

ABSTRAK

Employee retention menjadi masalah bagi perusahaan perbankan di Indonesia. Survei dari PwC (2014) menunjukkan bahwa 37% bank mengalami *voluntary turnover rate* di atas 10% dan 68% bank mengatakan masa kerja rata-rata karyawan mereka di bawah 10 tahun. Survei tersebut juga menunjukkan bahwa 44% bank mengalami kesulitan mencari talenta yang berkualitas di pasar. Hal ini berarti bahwa bank mengalami kesulitan mengisi posisi yang ditinggalkan karyawan yang mengundurkan diri karena kurangnya ketersediaan talenta yang berkualitas yang berarti bahwa terjadi perang talenta di pasar tenaga kerja industri perbankan. Menurut Dess dan Shaw (2001), dalam pendekatan *cost-benefit*, secara umum *turnover* meningkatkan biaya sehingga menurunkan kinerja finansial dan mengurangi efisiensi suatu organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh komitmen afektif, komitmen *continuance*, dan komitmen normatif pada intensi keluar karyawan perbankan di Indonesia, yang memiliki status kepegawai tetap/permanen dan memiliki masa kerja minimal satu tahun di perusahaan sekarang. Desain penelitian ini bersifat kuantitatif dengan jumlah sampel yang diperoleh dan memenuhi kriteria sebanyak 198 responden. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan *hyperlink* survei *online* yang bertujuan untuk mengukur komitmen afektif, komitmen *continuance*, komitmen normatif, dan intensi keluar. Kuesioner terdiri dari 51 pertanyaan yang telah diuji validitasnya. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif, komitmen *continuance*, dan komitmen normatif memiliki pengaruh negatif pada intensi keluar. Untuk komitmen afektif, diperoleh nilai koefisien beta sebesar -0,343 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Untuk komitmen *continuance*, diperoleh nilai koefisien beta sebesar -0,187 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Untuk komitmen normatif, diperoleh nilai koefisien beta sebesar -0,170 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,028. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif, komitmen *continuance*, dan komitmen normatif berpengaruh secara negatif dan signifikan pada intensi keluar.

Kata kunci: komitmen afektif, komitmen *continuance*, komitmen normatif, intensi keluar

ABSTRACT

Employee retention becomes a problem for banking companies in Indonesia. A survey by PwC (2014) showed that 37% of banks had voluntary turnover rate above 10% and 68% of banks stated that the average length of service of their employees was under 10 years. The survey also indicated that 44% of banks faced a difficulty in seeking high quality talent in the market. This meant that banks suffered a difficulty in filling the positions left behind by resigned employees due to lack of high quality talents available, which meant that there was a war for talents in the manpower market of banking industry. According to Dess and Shaw (2001), in cost-benefit approach, generally turnover increased cost which resulted in reduced financial performance and efficiency of an organization.

This study was intended to investigate the influence of affective commitment, continuance commitment, and normative commitment on turnover intention for banking employees in Indonesia who had permanent employment status and had minimum one year of service in his/her current company. The design of this study was quantitative in nature with 198 samples received from respondents fulfilling the criteria. Data gathering was done by distributing the hyperlink of the online survey intended to measure affective commitment, continuance commitment, normative commitment, and turnover intention. The questionnaire consisted of 51 items which had been validated. This study used multiple linear regression analysis with the assistance of IBM SPSS version 23.

The result of the research showed that affective commitment, continuance commitment, and normative commitment had negative influence on turnover intention. Affective commitment had -0.343 beta coefficient with 0.000 significance level. Continuance commitment had -0.187 beta coefficient with 0.008 significance level. Normative commitment had -0.170 beta coefficient with 0.028 significance level. Therefore, it could be concluded that affective commitment, continuance commitment, and normative commitment had negative and significant influence on turnover intention.

Keywords: affective commitment, continuance commitment, normative commitment, turnover intention