PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. SUNSON TEXTILE MANUFACTURER DI KABUPATEN BANDUNG)

Iva Yustisia[1] Jessica Kristanty Hadyanto[2]
Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi - Universitas Komputer Indonesia

Jl. Dipatiukur 112-114, Bandung

Email : jessicahadyanto@yahoo.com

ABSTRAK

Tingginya keinginan berpindah pada suatu organisasi akan mengakibatkan dampak yang sangat besar bagi perusahaan salah satunya adalah dengan kurangnya karyawan yang ada di perusahaan akan berpengaruh besar terhadap kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menunjukan bahwa perusahaan tentu akan kehilangan karyawan yang memiliki pengalaman dan memiliki potensi yang baik sesuai dengan bidangnya masing-masing, sehingga perusahaan perlu mencari kembali karyawan yang baru. Tujuan dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan dan beban kerja terhadap keinginan berpindah serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen karyawan dan beban kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. Sunson Textile Manufacturer baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif melalui pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 1300 orang dengan sampel sebanyak 93 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuisioner dan metode yang digunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan komitmen karyawan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah sebesar 14,9%. Dan secara parsial komitmen karyawan berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah dan beban kerja berpengaruh positif terhadap keinginan karyawan.

Kata kunci: Komitmen Karyawan, Beban Kerja, Keinginan Berpindah

PENDAHULUAN

Industri tekstil merupakan salah satu industri manufaktur terbesar baik di Indonesia maupun di dunia khususnya industri tekstil di Jawa Barat. Kini industri tekstil yang berada di Jawa Barat dapat dikatakan sebagai industri tekstil yang berhasil masuk kedalam pasar penjualan global karena mampu bersaing dengan beberapa negara yang memiliki pangsa pasar industri tekstil yang baik juga. Di Jawa Barat dengan mengedepankan tekstil dan produk tekstil (TPT) yang merupakan poduk andalan penghasil devisa non migas utama.

PT. Sunson Textile Manufactur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *textile manufactur*. Dimana setiap perusahaan selalu bertujuan mendapatkan keuntungan yang maksimal dari produk yang dihasilkannya. Usaha untuk menghasilkan produk yang dapat bersaing dalam pasar global tergantung sumber daya yang ada diperusahaan. Untuk itu perusahaan harus dapat mempertahankan sumber daya yang dimiliki agar membantu tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dipelihara dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi yang tinggi bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri.

Karyawan merupakan salah satu pengendali dalam suatu perusahaan, sehingga bukan hanya teknologi yang berperan penting terhadap jalannya perusahaan akan tetapi tenaga kerja yang menggerakan sehingga menghasilkan sesuatu bagi perusahaan. "Tanpa mesin canggih perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali" (Xiaoming, Ma, Chang, & Shieh, 2014).

"Ketika karyawan merasa tidak nyaman ditempat kerja maka ada keinginan untuk keingin keluar" (Shuck dan Reio, 2014). Keinginan berpindah sangat penting bagi setiap perusahaan karena mempunyai dampak yang signifikan dalam kehidupan berorganisasi dan individu yang bersangkutan. Semakin tinggi keinginan berpindah pada perusahaan maka perusahaan akan mengalami kerugian yang yang tinggi yaitu kehilangan karyawan yang memiliki keahlian, keterampil dan pengalaman dalam bekerja sehingga dapat mengganggu jalannya efektivitas perusahaan.

Beban kerja yang tinggi akan berdampak pada keinginan berpindah yang ada di perusahaan. Tulus Winarsunu, 2008: 84 mengatakan "kategori beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kualitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja".

Setiap tahunnya PT. Sunson Textile Manufacturer mengalami penurunan dan kenaikan secara fluktuatif pada jumlah karyawan. Terjadinya penurunan dan kenaikan jumlah karyawan dikarenakan adanya asumsi bahwa beban kerja yang ada diperusahaan tersebut cukup berat dimana perusahaan ini dituntut untuk menghasilkan produk yang berkualitas sehingga menimbulkan adanya tekanan kerja yang tinggi agar target produk yang diinginkan terpenuhi.

