

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP INTENSI KELUAR KARYAWAN
PT. ELANG PERKASA MOTOR (SUZUKI MOBIL PADANG)**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH :
ALDIAN PUTRA
1202700/2012

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP INTENSI KELUAR KARYAWAN
PT ELANG PERKASA MOTOR (SUZUKI MOBIL PADANG)

Nama : **Aldian Putra**
TM/NIM : **2012/1202700**
Program Studi : **Manajemen**
Keahlian : **Sumber Daya Manusia**
Fakultas : **Ekonomi**

Padang, Januari 2018

Disetujui oleh :

Pembimbing I



Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP. 19650306 199001 2 001

Pembimbing II



Yuki Fitria, SE, MM
NIP. 19820722 201012 2 002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen



Rahmiati, SE, M.Sc
NIP. 19740825 199802 2 001

PENGESAHAN

**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

Judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen
Organisasional Terhadap Intensi Keluar Karyawan PT
Elang Perkasa Motor (Suzuki Mobil Padang)**

Nama : **Aldian Putra**

TM/NIM : **2012/1202700**

Program Studi : **Manajemen**

Keahlian : **Sumber Daya Manusia**

Fakultas : **Ekonomi**

Padang, Januari 2018

Tim Penguji

Nama

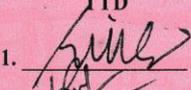
1. Ketua : **Rini Sarianti, SE, M.Si**

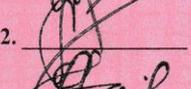
2. Sekretaris : **Yuki Fitria, SE, MM**

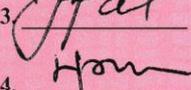
3. Anggota : **Dr. Syahrizal, M.Si**

4. Anggota : **Abel Tasman, SE, MM**

TTD

1. 

2. 

3. 

4. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda dibawah ini :

Nama : Aldian Putra
TM/NIM : 2012/1202700
Tempat/tgl, lahir : Ambalau, 21 Mei 1994
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Korong Padang Bungo, Nag.Koto Dalam, Kab. Pd.Pariaman
No. Hp/Telp : 085355081835
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar Karyawan PT Elang Perkasa Motor (Suzuki Mobil Padang)

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis atau skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang (FE UNP) maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis atau skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji, dan ketua program studi.

Demikian lah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, 29 Januari 2018



Aldian Putra
TM/NIM. 2012/1202700

ABSTRAK

ALDIAN PUTRA/1202700.2012 : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP INTENSI KELUAR KARYAWAN PT ELANG PERKASA MOTOR (SUZUKI MOBIL PADANG).

**PEMBIMBING : 1. RINI SARIANTI, SE, M.Si
2. YUKI FITRIA, SE, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi keluar karyawan PT. Elang Perkasa Motor (Suzuki Mobil Padang). Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Elang Perkasa Motor (Suzuki Mobil Padang). Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *total sampling*. Sampel penelitian ini berjumlah 71 orang. Data yang telah dianalisis dengan analisis deskriptif, dan teknik analisis data *Path Analysis* melalui program *SmartPLS Versi 2.0*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional, 2) komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan negatif terhadap intensi keluar, 3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap intensi keluar, dan 4) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar melalui komitmen organisasional.

Kata kunci : lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan intensi keluar.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar Karyawan PT. Elang Perkasa Motor (Suzuki Mobil Padang)**”. Maksud dari penyusunan karya ilmiah ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu, sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan, terutama kepada :

1. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku pembimbing I dan ibu Yuki Fitria, SE, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada penulis demi kesempurnaan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima
2. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si dan bapak Abel Tasman, SE, MM terima kasih atas kritik dan saran yang telah bapak berikan dalam penulisan skripsi.

3. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi.
4. Ibu Rahmiati, SE, M.Sc dan bapak Gesit Thabrani, SE, M.T selaku ketua dan sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Ibu Dr. Sulastri, M.Si, M.M selaku Penasehat Akademik.
6. Bapak Supan Weri selaku staf administrasi Program Studi Manajemen Universitas Negeri Padang
7. Pegawai perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
8. Segenap Dosen dan Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu penulisan selama menuntut ilmu di Universitas Negeri Padang.
9. Teristimewa penulis ucapkan pada Ayahanda Khaidir Ahmad dan Ibunda Ermita tercinta, yang telah mencukupi materi, dukungan, dan mendoakan penulis demi penyelesaian Strata 1 (S1) ini.
10. Keluarga besar HmI Ilmu Ekonomi dan UK-KOPMA yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan materi dan motivasi dari awal perkuliahan hingga akhir kuliah.
11. Teman-teman Prodi Manajemen angkatan 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta rekan-rekan Prodi Ilmu Ekonomi, Akuntansi, dan

Pendidikan Ekonomi yang sama-sama berjuang dan memberikan banyak motivasi, saran, serta dukungan yang sangat berguna bagi penulis.

12. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang bapak / ibu dan rekan-rekan berikan menjadi amal ibadah dan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan dimasa mendatang.

