan negatif dengan niat berpindah; dan kedelapan, budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap niat berpindah melalui komitmen organisasi.

Perusahaan disarankan menjadikan pelanggan salah satu prioritas utama dalam bekerja, sehingga saran penelitian ini pada perusahaan untuk memberikan pengertian kembali terhadap karyawan dalam aspek budaya organisasi bahwa pelanggan termasuk pada prioritas utama jalannya bisnis perusahaan. Sebaiknya, perusahaan juga membangun keterikatan emosional dengan mengadakan family gathering dan juga memperbaiki adanya komunikasi bawahan dan atasan, memberikan kesempatan seluruh karyawan untuk terlibat dalam proses perencanaan maupun jalannya organisasi, memberikan kepercayaan untuk mengambil risiko maupun keputusan dalam pekerjaan, agar karyawan dapat memiliki rasa nyaman dalam organisasi (budaya organisasi) dan juga memiliki rasa emosional terhadap sesama karyawan serta kewajiban moral dan tanggung jawab terhadap organisasi (komitmen organisasi). Penelitian selanjutnya dapat menggali kembali faktor-faktor yang meningkatkan maupun mengurangi niat berpindah pada karyawan di perusahaan seperti faktor maupun variabel kepuasan, kualitas perusahaan, kontrak kerja, dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63 No. 1, pp. 1–18.
- Anshori, A.K. and Wangi, E.N. (2017), "Pengaruh Percieved Organizational Support dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover", *Prosiding Psikologi*, Vol. 3 No. 2, pp. 1069–1074.
- Ayuningtyas, F. and Nugraha, H.S. (2015), "Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention pada Buruh Di Kabupaten Kudus (Studi Kasus Pada PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi)", *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 23 No. 4, pp. 1–6.
- Azizollah, A., Abolghasem, F. and Mohammad Amin, D. (2015), "The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment in Zahedan University of Medical Sciences", *Global Journal of Health Science*, Vol. 8 No. 7, pp. 195–202.
- Boshoff, C. and Allen, J. (2000), "The influence of selected antecedents on frontline staff's perceptions of service recovery performance", *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 11 No. 1, pp. 63–90.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. and Klesh, J. (1979), *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. Unpublished Manuscript*, Unpublished manuscript, Michigan.
- Darmawan, D. (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Kharina Alyani. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Niat berpindah Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Pancaputra Mitratama Mandiri

Fahmi, I. (2013), *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi Dan Kasus*, Alfabeta, Bandung.

Ferdinand, A. (2006), *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen*, Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghorbanhosseini, M. (2013), “The effect of organizational culture, teamwork and organizational development on organizational commitment: The mediating role of human capital”, *Tehnicki Vjesnik*, Vol. 20 No. 6, pp. 1019–1025.

Giri, E.E., Nimran, U., Hamid, D., Musadieg, A. and Al Musadieg, M. (2011), “The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement , Knowledge Sharing , and Employee Performance : A Study on Regional Telecommunications Employees of PT Telkom, East Nusa Tenggara Province, Indonesia”, *International Journal of Management and Administrative Sciences*, Vol. 3 No. 04, pp. 20–33.

Hakim, A. (2015), “Effect of Organizational Culture , Organizational Commitment to Performance : Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi”, *The International Journal Of Engineering And Science*, Vol. 4 No. 5, pp. 33–41.

Halimsetiono, E. (2014), “Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan”, *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, Vol. 8 No. 8, pp. 339–345.

HayGroup. (2013), *Retention Study India Press Release Final*, available at: [https://www.haygroup.com/downloads/in/Retention study India press release Final.pdf](https://www.haygroup.com/downloads/in/Retention%20study%20India%20press%20release%20Final.pdf).

Issa, D.A.R.M., Ahmad, F. and Gelaidan, H.M. (2013), “Job satisfaction and turnover intention based on sales person standpoint”, *Middle East Journal of Scientific Research*, Vol. 14 No. 4, pp. 525–531.

Kusdi. (2011), *Budaya Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Luthans, F. (2011), *Organizational Behaviour*, edited by Mc Graw HIC, International Edition, New York.

Malik, A. (2014), “Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan PT . Cipaganti Heavy Equipment Samarinda”, *E-Jurnal Psikologi*, Vol. 2 No. 1, pp. 65–75.

Mardiana, R. and Hasanuddin, U. (2012), “The influence of affective, continuance and normative commitments on the turnover intentions of nurses at Makassar private hospitals in Indonesia”, *African Journal of Business Management*, Vol. 6 No. 38, pp. 10303–10311.

Mensah, R. and Kosi, I. (2016), “Organizational commitment and turnover intentions of clinical laboratory scientists in Ghana”, *European Journal of Business and Management*, Vol. 8 No. 2, pp. 164–172.

Meyer, J.P. and Allen, N.J. (2004), “TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004”, *London, Ontario, Canada: The University of Western Ontario, Department of Psychology*, Vol. University, p. 16.