Selain adanya beban kerja yang menjadi faktor lainnya adalah komitmen karyawan dimana komitmen karyawan merupakan hal terpenting bagi keseluruhan proses sumber daya manusia karena setiap individu yang berada dalam suatu organisasi harus mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan mau terlibat dalam segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. "Perlunya komitmen seseorang didalam suatu perusahaan untuk menunjang kinerja dan meningkatkan prestasi karyawan dalam mewujudkan perusahaan yang baik dan pencapaian tujuannya yang baik dan efektif".

Berkaitan dengan komitmen karyawan, komitmen bukan hanya sekedar kita terikat kepada perusahaan akan tetapi bagaimana cara karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, sehingga dapat dikatakan bahwa rendahnya komitmen organisasi menyebabkan rendahnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Nursyamsi (2013) yang menyatakan bahwa "jika organisasi memiliki komitmen baik untuk anggota organisasi, maka dampaknya karyawan akan memiliki loyalitas kepada organisasi di mana karyawan bekerja".

Berdasarkan permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Komitmen Karyawan dan Beban Kerja terhadap Keinginan Berpindah pada PT. Sunson Textile Manufacturer".

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Komitmen Karyawan, Beban Kerja dan Keinginan Keluar di PT. Sunson Textile Manufacturer
2. Seberapa besar pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Keinginan Keluar di PT. Sunson Textile Manufacturer
3. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Keinginan Keluar di PT. Sunson Textile Manufacturer
4. Seberapa besar pengaruh Komitmen Karyawan dan Beban Kerja terhadap Keinginan Keluar di PT. Sunson Textile Manufacture.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui Komitmen Karyawan, Beban Kerja dan Keinginan Keluar di PT. Sunson Textile Manufacturer
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Keinginan Keluar di PT. Sunson Textile Manufacturer
3. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Keinginan Keluar di PT. Sunson Textile Manufacturer
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Karyawan dan Beban Kerja terhadap Keinginan Keluar di PT. Sunson Textile Manufacturer.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Karyawan

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan "komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keangotaannya dalam organisasi".

Greenberg dan Baron (2003:160) mendefinisikan "komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja".

Beban Kerja

Dhania (2010:16) pengertian "beban kerja adalah Kegiatan/tugas yang harus diselesaikan dalam suatu perusahaan atau organisasi dan pemegang jabatan dalam perusahaan tersebut dalam jangka waktu tertentu".

Danang Sunyoto (2012:64), "beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya".

Keinginan Berpindah

Ronald dan Milkha (2014) "Keinginan Berpindah merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik".

Mathis dan Jackson (2011:159) mengemukakan "Keinginan Berpindah itu adalah suatu proses ketika karyawan meninggalkan suatu organisasi dan meninggalkan suatu posisi pekerjaan dan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain".

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Keinginan Berpindah

Sopiah (2008) mengemukakan "cara yang bisa dilakukan perusahaan untuk membangun komitmen organisasi karyawan pada organisasi yaitu jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang baik jadikan sebagai tradisi yang secara terus menerus dipelihara, bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh, menjalin komunikasi dua arah, adanya nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerjasama, berbagi, dan lain-lain, setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama".

Hal yang memperjelas pernyataan diatas dengan penelitian Hendrayani (2013), "mengemukakan dalam penelitiannya bahwa komitmen karyawan memberikan pengaruh negatif terhadap keinginan meninggalkan organisasi. Yang artinya bahwa semakin tinggi sikap karyawan yang merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, merasa bahwa organisasi memiliki arti tersendiri bagi pribadi karyawan dan loyalitas maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan".

Hubungan Beban Kerja dengan Keinginan Berpindah

Saining (2011) menjelaskan bahwa "beban kerja adalah salah satu faktor yang menyebabkan meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar". Khan dan Du (2014) ditemukan "bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dan turnover intention selama beban kerja tidak terlalu memaksakan karyawan. Semakin karyawan merasa beban yang dirasakannya terlalu berlebih maka akan menyebabkan peningkatan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan".