Padang, 29 Januari 2018

Aldian Putra

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatas Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KERANGKA TEORI	11
A. Kajian Teori	11
1. Intensi Keluar	11
2. Lingkungan Kerja	16
3. Komitmen Organisasional	22
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Konseptual	35
D. Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian	38
B. Waktu dan Tempat Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel	38
D. Jenis Data dan Sumber Data	39

E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Defenisi Operasional dan Indikator	41
G. Instrument Penelitian	44
H. Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	55
B. Hasil Penelitian	57
C. Analisis Data PLS	64
D. Pembahasan	79
BAB V PENUTUP	84
A. Simpulan	84
B. Saran	85
C. Batasan Masalah	86
Daftar Pustaka	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Turnover Karyawan PT. Elang Perkasa Motor Tahun 2014-2016	4
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3. Jumlah Karyawan PT. Elang Perkasa Motor	38
Tabel 4. Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian	42
Tabel 5. Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan Berdasarkan Sifatnya	43
Tabel 6. Kriteria <i>Goodness Of Fit</i>	51
Tabel 7. Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 8. Usia Responden	57
Tabel 9. Tingkat Pendidikan Responden	58
Tabel 10. Masa Kerja Responden	59
Tabel 11. Distribusi Tabel Intensi Keluar	60
Tabel 12. Distribusi Tabel Lingkungan Kerja	61
Tabel 13. Distribusi Tabel Komitmen Organisasional	62
Tabel 14. Indikator yang dibuang pada variable Intensi Keluar, Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasional	65
Tabel 15. <i>Outer Loading (Re-Estimate)</i>	66
Tabel 16. <i>Cross Loading</i>	68
Tabel 17. Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	70
Tabel 18. Hasil Analisis Realibilitas Data	70
Tabel 19. Hasil Analisis <i>R-Square</i>	71
Tabel 20. Hasil Analisis <i>Path Coefficients</i>	73
Tabel 21. Koefisien variabel tidak langsung	75
Tabel 22. Koefisien jalur, pengaruh langsung dan tidak langsung, pengaruh total variabel	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	36
Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Elang Perkasa Motor	56
Gambar 3. Model Pengukuran PLS (Awal)	64
Gambar 4. Model Pengukuran (Re-Estimate)	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	90
Lampiran 2. Tabulasi Data	96
Lampiran 3. TCR	100
Lampiran 4. Model Pengukuran Awal	103
Lampiran 5. <i>Outer Loading</i> Awal	104
Lampiran 6. Model Pengukuran Akhir (<i>Re-Estimate</i>)	106
Lampiran 7. <i>Outer Loading</i> Akhir	107
Lampiran 8. <i>Cross Loading</i>	109
Lampiran 9. <i>Avarange Variance Extracted</i>	110
Lampiran 10. <i>Composite Realibility & Cronbach Alpha</i>	110
Lampiran 11. <i>R-Square</i>	110
Lampiran 12. <i>Inner Model Path (Path Coefficients)</i>	111

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang handal untuk memajukan perusahaan itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan mengenai pematutan peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam sebuah organisasi adalah karyawan. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi, karyawan adalah perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dapat juga diartikan secanggih apapun alat teknologi yang digunakan pada saat ini apabila tidak didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan.

Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal mendorong organisasi untuk dapat merespon dengan cepat dan menyesuaikan diri agar mampu untuk tetap bertahan di dunia pekerjaan. karyawan dituntut memberikan kontribusi yang maksimal agar tujuan perusahaan tercapai. Organisasi dengan segala tuntutan nya memiliki banyak permasalahan sehingga menimbulkan beragam masalah tersendiri dalam diri karyawan, seiring dalam perkembangan perusahaan ada karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan karena adanya keinginan untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Hal ini menyebabkan

tingkat keluar masuknya karyawan dalam suatu lingkungan organisasi sering kali terjadi dan fenomena keinginan karyawan untuk keluar dari lingkungan organisasi (*turnover intention*) sering ditemui. Keinginan berpindah tersebut didorong karena adanya permasalahan-permasalahan yang ditemui seseorang dilingkungan dimana ia bekerja.

Perpindahan karyawan mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan (kehilangan sejumlah karyawan) pada periode tertentu, sedangkan intensi keluar (*turnover intention*) sendiri mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan sebuah perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan tersebut (Wijayanti, 2005). Oleh karena itu, upaya untuk mengendalikan dan menurunkan perpindahan karyawan (*Employee turnover*), dapat dimulai dengan menghilangkan intensi keluar (*turnover intention*) karyawan (Pareke, 2007). Perusahaan dapat mengurangi tingkat intensi keluar karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mobley *et al* dalam Tika (2016) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab intensi keluar (*turnover intention*) diantaranya : karakter individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Harnoto (2002:2) juga menyatakan intensi *turnover* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat tersebut juga relatif

sama dengan pendapat yang diungkapkan sebelumnya, bahwa intensi *turnover* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

Keluar masuknya karyawan dapat berdampak pada perusahaan ketika berujung pada keputusan karyawan benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Menurut Manurung dkk dalam Dwingtyas (2015) Beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada perusahaan akibat pergantian karyawan seperti: meningkatkan potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik.

PT Elang Perkasa Motor, selanjutnya disebut “Suzuki Mobil Padang” merupakan salah satu Badan Usaha Milik Swasta yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa reparasi mobil dan pelayanan penjualan mobil dengan merek Suzuki di Sumatera Barat terkhususnya di Kota Padang. PT Elang Perkasa Motor berlokasi di Jalan Khatib Sulaiman No. 87 Padang. PT Elang Perkasa Motor merupakan perusahaan yang di percaya sebagai *main dealer* mobil merk Suzuki untuk Sumatera Barat.

