



INTISARI

Persaingan usaha di industri perbankan diiringi dengan persaingan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas baik serta berkomitmen terhadap perusahaan. Bukan merupakan hal yang asing di industri perbankan, khususnya bank swasta, apabila terdapat karyawan yang pindah dari satu bank ke bank lain, biasanya akan membawa serta kelompok atau rekan-rekannya. Dengan demikian, *turnover* yang tinggi dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan karena dapat menciptakan ketidakstabilan terhadap pelaksanaan aktivitas operasional perusahaan dan meningkatkan biaya yang berkaitan dengan rekrutmen karyawan. *Turnover* merupakan keputusan untuk keluar dari organisasi, sedangkan *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Permasalahan *turnover intention* pada karyawan pasti ada dan selalu menjadi fokus utama perusahaan untuk mengurangi atau menghilangkannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah komitmen organisasional, yaitu kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Secara spesifik, komitmen organisasional bukan sekedar hubungan formal antara individu dengan organisasi tetapi juga keterikatan dan keterlibatan dalam organisasi tersebut. Jenis dimensi atau komponen komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan dapat memberi pengaruh pada beberapa aspek lain, diantaranya performa dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti merujuk pembagian dimensi atau komponen komitmen organisasional sesuai dengan konsep yang disampaikan oleh Allen dan Meyer (1990) yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif. Masing-masing komitmen tersebut tumbuh dan berkembang sebagai hasil dari berbagai faktor dan pengalaman yang variatif dari setiap individu terhadap perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif komitmen organisasional, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif terhadap *turnover intention*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda terhadap 257 kuesioner dari karyawan PT Bank Sinarmas, Tbk. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen afektif dan komitmen kontinuan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*, sementara komitmen normatif tidak memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, perusahaan harus melakukan segenap upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan aspek afektif dan normatif pada setiap karyawan.

Kata kunci: komitmen organisasional, komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif dan *turnover intention*.



ABSTRACT

Competition in the banking industry followed by the competition to get and maintain human resources that have good quality and commitment to the company. It is common in the banking industry, especially private banks, if an employee moves from one bank to another, it will be followed by his colleagues. Thus, a high turnover rate will affect the company because it can create instability on the implementation of the operational activities and increase the costs of recruitment. Turnover is a decision to leave the organization, while the turnover intention is the tendency of employees to leave the organization. Reducing or solving the problems on employee turnover intention has been the focus of many companies. One of the factors that affect employee turnover intention is organizational commitment, which is a psychological condition that describes the relationship between employee and company. Organizational commitment is not only a formal relationship between the individual and the organization, but also engagement and involvement toward the organization. Employee's organizational commitment can influence other aspects, including working performance. The component of organizational commitment used in this study, is referred to the concept by Allen and Meyer (1990), that defines organizational commitment into affective commitment, continuance commitment and normative commitment. Each of these commitments develop as a result of various factors and experiences of the individual toward the company.

This study aims to examine and analyze the negative influence of organizational commitment: affective commitment, continuance commitment and normative commitment to turnover intention. Hypotheses were tested by multiple regression analysis of the 257 questionnaires from employees of Bank Sinarmas. The research findings indicate that affective commitment and continuance commitment have significant negative influence to turnover intention, while the normative commitment has no significant negative influence to turnover intention. Therefore, company has to implement all efforts in purpose of maintaining and improving the affective and normative aspects in every employee.

Key word: *organizational commitment, affective commitment, continuance commitment, normative commitment, turnover intention*