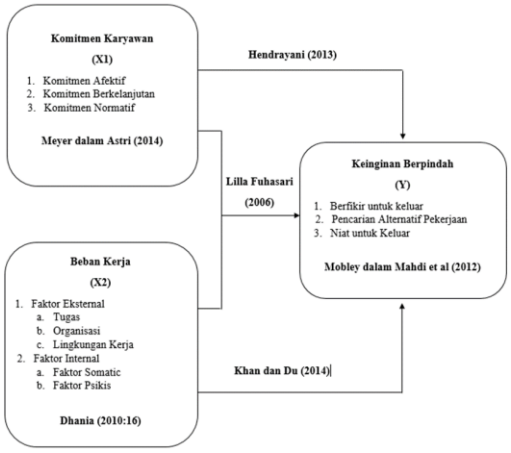
Hubungan Komitmen Organisasi dan Beban Kerja dengan Keinginan Berpindah

"*Turnover intention* diartikan "sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri" (Mobley, 1986). Abelson (1987) mendefinisikan "*turnover intention* sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain".

Penelitian yang dilakukan oleh Lilla Fuhasari (2016) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bale Ayu Indonesia Yogyakarta mengungkapkan bahwa "Beban

bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention"*.

Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

HIPOTESIS

Hipotesis menurut Sugiyono (2000:161) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian".

Hipotesis Utama :

Terdapat Pengaruh Komitmen Karyawan dan Beban Kerja terhadap Keinginan Berpindah pada PT. Sunson Textile Manufacturer baik secara parsial maupun secara simultan.

Sub Hipotesis :

H1: Pengaruh Komitmen Karyawan, Beban Kerja dan Keinginan Berpindah pada PT. Sunson Textile Manufacturer

H2: Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Keinginan Berpindah pada PT. Sunson Textile Manufacturer

H3: Pengaruh Beban Kerja terhadap Keinginan Berpindah pada PT. Sunson Textile Manufacturer

OBJEK PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini di PT. Sunson Textile Manufacturer. Jl. Raya Rancaekek KM 25,5 Kab. Bandung yang akan di analisis/diobservasi oleh peneliti yaitu mengenai pengaruh Komitmen Karyawan dan Beban Kerja terhadap Keinginan Berpindah di PT. Sunson Textile Manufacturer.

METODE PENILITIAN

Menurut Punaji (2010) penelitian deskriptif adalah "penelitian yang tujuannya untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu peristiwa, keadaan, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variebel yang bisa dijelaskan baik menggunakan angka-angka maupun kata-kata".

pengertian metode verifikatif menurut Narimawati Umi (2010:29) yaitu "memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan. Verifikatif artinya menguji teori dengan pengujian sutau hipotesis apakah diterima/ditolak".

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sunson Textile Manufacturer yang berjumlah 1300 orang dari 10 bagian yang ada diperusahaan.

Banyak sampel yang diambil 93 orang yang dimana jumlah tersebut dapat dikatakan mewakili total populasi yang akan diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuisioner, wawancara/interview serta dokumentasi sebagai alat untuk membantu penulis dalam menyusun penelitian ini.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Validitas

Suatu pengukuran yang langsung berhubungan dengan jawaban pernyataan yang telah diajukan kepada responden sehingga dapat menghasilkan apakah pernyataan tersebut layak atu tidak dijadikan hasil penelitian

Uji Validitas Kuesioner Komitmen Karyawan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Karyawan

Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis
Pernytaan 1	0,83	0,30
Pernytaan 2	0,58	0,30
Pernyataan 3	0,75	0,30
Pernyataan 4	0,38	0,30
pernyataan 5	0,69	0,30
Pernyataan 6	0,47	0,30
Pernyataan 7	0,73	0,30
Pernyataan 8	0,52	0,30
Pernyataan 9	0,53	0,30

Pernyataan 10	0,33	0,30

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa nilai validitas dari masing-masing pernyataan diatas 0.30. dengan begitu maka dapat dikatakan bahwa hasil pengukuran tersebut layak untuk dijadikan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

Uji Validitas Kuesioner Beban Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Beban Kerja

Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis
Pernyataan 11	0,49	0,30
Pernyataan 12	0,71	0,30
Pernyataan 13	0,46	0,30
Pernyataan 14	0,68	0,30
Pernyataan 15	0,53	0,30
Pernyataan 16	0,75	0,30

Pada tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai validitas dari masing-masing pernyataan diatas 0.30. dengan begitu maka dapat dikatakan bahwa hasil pengukuran beban kerja tersebut layak untuk dijadikan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

Uji Validitas Kuesioner Keinginan Berpindah

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Keinginan Berpindah

Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis
Pernyataan 17	0,82	0,30
Pernyataan 18	0,68	0,30
Pernyataan 19	0,84	0,30
Pernyataan 20	0,86	0,30
Pernyataan 21	0,82	0,30

Pada tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai validitas dari masing-masing pernyataan diatas 0.30. dengan begitu maka dapat dikatakan bahwa hasil pengukuran keinginan berpindah tersebut layak untuk dijadikan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

Uji Realibiltas

Metode ini untuk mengukur apakah pernyataan yang telah dilakukan kepada responden mempunyai ketepatan pada hasil yang telah dilakukan.

Uji Reliabilitas Kuesioner Komitmen Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Komitmen Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.802
		N of Items	5[a]
	Part 2	Value	.329
		N of Items	5[b]
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			.594
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.745
	Unequal Length		.745
Guttman Split-Half Coefficient			.713

a. The items are: X1KA1, X1KA3, X1KA5, X1KN7, X1KB9.

b. The items are: X1KA2, X1KA4, X1KN6, X1KB8, X1KB10.

Sumber : Olah data terlampir, 2018

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien yang didapatkan mengenai komitmen karyawan mempunyai nilai ketepatan sebesar 0,745 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,700. Sehingga hasil pengukuran ini dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas Kuesioner Beban Kerja

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	-.047[a]
		N of Items	3[b]
	Part 2	Value	.426
		N of Items	3[c]
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			.538
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.700
	Unequal Length		.700
Guttman Split-Half Coefficient			.685

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

b. The items are: X2BK1, X2BK3, X2BK5.

c. The items are: X2BK2, X2BK4, X2BK6.

Sumber : Olah data terlampir, 2018

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien yang didapatkan mengenai komitmen karyawan mempunyai nilai ketepatan sebesar 0,700 yang berarti nilai tersebut lebih sam adengan nilai kristis 0,700. Sehingga hasil pengukuran ini dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas Kuesioner Keinginan Berpindah

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Keinginan Berpindah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.823
		N of Items	3[a]
	Part 2	Value	.703
		N of Items	2[b]
	Total N of Items		5
Correlation Between Forms			.751
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.858
	Unequal Length		.862
Guttman Split-Half Coefficient			.770

a. The items are: YKB1, YKB3, YKB5.

b. The items are: YKB5, YKB2, YKB4.

Sumber : Olah data terlampir, 2018

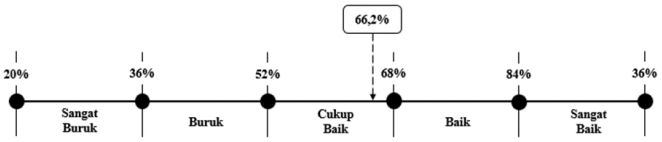
Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien yang didapatkan mengenai komitmen karyawan mempunyai nilai ketepatan sebesar 0,858 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,700. Sehingga hasil pengukuran ini dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

RANCANGAN ANALISIS

Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Menurut Rahardjo, (2010) "Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memahami (to understand) fenomena atau gejala sosial dengan lebih menitik beratkan pada gambaran yang lengkap tentang fenomena yang dikaji daripada memerincinya menjadi variabel-variabel yang saling terkait".

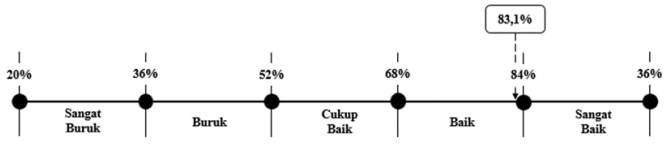
Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Karyawan (X1)



Gambar 2. Garis Kontinum Variabel Komitmen Karyawan

Pada gambar 2 variabel komitmen karyawan sebesar 66,2%. Sehingga dapat diketahui bahwa Komitmen Karyawan di PT. Sunson Textile Manufacturer pada saat ini tergolong cukup baik.