Setiap perusahaan memiliki berbagai masalah dengan karyawan terutama yang sering terjadi yaitu pengunduran diri karyawan. Pengunduran diri atau *turnover* merupakan masalah klasik yang terjadi di sebuah perusahaan, sehingga dengan masalah tersebut perusahaan harus memiliki cara untuk mengurangi

terjadinya pengunduran diri yang nyata akan terjadi. Seperti halnya yang terjadi di PT Elang Perkasa Motor setiap tahun terjadi *turnover* karyawan dari tahun 2014-2016 seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. *Turnover* Karyawan PT Elang Perkasa Motor 2014-2016

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Keluar	Masuk	Jumlah karyawan Akhir
2014	72	9	8	71
2015	71	7	10	74
2016	74	8	5	71

Sumber :Data Karyawan tetap PT Elang Perkasa Motor 2014-2016

Pada tabel 1 diatas tingkat *turnover intention* pada PT Elang Perkasa Motor sangat besar dimana jumlah karyawan yang keluar rentang waktu 3 tahun terakhir, terhitung sejak tahun 2014-2016 cukup banyak. Jumlah karyawan tetap yang keluar secara keseluruhan pada perusahaan tidak tetap setiap tahunnya dilihat dari pengurangan karyawan dari tahun ke tahun. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan yang keluar masuk tidak tetap setiap tahunnya. Pada penelitian ini peneliti lebih berfokus untuk mengangkat masalah yang terjadi pada karyawan tetap.

Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar dan masuk sangat mengkhawatirkan bagi perusahaan. Kenyataan yang terlihat rata-rata karyawan yang keluar sebanyak 8 orang per periodenya pada perusahaan PT Elang Perkasa Motor. Walaupun perusahaan telah menambah jumlah karyawan untuk mengantisipasi kekosongan tenaga kerja, akan tetapi tetap saja diikuti oleh karyawan yang berniat mengundurkan diri yang makin

bertambah. Fenomena *turnover intention* yang lainnya yaitu masih ada karyawan mulai malas bekerja karena merasa tidak nyaman bekerja pada perusahaan, masih ada karyawan yang berniat untuk mencari lowongan pekerjaan lain serta masih ada karyawan yang melanggar tata tertip perusahaan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung.

Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Sedarmayati (2011:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja sangat mendukung produktifitas kerja karyawan, lingkungan kerja yang kondusif memberikan ketenangan, kenyamanan dan rasa aman bagi karyawan kepada karyawan dalam menjalankan aktivitas. Menurut Abdullah dalam Endang (2014) hal ini pada gilirannya akan meningkatkan komitmen organisasi yang lebih tinggi lagi sehingga tingkat intensi keluar karyawan bisa lebih rendah.

Lingkungan kerja dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang saling mendukung untuk kemajuan sebuah organisasi. Ini dibuktikan dengan hasil penelitian Haggins dalam Endang (2014) menunjukkan bahwa dukungan sosial sebagai bagian dari lingkungan kerja adalah kunci untuk meningkatkan komitmen organisasional.

Selain komitmen organisasional, lingkungan kerja karyawan juga memiliki hubungan yang kuat dengan intensi keluar. Menurut Tika (2016) menyatakan ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja, maka karyawan dipastikan tidak akan bertahan lama diperusahaan tersebut, dapat dikatakan *turnover intention* akan semakin tinggi.

Masalah yang terjadi pada PT Elang Perkasa Motor diduga memiliki intensi keluar karyawan ataupun keinginan keluarnya karyawan dari perusahaan. Berdasarkan observasi langsung ke perusahaan dapat dilihat sebagian besar karyawan PT Elang Perkasa Motor adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, ini terlihat pada fenomena seperti: lingkungan kerja yang masih kurang nyaman, masih adanya ventilasi udara ruangan tempat kerja karyawan yang masih kurang tertata, terjadinya perselisihan karyawan antara divisi bahkan dalam satu divisi itu sendiri, dan masih terjadinya salah paham dalam komunikasi antara sesama karyawan. Masalah tersebut mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman untuk bekerja dan sehingga karyawan kadang ingin berpindah atau meninggalkan perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) komitmen organisasional adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Dalam *theori reasoned action* dijelaskan bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan akan mengambil keputusan yang terbaik dalam hidupnya. Dari hal tersebut ternyata dapat dihubungkan dengan keinginan karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya. Dari pekerjaan yang dilakukan karyawan maka akan dapat dinilai komitmen karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan mampu menjaga komitmen yang dimiliki maka akan dapat mengurungkan niat karyawan untuk berpindah tempat kerja. Dalam Hong Y (2014) mengatakan konsekuensi penting dari komitmen organisasional adalah hubungan dengan intensi keluar dan pindah yang sebenarnya. Studi tentang hubungan antara komitmen organisasional dan intensi keluar karyawan untuk meninggalkan organisasi dan laporan keluar yang sebenarnya korelasi negatif yang konsisten.

Fenomena yang terjadi di PT Elang Perkasa Motor pada komitmen organisasional yaitu masih ada karyawan merasa sangat mudah untuk meninggalkan perusahaan, jika perusahaan tidak mampu memenuhi harapan karyawan dan masih banyak karyawan yang menyalahgunakan waktu akan tidak menghabiskan sisa karirnya di perusahaan.

Terdapatnya berbagai hasil penelitian yang meneliti tentang intensi keluar (*turnover intention*) dalam perusahaan dimana Tika, dkk (2016) meneliti tentang pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh bahwa ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. sedangkan Mamiharisoa (2015) menguji pengaruh lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja dan *turnover intention* diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Eddy dan Carin (2013) menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap

turnover intention diperoleh hasil yaitu komitmen organisasional berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention*.

