

ABSTRACT

Turnover intention has been a serious problem faced by many organizations nowadays. Turnover intention can lead to the actual turnover if managers are not capable to formulate a good strategy to maintain the employee commitment towards the organization. In fact, voluntary turnover has caused several managerial problems such as the loss of good talent as well as the big costs of rehiring and retraining new employees. The aim of this research is to investigate the influence of organizational commitment on the turnover intention among employees. A literature review of organizational commitment and employee turnover provides the basis for the research model and hypotheses. A set of questionnaire that is developed by several previous researchers was used, involving 51 respondents from PT. Arara Abadi in Jakarta to collect data and testing the existing theory. The results provide strong support for the hypothesis that there is negative relationship between affective, continuance and normative organizational commitment on the turnover intention. However, the research is limited to only one organization and the sample size is limited. The results, nevertheless, provides insights to the management into the impact of organizational commitment on turnover intention which might benefit the managers and policy makers inside the organization to be more concerned about retaining their employees. This study recommends that future researchers should examine the impact of organizational commitment on the turnover intention more extensively by using a larger sample.

Keywords: Turnover Intention, Organizational Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment

INTISARI

Keinginan berpindah adalah satu masalah serius yang telah dihadapi oleh banyak perusahaan dewasa ini. Keinginan untuk berpindah dapat merujuk kepada perilaku berpindah dari satu perusahaan yang sesungguhnya apabila manajer perusahaan tidak dapat merancang strategi untuk mempertahankan komitmen. Padahal, perpindahan karyawan telah menyebabkan banyak kerugian bagi perusahaan baik dalam bentuk hilangnya talenta-talenta yang berkompeten dan juga besarnya biaya untuk merekrut dan menyediakan *training* untuk karyawan baru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh dari komitmen organisasi pada keinginan berpindah. Kajian sastra mengenai komitmen organisasi dan keinginan berpindah dalam studi ini menjadi dasar untuk model penelitian dan pengembangan hipotesis. Peneliti menggunakan kuesioner yang telah dikembangkan oleh peneliti-peneliti sebelumnya untuk mengumpulkan data dan menguji teori yang telah ada dengan melibatkan 51 responden dari PT. Arara Abadi di Jakarta. Hasil dari penelitian ini telah menunjukkan bukti yang signifikan adanya pengaruh negative atas komitmen afektif, kontinu dan normatif pada keinginan berpindah. Meskipun penelitian ini terbatas hanya pada satu perusahaan dan jumlah respondennya pun terbatas, hasil dari penelitian ini dapat memberikan pandangan yang bermanfaat pada manajer perusahaan dan para pembuat kebijakan akan pengaruh dari komitmen organisasi pada keinginan berpindah agar lebih fokus lagi dalam mempertahankan karyawan mereka di dalam perusahaan. Penelitian ini merekomendasi penelitian selanjutnya untuk mempelajari pengaruh komitmen organisasi pada keinginan berpindah lebih dalam lagi dengan menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak.

Kata kunci: Keinginan Berpindah, Komitmen Organisasi, Komitmen Afektif, Komitmen Kontinu, Komitmen Normatif