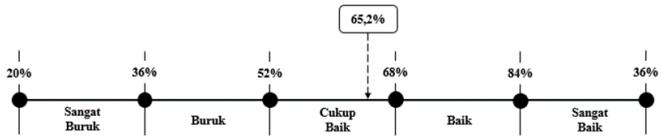
Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X2)



Gambar 3. Garis Kontinum Variabel Beban Kerja

Pada gambar 3 variabel beban kerja sebesar 83,1%. Sehingga dapat diketahui bahwa Beban Kerja di PT. Sunson Textile Manufacturer pada saat ini tergolong baik.

Analisis Deskriptif Variabel Keinginan Berpindah (Y)



Gambar 4. Garis Kontinum Variabel Keinginan Berpindah

Pada gambar 4 variabel Keinginan Berpindah sebesar 65,2%. Sehingga dapat diketahui bahwa Keinginan Berpindah di PT. Sunson Textile Manufacturer pada saat ini tergolong cukup baik.

Analisis Verifikatif

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitif. Data yang diolah tersbut merupakan data yang bersifat ordinal maka dari itu data ordinal yang didapatkan tersebut diubah kedalam bentuk data interval".

Analisis Regresi Berganda

Digunakan untuk menganalisa pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama.

Berikut adalah tabel perhitungan persamaan regresi menggunakan SPSS 21 :

Tabel 7. Uji Estimasi Persamaan Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,959	4,463		1,335	,185
	Komitmen_Karyawan	-,155	,074	-,208	-2,104	,038
	Beban_Kerja	,636	,172	,365	3,691	,000

a. Dependent Variable: Keinginan_Keluar

Dari tabel 7 diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 5{,}959 - 0{,}155x1 + 0{,}636x2$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah diolah tersebut berdistribusi normal atau tidak normal. Dengan

begitu dapat dilihat melalui pengujian *kolmogorov smirnov* dan grafik normal *probability plot*.

Tabel 8. Uji Kolmogorov Smirnov

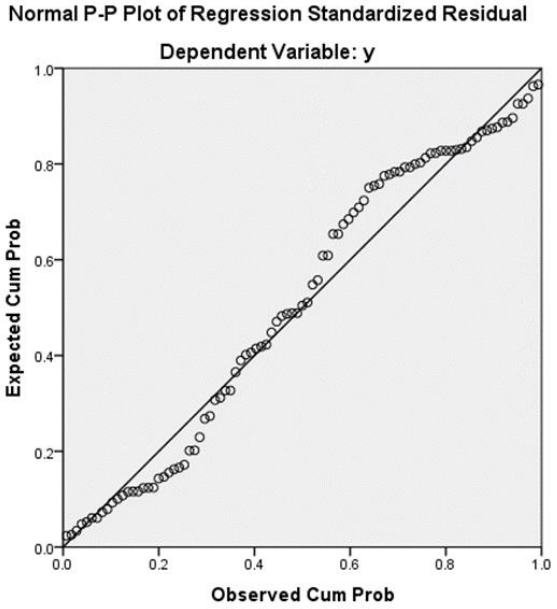
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.59686525
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.089
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		1.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.148

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Olah data SPSS 21 terlampir, 2018



Sumber : Olah data SPSS 21 terlampir, 2018

Gambar 5. Uji Normalitas Data dengan P-P Plot

Uji Multikolineritas

Untuk mengetahui apakah hasil penelitian ini bebas dari multikolineritas maka dilakukan pengujian dengan melihat angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka terjadi multikolineritas.

Tabel 8. Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen_Karyawan	,965	1,036
	Beban_Kerja	,965	1,036

a. Dependent Variable: Keinginan_Keluar

Sumber : Olah data SPSS 21 terlampir, 2018

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,965 yang artinya lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,036 yang artinya kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas pada data tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini penulis menguji menggunakan uji *Rank Spearman* dengan membandingkan nilai absolut dengan nilai residual dari satu pengataman dengan pengamatan lainnya.