Dari uraian dan fenomena-fenomena yang penulis PT Elang Perkasa Motor, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar pada Karyawan PT Elang Perkasa Motor (Suzuki Mobil Padang)**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada PT Elang Perkasa Motor masih tergolong kurang kondusif.
2. Masih kurangnya komitmen organisasional yang ada pada karyawan PT Elang Perkasa Motor.
3. Masih tingginya Intensi Keluar karyawan PT Elang Perkasa Motor.

C. Pembatasan masalah

Banyak hal yang dapat mempengaruhi intensi keluar karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Namun demikian, penulis menitik beratkan pembahasan pada pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi keluar Karyawan PT Elang Perkasa Motor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional PT Elang Perkasa Motor.
2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan PT Elang Perkasa Motor.
3. Bagaimana komitmen organisasional berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan PT Elang Perkasa Motor.
4. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan PT Elang Perkasa Motor melalui komitmen organisasional.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh tingkat lingkungan kerja karyawan terhadap tingkat komitmen organisasional pada PT Elang Perkasa Motor.
2. Pengaruh tingkat lingkungan kerja karyawan terhadap tingkat intensi keluar pada PT Elang Perkasa Motor.
3. Pengaruh komitmen organisasional terhadap tingkat intensi keluar karyawan PT Elang Perkasa Motor.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap intensi keluar karyawan PT Elang Perkasa Motor melalui komitmen organisasional.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini akan memberikan sumbang saran dalam pengembangan ilmu ekonomi khususnya pada bidang ekonomi SDM. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk melengkapi kajian teoritis yang berkaitan pengetahuan manajemen dan sumber daya manausia.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat membantu manajemen perusahaan untuk mengambil keputusan manajerial terutama terkait dengan sumber daya manusia. Keputusan manajerial sebagaimana dimaksud di atas meliputi :

- a. Manajemen dapat melakukan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja bagi pegawai.
- b. Manajemen dapat melakukan usaha-usaha yang dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan.
- c. Manajemen dapat melakukan usaha-usaha yang dapat meminimalkan tingkat intensi keluar karyawan dalam perusahaan.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori

1. Intensi Keluar

a) Pengertian Intensi Keluar

Keinginan berpindah kerja atau masih adanya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi atau tetap berada dalam organisasi. Istilah turnover berasal dari bahasa kamus inggris indonesia yang berarti pergantian. Menurut Invancevich (2005:12) menjelaskan bahwa dalam arti bebas turnover adalah hasil akhir dari adanya para pekerja dan masuknya para pekerja lain yang dikerjakan dalam sebuah organisasi.

Harnoto (2002:2) juga menyatakan intensi *turnover* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang diungkapkan sebelumnya, bahwa intensi *turnover* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

Intensi keluar adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi

biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Keinginan berpindah kerja mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum mewujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary*) dan tidak sukarela (*involuntary*) dalam Stephen P. Robbins (2009:300).

Pada umumnya sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). Keinginan untuk keluar organisasi yang dibahas pada *voluntary turnover* dalam Stephen P. Robbins (2009:300).

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Intensi Keluar adalah seberapa besar (kuat) kemungkinan (niat) seseorang untuk keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja dan berpindah ke perusahaan lain.

b) Jenis Intensi Keluar

Menurut Mathis and Jackson (2006:125) jenis *turnover intention* dikelompokkan beberapa cara yang berbeda. Setiap klasifikasi dapat digunakan dan tidak terpisah satu sama lain.

1. Secara sukarela dan secara tidak sukarela

Turnover secara sukarela dipicu oleh banyak faktor termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografis, dan alasan pribadi atau keluarga. Sedangkan turnover secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja, serta standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

2. Fungsional dan disfungsional

Tidak semua perputaran memberi dampak negatif bagi perusahaan karena kehilangan beberapa angkatan kerja sangat diinginkan terutama apabila karyawan yang keluar dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja. Namun bagi perusahaan perputaran disfungsional terjadi ketika karyawan penting pergi sering kali pada saat-saat genting.

3. Dapat dikendalikan dan tidak dapat dikendalikan

Turnover yang dapat dikendalikan muncul karena faktor yang dapat dipengaruhi oleh pemberi kerja. Sedangkan turnover yang tidak dapat dikendalikan muncul karena alasan diluar pengaruh pemberi kerja.

c) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Keluar

Menurut Mobley et al dalam Tika (2016) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut :

1) Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan kerja fisik maupun sosial. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

3) Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang saling diteliti dalam sesuatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4) Komitmen Organisasi

Pekembangan selanjutnya dalam *intention to leave* memasukan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep tersebut sebagai

bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

d) Indikator Intensi Keluar

Menurut Mobley *et al* (1978) dalam Tika, dkk (2016), indikator pengukuran intensi keluar terdiri atas :

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berfikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik

3. Niat untuk keluar (*Intention to Quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2. Lingkungan Kerja

a) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000:183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Sedarmayanti (2011:2) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja sangat mendukung produktifitas kerja karyawan, lingkungan kerja yang kondusif memberikan ketenangan, kenyamanan dan rasa aman bagi karyawan kepada karyawan dalam menjalankan aktivitas, hal ini pada gilirannya akan menambah semangat kerja serta motivasi kerja karyawan.

Pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah faktor faktor fisik dan non fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

b) Jenis Lingkungan Kerja

Setiap karyawan mendambakan lingkungan kerja yang baik, yaitu meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti kondisi ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara, sara dan peralatan kerja. Lingkungan kerja non fisik meliputi sistem dan mekanisme kerja hubungan antar personal, rasa aman, dan keharmonisan hubungan atasan dan bawahan.