Mokodompit, W. (2016), *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar*, Universitas Negeri Makasar.

Nazenin, S. and Palupiningdyah, P. (2014), “Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention”, *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 5 No. 2, pp. 220–227.

- Paaisal, L.O.R., Tabroni and Maksum, C. (2018), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Turnover melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Muara Wisesa Samudra di Jakarta”, *Jurnal EKSEKUTIF*, Vol. 15 No. 1, pp. 191–215.
- Polycarpus, R. (2019), “Jokowi: Kemajuan Teknologi Harus Diimbangi Kualitas SDM”, *Mediaindonesia.Com*, available at: <https://mediaindonesia.com/read/detail/222387-jokowi-kemajuan-teknologi-harus-diimbangi-kualitas-sdm> (accessed 15 February 2020).
- Rahmawati, E. (2016), “Analysis of Organization Culture Relationships, Organizational Commitment with Turnover Intention of Nurses in Prikasih Hospital”, *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, Vol. 2 No. 3, pp. 204–213.
- Ridlo, ilham aksanu. (2012), “Turn Over Karyawan (Kajian Literatur)”, in IAR (Ed.), *Public Health Movement Indonesia*, Surabaya, pp. 1–27.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2008), *Perilaku Organisasi*, edited by Widyaningrum, R., 12th ed., Salemba Empat, Jakarta.
- Rony, Z.T. (2017), “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Turnover Karyawan”, *Jurnal Ubharajaya*, Vol. 17 No. 2, pp. 35–43.
- Sari, D.P., Mulyani, S.R., Syahrullah, D. and Jaya, E. (2019), “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Suka Fajar Solok”, *EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, Vol. 8 No. 1, pp. 117–123.
- Sashkin, M. and Rosenbach, W.E. (2013), “ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT QUESTIONNAIRE”, *Marshall Sashkin*, pp. 1–12.
- Setiawan, D.P. and Harahap, P. (2016), “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Sido Muncul Semarang”, *Ekonomi Bisnis*, Vol. 21.
- Smirnova, A., Dewi, I.G.M.D. and Putra, M.S. (2017), “Pengaruh Dimensi Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Ekspatriat pada Hotel Bintang Lima di Nusa Dua-Bali”, *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 6 No. 6, pp. 417–444.
- Sugijono. (2015), “Pemeliharaan Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (The Employee Maintenance In The Human Resource Management)”, *Garuda*, Vol. 10 No. 1, pp. 46–52.
- Suharno, P., Ketut, S., Setyadi and Farida, E. (2017), “the Effect of Organizational Commitment Toward Turnover Intention At Narada School, Indonesia”, *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, Vol. 62 No. 2, pp. 55–66.
- Sumarto. (2009), “Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar”, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 11 No. 2, pp. 116–125.
- Syahrudin. (2016), “Dampak Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”, *Conference on Management and Behavioral Studies*, pp. 167–176.
- Tanzil, F. and Adiwijaya, M. (2017), “Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja pada PT. Imperial Multi Mandiri”, *AGORA*, Vol. 5 No. 1.
- Tumbelaka, S.S.X., Habsji, T. Al and Nimran, U. (2016), “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap

Kharina Alyani. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Niat berpindah Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Pancaputra Mitratama Mandiri

Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama)”, *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 3 No. 1, pp. 94–108.

Uludag, O., Khan, S. and Guden, N. (2015), “The effects of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior”, *FIU Review*, Vol. 29 No. 2, pp. 1–21.

Wahyuni, A.S., Zaika, Y., Anwar, R., Brawijaya, U. and Timur, J. (2014), “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan”, *Jurnal Rekayasa Sipil*, Vol. 8 No. 2, pp. 89–95.

Wambui, L.N. and Gichanga, L. (2018), “Impact Of Organizational Culture On Organizational Commitment”, *The Strategic Jurnal of Business Change Management*, Vol. 5 No. 2, pp. 2076–2088.

Widayati, C. and Yunia, Y. (2017), “Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 20 No. 3, pp. 387–401.

Wong, yui woon and Wong, yui tim. (2017), “The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention A test of two competing models”, *Journal of Chinese Human Resource Management*, Vol. 8 No. 1, pp. 2–21.

Yasmin, K. and Marzuki, P.D.N.A. (2015), “Impact of Organizational Commitment on Intention to Quit Among Psychaitric Nurses: Evidence from Pakistan”, *International Journal of Learning and Development*, Vol. 5 No. 4, pp. 89–102.

Yücel, I. (2012), “Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study”, *International Journal of Business and Management*, Vol. 7 No. 20, pp. 44–58.

Zimmerman. (2018), “Revolusi Industri 4.0”, *Pelajaran.Co.Id*, available at: <https://www.pelajaran.co.id/2019/31/pengertian-revolusi-industri-4-0-prinsip-dan-tantangan-revolusi-industri-4-0.html> (accessed 15 February 2020).