Tabel 9. Hasil Heteroskedastisitas

Correlations

			Komitmen_Karyawan	Beban_Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Komitmen_Karyawan	Correlation Coefficient	1,000	,123	,006
		Sig. (2-tailed)	.	,240	,954
		N	93	93	93
	Beban_Kerja	Correlation Coefficient	,123	1,000	,056
		Sig. (2-tailed)	,240	.	,594
		N	93	93	93
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,006	,056	1,000
		Sig. (2-tailed)	,954	,594	.
		N	93	93	93

Sumber : Olah data SPSS 21 terlampir, 2018

Dilihat dari tabel 9 dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh pada kedua variabel > 0,05 yang menunjukan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan linier antara Komitmen Karyawan, Beban Kerja dan Keinginan Berpindah.

Tabel 10. Hasil Korelasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,385[a]	,149	,130	3,63661

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Komitmen_Karyawan

b. Dependent Variable: Keinginan_Keluar

Sumber : Olah data SPSS 21 terlampir, 2018

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat nilai R sebesar 0,385 yang menunjukan terdapat

hubungan yang lemah antara Komitmen Karyawan dan Beban Kerja terhadap Keinginan Berpindah.

Analisis Koefisien Determinasi

Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen karyawan dan beban kerja terhadap keinginan berpindah.

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.385[a]	.149	.130	3.63661

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Komitmen_Karyawan

Sumber : Olah data SPSS 21 terlampir, 2018

Berdasarkan tabel 11 diperoleh nilai R square sebesar 0,149 atau 14,9%. Nilai tersebut ada pengaruh simultan antara Komitmen Karyawan dan Beban Kerja terhadap Keinginan Berpindah sebesar 14,9%.

Selain melihat apakah ada pengaruh secara simultan antara varibael independen terhadap dependen maka untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial terhadap masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan rumus *beta zero order*

Tabel 12. Perhitungan Setiap Variabel

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5,959	4,463		1,335	,185			
	Komitmen_Karyawan	-,155	,074	-,208	-2,104	,038	-,140	-,217	-,205
	Beban_Kerja	,636	,172	,365	3,691	,000	,327	,363	,359

a. Dependent Variable: Keinginan_Keluar

Sumber : Olah data SPSS 21 terlampir, 2018

Berdasarkan tabel 12 di atas, diketahui pengaruh paling besar diberikan oleh variabel X2 (Beban Kerja) sebesar 12,06%, diikuti oleh X1 (Komitmen Karyawan) sebesar 2,91%.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Analisis Pengujian Hipotesis Secara Simultan dengan Variabel Komitmen Karyawan dan Beban Kerja terhadap Keinginan Keluar

Ho : $\beta 1 = \beta 2 = 0$ Komitmen Karyawan dan Beban Kerja secara simultan tidak ada pengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah pada PT. Sunson Textile Manufacturer.

Ha : $\beta 1 \neq \beta 2 \neq 0$ Komitmen Karyawan dan Beban Kerja secara simultan ada pengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah pada PT. Sunson Textile Manufacturer.

Tabel 13. Hasil Uji F ANOVA

ANOVA[a]

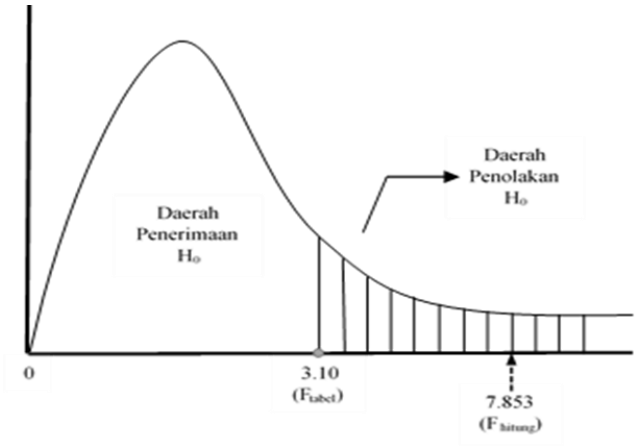
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.713	2	103.856	7.853	.001[b]
	Residual	1190.244	90	13.225		
	Total	1397.957	92			

a. Dependent Variable: Keinginan_Keluar

b. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Komitmen_Karyawan

Sumber : Olah data SPSS 21 terlampir, 2018

Berdasarkan tabel 13 diatas dilihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (7,853 > 3,10) sehingga disimpulkan bahwa secara simultan komitmen karyawan dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah.