Hasibuan (2012:163) menyatakan, “seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan tempat dan suasana lingkungan tempat ia kerja, tempat kerja yang baik disebut sebagai lingkungan sosial/non fisik, yaitu suasana dan kondisi kerja”.

Selanjutnya mangkunegara (2005:105), menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja , yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik yang meliputi :

a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektifitas kinerja karyawan.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektifitas kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik yang meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan

berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

3. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi :

a. Rasa bosan

Kebosan dalam bekerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

b. Kelelahan dalam bekerja

kelelahan bekerja ada dua macam yaitu kelelahan kerja psikis dan kelelahan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, *Turnover* dan kecelakaan.

c) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Simamora dalam Dwinigtyas (2015:29) kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, antara lain:

1. Lingkungan fisik atau tempat tinggal: ventilasi, penerangan, tata letak dan peralatan.
2. Kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima: tempat yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2004) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor lingkungan kerja fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising
 - e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan
2. Faktor lingkungan kerja non fisik
 - a. Struktur organisasi
 - b. Tanggungjawab kerja
 - c. Perhatian dan dukungan pimpinan
 - d. Kerjasama antar kelompok
 - e. Kelancaran komunikasi

Pada penelitian ini indikator lingkungan kerja menggunakan menurut Sedarmayanti (2004) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik (pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan) dan lingkungan kerja non fisik (struktur organisasi, tanggungjawab kerja, perhatian dan dukungan, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi).

d) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Keluar

Sedarmayanti (2011) berpendapat bahwa: “lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Setiap karyawan pasti membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman saat bekerja, tentu saja kinerja meningkat bila kontak psikologinya dengan organisasi terpenuhi sehingga tidak ada kecemasan atau kekawatiran dalam dirinya, sedangkan sebaliknya bila karyawan merasa terancam atau tidak aman dalam lingkungan kerjanya baik secara fisik maupun secara non fisik akan menimbulkan pikiran untuk berhenti atau mencari tempat kerja yang baru.

Dalam Tika (2016) mengatakan ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja, maka karyawan dipastikan tidak akan bertahan lama di perusahaan tersebut. Dapat dikatakan *turnover intention* akan semakin tinggi. Aspek lain dari lingkungan kerja yaitu suasana kerja, suasana kerja dapat mendukung karyawan dalam bekerja misalnya penerangan atau cahaya yang cukup, keamanan di tempat kerja yang terjamin, tempat kerja yang nyaman, sangat dibutuhkan oleh karyawan perusahaan.

e) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Haggins dalam Endang (2014) menunjukkan bahwa dukungan sosial sebagai bagian dari lingkungan kerja adalah kunci untuk meningkatkan komitmen organisasi. Menurut Abdullah dan Ramay dalam Endang (2014) lingkungan kerja yang sehat dan ramah dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya, hasil Abdullah dan Ramay dipelajari menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sedangkan menurut Nitisemito dalam Devi (2013) lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja. Tampaknya tak dapat dipungkiri lagi bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

3. Komitmen Organisasional

a) Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional yaitu membahas kedekatan karyawan dimana tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi merefleksikan kekuatan, keterlibatan dan kesetiaan terhadap organisasi. Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155), komitmen organisasional adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Luthan yang dikutip oleh Sutrisno (2010:292) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan:

- 1) Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok.
- 2) Kemauan usaha yang tinggi dalam organisasi.
- 3) Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang harus diteliti. Alasannya karena sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya (Dongoran,2001). Hasil dari studi Christina dan Maren (2010) menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan, kesetiaan individu untuk menjadi bagian dari organisasi tertentu serta keterlibatan di dalamnya.

b) Proses Terjadinya Komitmen Organisasional

Dessler dalam Sopiah (2008:159) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. *Make it charismatic*, jadikan visi dan misi organisasi sebagai dasar bagi karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak. Dengan adanya komitmen karyawan yang didasarkan pada visi dan misi organisasi, maka akan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.
2. *Build the tradition*, segala sesuatu yang baik dalam organisasi dijadikan sebagai tradisi yang secara terus menerus dijaga oleh generasi berikutnya. Tradisi baik yang selalu dijaga oleh organisasi akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja dan akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi karena adanya kenyamanan yang dirasakan dalam bekerja.
3. *Have comprehensive grievance procedures*, organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan yang berasal dari pihak luar ataupun dalam organisasi, karena jika ada keluhan maka organisasi akan segera mengkaji keluhan tersebut dan menyelesaikannya. Sehingga keluhan tersebut tidak akan menjadi masalah besar bagi organisasi.
4. *Provide extensive two-way communications*, menjalin komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan. Dengan adanya komunikasi dua arah ini akan membuat karyawan dapat mengekspresikan perasaannya tentang organisasi dan atasan sehingga dapat menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

5. *Create a sense of community*, jadikan semua unsure dalam organisasi sebagai suatu komunitas dimana di dalamnya ada nilai nilai kebersamaan, rasa memiliki, dan kerja sama sehingga akan mempermudah karyawan dan atasan untuk membagi pengalaman, saling mengenal satu sama lain atau dengan organisasi. Sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi dapat timbul dengan sendirinya.
6. *Build value-based homogeneity*, setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama untuk dapat menduduki posisi penting dalam organisasi dengan focus kepada nilai, kemampuan, dan keinginan yang dimiliki karyawan.
7. *Share and share and like*, sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai level atas tidak terlalu berbeda dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik dan lain-lain. Sehingga komitmen dapat tercipta karena kecilnya perbedaan antara bawahan dan atasan.
8. *Emphasize barnraising, cross-utilization and teamwork*, organisasi sebagai suatu community harus bekerja sama saling berbagi, saling member manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi.
9. *Get together*, adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin.