Gambar 6. Kurva Uji F Simultan

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Analisis Pengujian Hipotesis Variabel Komitmen Karyawan terhadap Keinginan Berpindah

Ho : $\beta 1 = 0$ Komitmen Karyawan secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah pada PT. Sunson Textile Manufacturer

Ha : $\beta 1 \neq 0$ Komitmen Karyawan secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah pada PT. Sunson Textile Manufacturer

Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji T) Komitmen Karyawan terhadap Keinginan Berpindah

Coefficients[a]

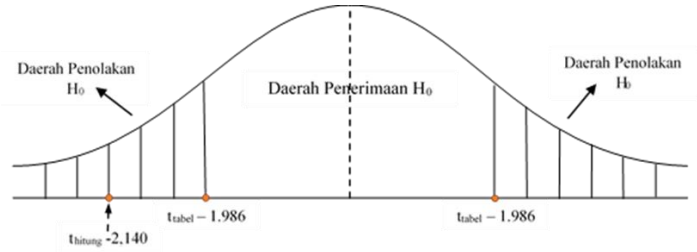
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.959	4.463		1.335	.185
	Komitmen_Karyawan	-.155	.074	-.208	-2.104	.038
	Beban_Kerja	.636	.172	.365	3.691	.000

a. Dependent Variable: Keinginan_Keluar

Sumber : Olah data SPSS 21 terlampir, 2018

Berdasarkan tabel 14 diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (-2,104 < -1,986) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh antara komitmen karyawan

terhadap keinginan berpindah pada PT. Sunson Textile Manufacturer.



Gambar 7. Daerah Penolakan dan Penerimaan Ho Secara Parsial antara Komitmen Karyawan terhadap Keinginan Berpindah

Analisis Pengujian Hipotesis Variabel Beban Kerja terhadap Keinginan Berpindah

Ho : β2 = 0 Beban Kerja secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah pada PT. Sunson Textile Manufacturer

Ha : β2 ≠ 0 Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah pada PT. Sunson Textile Manufacturer.

Tabel 15. Hasil Uji Parsial (Uji t) Beban Kerja terhadap Keinginan Berpindah

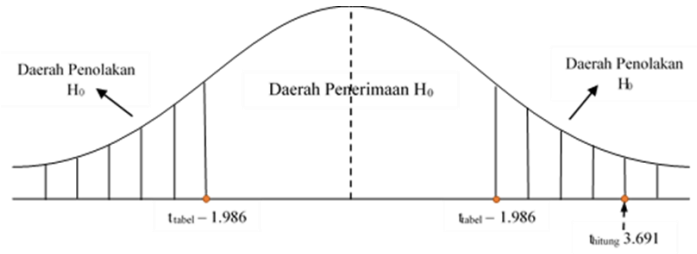
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.959	4.463		1.335	.185
	Komitmen_Karyawan	-.155	.074	-.208	-2.104	.038
	Beban_Kerja	.636	.172	.365	3.691	.000

a. Dependent Variable: Keinginan_Keluar

Sumber : Olah data SPSS 21 terlampir, 2018

Berdasarkan tabel 15 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3.691 > 1,986) maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh antara beban kerja terhadap keinginan berpindah pada PT. Sunson Textile Manufacturer.



Gambar 8. Daerah Penolakan dan Penerimaan Ho Secara Parsial antara Beban Kerja terhadap Keinginan Berpindah

KESIMPULAN

Dengan melakukan penelitian maka peneliti mengambil keseimpulan bahwa :

Berdasarkan tanggapan responden diketahui bahwa kategori komitmen karyawan dapat dikatakan cukup rendah dan beban kerja dikategorikan baik sedangkan keinignan berpindah dikatakan cukup tinggi. Hasil tersebut juga dipengaruhi oleh komitmen karyawan yang mempunyai pengaruh terhadap keinginan berpindah, beban kerja berpengaruh parsial terhadap keinginan berpindah. Sertasecara simultan komitmen karyawan dan beban kerja bersama-sama berpengaruh dan mempunyai pengaruh yang lemah terhadap keinginan berpindah.

SARAN

1. Komitmen Organisasi karyawan pada PT. Sunson Textile Manufacturer dalam katagorisasi cukup rendah. Hal yang dapat dilakukan perusahaan seperti memberikan kesempatan karyawan untuk mengeluarkan pendapat, adanya komunikasi 2 arah antara atasan dan bawahan, dilakukannya pengembangan karier dengan adanya promosi jabatan kepada karyawan teladan, memperhatikan karyawan yang kurang bersemngat bekerja, memberikan motivasi yang tinggi dari atasan sehingga akan menghasilkan kenyaman karyawan dalam bekerja dan berkomitmen tinggi terhadap persusahaan.
2. Keinginan Berpindah pada PT. Sunson Textile Manufacturer dalam katagorisasi cukup. Terutama pada indikator karyawan yang berfikir untuk keluar dan mencari alternatif perusahaan lain, sehingga peneliti menyarankna agar perusahaan lebih mampu memberikan pelayanan yang terbaik mulai dari sarana prasana, kompensasi yang sesuai, sikap pemimpinan yang memantau karyawan, menajalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi, memberikan tunjangan yang seharusnya diberikan, sesekali melakukan refreshing dengan diadakannya family gathering, melakukan evaluasi pda jangka waktu 3 bulan sekali.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Kurnia. 2012. Teori Dasar Kepemimpinan, Fenomena keorganisasian, Konflik Organisasi, Perilaku Organisasi dalam Manajemen Organisasi. (http://teknikkepemimpinan.blogspot.co.id/2012/12/komitmen-organisasi.html)

Alfian Arya Putradiarta dan Edy Rahardja. 2016. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja

Terhadap Intention To Quit (Studi Pada Karyawan PT Bank Jateng). Diponegoro Journal Of Management Vol.5 No.4 ISSN : 2337-3792.

Faisal Mahmood dan Nazakat Ali. 2015. *Relationship of Salary Income, Supervisor Behavior & Work Load with Employee Turnover: Empirical Study in Private Educational Sector of Paksitan*. International Journal of Research in Business Studies and Management, Vol.2, No. 12 ISSN 2394-5923.

Ibrar M. 2015. *The Influences of Employee Job Satisfaction an Organizational Commitment on Turnover Intention*. Arabian Journal of Business and Management Review, Vol.6 No.1 ISSN: 2223-5833.

Iwa Priyana. 2014 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (studi kasus PT. Sankyu Indonesia Internasional-Cilegon). SKRIPSI (http://anyflip.com/vyhe/fzyc/basic).

Jimmy dan Harry Putu Suarthana. 2016. *The Effect of Psychological Contract Breach and Workload On Intention to Leave: Mediating Role of Job Stress*. ISSN : 1877-0428.

Laksmi Sito Dwi Irvianti dan Renno Eka Verina. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt Xl Axiata Tbk Jakarta. Binus Business Review Vol. 6 No. 1.

Muhammad Irfan Nasution. 2017. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative". Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII No. 3

Nurul Hidayatin Nisa. 2016. Pengaruh *Work Overload* Dan *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh *Work Exhaustion*. Jurnal Umum Ekonomika-Bisnis,Vol. 7 No. 1 ISSN : 2442-8604.

Solemen, Aminah. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usisa Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit. Jurnal Arika, Vol.05 No.02 ISSN : 1978-1105

Titis Satwari, M.Al Musadieq, Tri Wulida Afrianty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.40 No.2.

Umi Narimawati. 2007. *The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Towards the Performance of Lecturers at West Java's Private Higher Education Institution*. Journal of Applied Sciences Research, 3(7): 549-557