10. *Support employee development*, organisasi sebaiknya memperhatikan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang. Efek yang timbul dari adanya kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir adalah karyawan menjadi komitmen terhadap organisasi. Jika organisasi tidak memperhatikan pengembangan karir karyawan, maka karyawan akan pergi meninggalkan organisasi dan mencari organisasi yang lebih baik lagi untuk pengembangan karirnya.
11. *Commit to actualizing*, setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing sehingga karyawan akan memiliki komitmen terhadap organisasi karena kesempatan aktualisasi yang mungkin tidak didapatkan jika mereka bekerja di organisasi lain.
12. *Provide first-year job challenge*, berikan bantuan yang konkrit bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Dengan organisasi, akan menciptakan komitmen karyawan terhadap organisasi
13. *Enrich and empower*, ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Dengan begitu karyawan akan memiliki tanggung jawab dengan orang-orang yang bekerja dengannya setiap hari dan menimbulkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

14. *Promote from within*, bila ada lowongan sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern organisasi sebelum merekrut karyawan dari luar organisasi.
15. *Provide development activities*, bila organisasi memprioritaskan karyawan dari dalam merekrut tentunya akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personal jabatannya.
16. *The question of employee security*, komitmen akan muncul dengan sendirinya apabila pegawai merasa aman baik dari segi fisik maupun psikis. Dengan adanya kemandirian yang diperoleh karyawan dalam bekerja akan membuat karyawan merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya tanpa adanya ancaman buruk.
17. *Commit to people-first values*, organisasi harus memberikan perlakuan yang benar pada saat awal karyawan bekerja karena akan menimbulkan persepsi yang positif dan komitmen. Sehingga menimbulkan keyakinan bagi karyawan bahwa organisasi tempat dia bekerja adalah baik untuk dirinya.
18. *Put in writing*, data-data tentang kebijakan, visi, misi, sejarah, strategi dan lain sebagainya sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan bukan sekedar bahasa lisan sehingga nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dapat terdistribusikan kepada karyawan.
19. *Hire "Right-Kind" managers*, pimpinan sebaiknya memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari. Sehingga

pimpinan tersebut dapat menjadi panutan bagi karyawan dan mendorong munculnya komitmen karyawan terhadap organisasi.

20. *Walk the talk*, bila pimpinan ingin pegawai berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar katakata namun melakukan tindakan konkrit agar karyawan memiliki kepercayaan terhadap karyawan.

c) Bentuk Komitmen Organisasional

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muthuveloo dan rose (2005) mengatakan karyawan (*employee commitment*) didefinisikan sebagai “*an employee level of attachment to some aspect of work*” artinya komitmen sebagai suatu tingkat ikatan karyawan pada beberapa aspek pekerjaannya. Variabel ini akan diukur dengan instrumen yang diadopsi menurut Meyer, Allen, dan Smith dalam Sopiah (2008:157) membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator, yaitu :

- 1) *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya tingkat emosional.
- 2) *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan keuntungan lain, untuk karean karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- 3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan.

Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Ketiga komponen komitmen tersebut tidak bersifat mutually exclusive, artinya bahwa seseorang memiliki komitmen afektif, komitmen berkelanjutan maupun komitmen normatif secara simultan atau dalam waktu yang bersamaan dengan tingkat intensitas yang berbeda-beda. Komitmen organisasi tidak hanya menggambarkan loyalitas pasif yang dimiliki anggota organisasi melainkan juga tindakan aktif anggota organisasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan keberlangsungan organisasi tetap dapat dipertahankan. Jadi, adanya komitmen organisasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

d) Indikator Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge (2008:101) mengatakan tiga dimensi terpisah komitmen organisasional yaitu :

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

e) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Stum (1998) dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan Young et.al (1998) dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, pertukaran ekstrinsik, pertukaran intrinsik, imbalan intrinsik, dan imbalan ekstrinsik.

Dalam hasil studi Abdullah (2012) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional diantaranya adalah 1) lingkungan kerja, dimana dalam hasil studi menyatakan semakin baik lingkungan kerja maka komitmen karyawan semakin tinggi terhadap organisasi. 2) keamanan kerja juga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional.

f) Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar

Komitmen seseorang terhadap organisasi dan tujuannya merupakan salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan. Dan jika komitmen karyawan tinggi maka sedikit alasan untuk tidak bergabung dengan organisasi yang dipilihnya dalam waktu lama. Bila tingkat komitmen meningkat, maka transisi peran dapat terjadi dan individu mendapatkan

keanggotaannya kembali pada kelompok secara penuh, namun bila komitmen tidak dicapai maka individu akan melakukan transisi peran dengan cara keluar kelompok (Sutrisno, 2010:300).

Komitmen organisasi yang baik dan benar didalam suatu organisasi perusahaan dapat dipahami oleh masing-masing karyawan apabila komitmen organisasi dapat mendukung dan merefleksikan kesetiaan terhadap organisasi tersebut. Maka faktor- faktor yang harus ada disebuah organisasi itu agar tidak terjadi *turnover intention* salah satunya komitmen organisasi dari karyawan (Zeffane,2003) dalam Kurniasari.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian yang dilakukan peneliti maka diperlukan penelitian yang serupa yang telah dilakukan sebelumnya. Agar dapat dilihat dan diketahui apakah penelitian ini berpengaruh dan mendukung sebelumnya maka dari penelitian yang dilakukan oleh :

Mamiharisoa, dkk (2015) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja dan *Turnover Intention* karyawan Pada Royal Hotel n'lounge Jember di perguruan tinggi Universitas Jember. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang dilakukan dengan menunjukkan bahwa secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intentions* karyawan; *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap

Turnover Intentions karyawan dan kinerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intentions* karyawan. Pada Royal Hotel n'lounge Jember.

Ni Kadek dan Made (2015) meneliti tentang Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini melibatkan karyawan perusahaan keramik di Desa Pejaten Tabanan Berdasarkan hasil analisis menunjukkan keadilan organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Secara parsial keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Untuk meminimalisir *turnover intention* maka keadilan organisasi sangat penting diterapkan agar karyawan tidak merasa diperlakukan kurang adil sehingga dapat mengganggu niatnya dalam bekerja.

Eddy dan Carin (2013) meneliti tentang Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intentions*. Penelitian dilaksanakan pada perusahaan industri keramik di Surabaya yang melibatkan karyawan perusahaan tersebut. Hasil penelitian didapatkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *Turnover Intentions* karyawan. Selain itu, variabel bebas menunjukkan arah negatif terhadap variabel terikat yang artinya bila Kepuasan Kerja atau Komitmen Organisasional naik akan berpengaruh terhadap penurunan *Turnover Intentions*, begitu pula sebaliknya.

Tika Nur Halimah, dkk. Meneliti tentang pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pramuniaga di gelael

supermarket. Hasil penelitian didapat kan bahwa ketiaksanaan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Amir Subagyo (2014) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. Hasil penelitian didapatkan bahwa lingkungan kerja dan *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Ida Ayu Putri Rarasanti dan I Wayan Suana (2016) meneliti tentang Pengaruh *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*. Hasil pengujian mendapatkan *job embededness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan serta, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Devi Kurniasari dan Abdul Hamid (2013) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan pada dinas pasar unit pasar tanjung kabupaten jember. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

	Penulis	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mamiharisoa Andrinirina A., Sudarsih, IKM Dwipayana	Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan <i>Turnover Intention</i> karyawan Pada Royal Hotel n'lounge Jember	Variabel Independen : Lingkungan kerja <i>Job insecurity</i> Variabel Dependen : <i>Turnover Intention</i>	Hasil pengujian dan analisis data yang dilakukan dengan menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intentions</i> karyawan.
2	Ni Kadek Lisna Yunita dan Made Surya Putra	Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Variabel Independen : Keadilan Organisasi Lingkungan Kerja Variabel Dependen : <i>Turnover Intention</i>	Hasil analisis menunjukkan keadilan organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
3	Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan	Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan <i>Turnover Intentions</i>	Variabel Independen : Kepuasan Kerja Komitmen Organisasional Variabel Dependen : <i>Turnover Intentions</i>	Hasil penelitian menunjukkann bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
4	Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, dan Maria M Minarsih	Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Variabel Independen : Job Insecurity Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Variabel Dependen : <i>Turnover Intentions</i>	Studi ini mengambil sampel 80 karyawan dengan hasil : Ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
5	Amir Subagya	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Komitmen	Variabel Independen : Lingkungan Kerja <i>Self Efficacy</i> Variabel Dependen :	Variabel lingkungan kerja dan <i>self-efficacy</i> memiliki pengaruh positif terhadap

		Organisasional		Komitmen Organisasional	komitmen organisasi
6	Ida Ayu Putri Rarasanti dan I Wayan Suana	Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> , Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan		Variabel Independen : <i>Job Embeddedness</i> Kepuasan kerja Komitmen organisasional Variabel Dependen : <i>Turnover Intention</i>	Hasil pengujian mendapatkan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
7	Devi Kurniasari dan Abdul Hakim	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja		Variabel Independen : Lingkungan kerja Iklim kerja Kepuasan kerja Variabel Dependen : Komitmen organisasi	Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung

C. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tingkat intensi keluar karyawan PT Elang Perkasa Motor yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan komitmen organisasional.

Dalam upaya mengurangi jumlah intensi keluar dari karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi, hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan tersebut adalah lingkungan kerja salah satunya rasa aman karyawan, suasana pekerjaan,

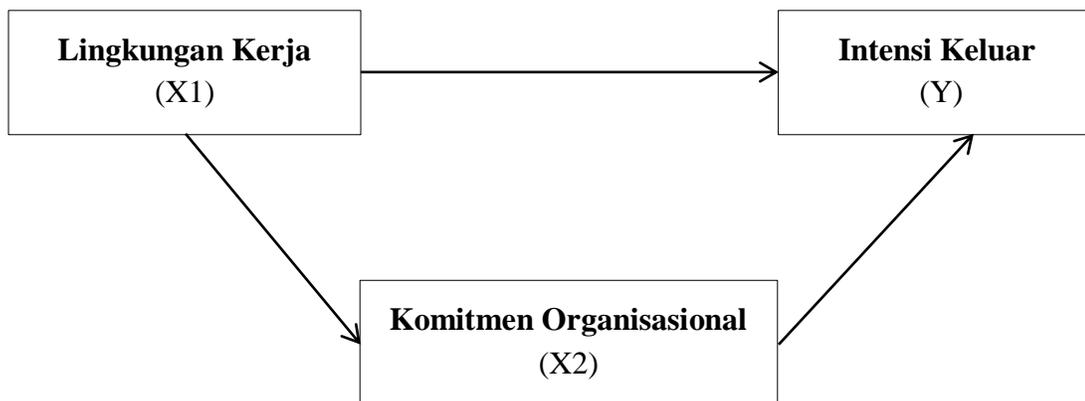
hubungan dengan karyawan, serta tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif didalam bekerja maka akan timbul berbagai masalah seperti keinginan keluar dari perusahaan. Lingkungan kerja sering kali dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya. Adanya rasa ketidak aman karyawan, suasana pekerjaan kurang baik, hubungan dengan karyawan tidak harmonis, sehingga akan berdampak buruknya pada perusahaan tempat karyawan itu bekerja. Karena lingkungan kerja ini diidentik dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat menurunkan hasil atau kinerja dari seseorang karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Komitmen seseorang terhadap organisasi dan tujuannya merupakan salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan. Dan jika komitmen karyawan tinggi maka sedikit alasan untuk tidak bergabung dengan organisasi yang dipilihnya dalam waktu lama. Bila tingkat komitmen meningkat, maka transisi peran dapat terjadi dan individu mendapatkan keanggotaannya kembali pada kelompok secara penuh, namun bila komitmen tidak dicapai maka individu akan melakukan transisi peran dengan cara keluar kelompok.

Semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka akan membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Keadaan ini dapat terjadi bila ada kesamaan antara harapan karyawan dan perusahaan dengan keadaan nyata saat ini, dimana di satu sisi perusahaan menemukan kondisi karyawan yang dapat bekerja dengan lingkungan kerja yang baik dan mencapai

tujuan perusahaan dari visi misi, sedangkan karyawan menemukan kondisi bahwa segala harapan mereka berkaitan dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik

Gambar. 1 Kerangka Koseptual dalam Penelitian ini



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian ringkasan tersebut, dapat diajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Elang Perkasa Motor.
2. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi Keluar karyawan PT Elang Perkasa Motor.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi Keluar karyawan PT Elang Perkasa Motor.
4. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Intensi Keluar Karyawan Melalui Komitmen Organisasional.

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap intensi keluar karyawan PT. Elang Perkasa Motor (Suzuki Mobil Padang) melalui komitmen organisasional. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Elang Perkasa Motor (Suzuki Mobil Padang). Hal ini berarti apabila kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasional karyawan akan meningkat juga begitu sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel komitmen organisasional terhadap intensi keluar karyawan PT. Elang Perkasa Motor (Suzuki Mobil Padang). Hal ini berarti apabila komitmen organisasional meningkat akan menurunkan intensi keluar karyawan begitu juga sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap intensi keluar karyawan PT. Elang Perkasa Motor (Suzuki Mobil Padang). Hal ini berarti apabila lingkungan kerja meningkat maka dapat menurunkan intensi keluar karyawan begitu juga sebaliknya.

4. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan intensi keluar karyawan PT. Elang Perkasa Motor (Suzuki Mobil Padang) melalui komitmen organisasional. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja meningkat dapat meningkatkan komitmen organisasional, dengan meningkatnya komitmen organisasional maka akan menurunkan intensi keluar karyawan begitu juga sebaliknya.

B. SARAN

1. Bagi Pihak Perusahaan

Diharapkan perusahaan PT Elang Perkasa Motor (Suzuki Mobil Padang) lebih memperhatikan lingkungan kerja pada PT Elang Perkasa Motor (Suzuki Mobil Padang) dengan cara meningkatkan perhatian dan dukungan dari pimpinan perusahaan, terutama dalam ikut serta dalam mencari solusi atas kesulitan pekerja yang dialami perusahaan, karena rata-rata karyawan menjawab kategori jarang pada item pernyataan yang disediakan sebesar 9,86%, walaupun secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dinyatakan dalam kategori cukup. Selain itu, keamanan kerja juga perlu ditingkatkan lagi oleh perusahaan terutama pada item pernyataan adanya jaminan yang diberikan oleh perusahaan dimana tingkat capaian respondenya 74,08% dalam kategori cukup, walaupun dalam kategori cukup bagian ini perlu juga ditingkatkan karena sekitar 5,63% responden masih menyatakan jarang diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan perlu untuk meningkatkan lingkungan kerja secara optimal karena dengan optimalnya lingkungan kerja maka akan meningkatkan

komitmen organisasional, sehingga dengan meningkatnya komitmen organisasional maka akan menurunkan intensi keluar karyawan.

Perusahaan juga perlu meningkatkan komitmen organisasional karyawannya, dengan cara meningkatkan komitmen afektif karyawan, terutama pada pernyataan saya merasa kalau masalah perusahaan adalah masalah saya juga, karena rata-rata karyawan menjawab kategori tidak setuju 15,49%. serta perusahaan perlu meningkatkan komitmen keberlanjutan karyawannya, terutama pada pernyataan karyawan merasa takut jika tidak dapat promosi apabila keluar dari perusahaan, karena sekitar 28,17% rata-rata karyawan menjawab kurang setuju pada item pernyataan yang disediakan peneliti, walaupun secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dinyatakan dalam kategori cukup, perusahaan perlu untuk meningkatkan komitmen organisasionalnya agar dapat menurunkan tingkat intensi keluar karyawan pada perusahaan tersebut.

2. Bagi peneliti yang akan datang

Diharapkan nanti pada penelitian selanjutnya digunakan sampel yang lebih banyak lagi. Dan peneliti yang akan datang dapat menambah faktor lain yang mempengaruhi intensi keluar selain dari lingkungan kerja dan komitmen organisasional.

C. BATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain, penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 71 orang karyawan PT Elang Perkasa Motor

(Suzuku Mobil Padang). Penulis juga membatasi masalah yang akan penulis teliti pada faktor yang menurut penulis sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasional.