

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,  
LINGKUNGAN KERJA, SERTA BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA *PT. WORLD INNOVATIVE  
TELECOMMUNICATION* DI PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Disusun oleh:  
Muhammad Haris Silajiq  
NPM.16.01.11.0210**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Haris Silajiq  
Nomor Pokok : 16.01.11.0210  
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I ( S.I )  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan  
kerja, Serta Budaya Organisasi Terhadap  
*Intention* Pada PT.*World Innovative*  
*Telecommunication* di Palembang

Pembimbing Skripsi :

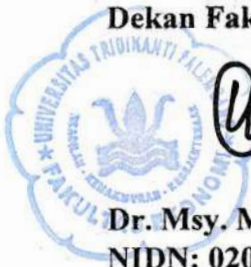
Tanggal 16-11-21 Pembimbing I : Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si.  
NIDN:0008086502

Tanggal 16-11-21 Pembimbing II : H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si.  
NIDN:0212016201

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ka.Prodi Manajemen



Dr. Msy. Mikial., SE, M.Si Ak, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401


Mariyam Zanariah, S.E., M.M  
NIDN : 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**


Nama : MUHAMMAD HARIS SILAJIQ  
Nomor Pokok : 16.01.11.0210  
Jurusan : MANAJEMEN  
Jenjang Pendidikan : STRATA 1(S.1)  
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,  
LINGKUNGAN KERJA, SERTA BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER  
INTENTION* PADA *PT. WORLD INNOVATIVE  
TELECOMMUNICATION* DI PALEM BANG

Penguji Skripsi

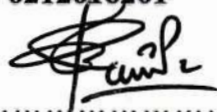
Tanggal 16-11-21 Ketua Penguji : 

**Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si.**  
NIDN : 0008086502

Tanggal 16-11-21 Penguji I


  
**H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si.**  
NIDN : 0212016201

Tanggal 16-11-21 Penguji II

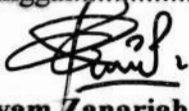
  
**Mariyam Zanariah, SE.MM**  
NIDN : 0222096301

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,  
Tanggal .....

  
**Dr. Msy. Milial, SE, M.Si Ak, CA, CSRS**  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi,  
Tanggal .....

  
**Mariyam Zanariah, S.E., M.M**  
NIDN : 0222096301

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Haris Silajiq  
Nomor Pokok : 16.01.11.0210  
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan kerja, Serta Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT.*World Innovative Telecommunication* di Palembang

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak dapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil. Dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan saya salin, tiru atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada tulisan aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.



Palembang 2021

Muhammad Haris Silajiq

## **HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto :**

“Kesempurnaan Makhluk adalah Mengingat Allah SWT, dan Sebaik-baik Manusia adalah Menjaga Sholatnya”

(Silajiq)

“Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al.Insyirah 5-6)

**BERMIMPILAH SETINGGI LANGIT, DAN TERJATUHLA DI ANTARA BINTANG-BINTANG**

(Ir.Soekarno)

### **Skripsi Kupersembahkan Kepada :**

- Allah Swt
- Kepada orang tua ku tercinta, kak maman, yuk sari, dan adek fauzan tersayang.
- Teman-teman seperjuangan yang telah 4 tahun lebih mencari pengalaman, memberi pelajaran, dan kesuksesan bersama.
- Para karib dan orang-orang terdekat saya atas dukungan dan semangat kalianlah mampu membangkitkan stamina, dan kemauan saya dalam penyelesaian skripsi ini.
- Dan terimakasih para dosen yang terhormat yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat yang tak dapat satu persatu saya sebutkan dan staff juga lainnya yang telah memberikan banyak wejangan kepada saya dan almamater ku yang telah menemani selama kurang lebih 5 tahun ini.

Mentor : Muhammad SAW

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.,

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, karunia, rezeki serta pertolongan-Nya. Dan tak lupa juga shalawat diiringi salam penulis tujukan kepada nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah ke zaman yang menuju pada ridho Allah SWT sampai saat ini (hingga akhir zaman), Amin ya rabbal 'alamin. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja serta Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada PT. World Innovative Telecommunication)**. Sebagai syarat menyelesaikan Program Studi S1-Manajemen Fakultas Ekonomi dengan Konsentrasi SDM di Universitas Tridianti Palembang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis menghadapi suatu kendala namun itu tidak terlalu berarti karena adanya dorongan dan bantuan dari banyak pihak, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Ucapan terimakasih terutama penulis sampaikan kepada :

1. Ibu Dra. Yusmawarti & Bapak Drs. Badri selaku orang tua tercinta
2. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si,Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang
5. Ibu HJ. Agustina Marzuki SE, M.Si dan Bapak H. Hisbullah Basri SE, M.Si selaku pembimbing Skripsi

6. Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Universitas Tridianti Palembang khususnya Fakultas Ekonomi beserta staf lainnya.
8. Pihak pimpinan dan karyawan PT.World Innovative Telecommunication Palembang yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian .
9. Kak Maman, Yuk Sari, Fauzan selaku saudara/i & keluarga.
10. Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada Dyah Novita Sari,SE, Hendra Setiyo,SE, Juandika Wijonarko,SE, Dheo Okta Laksamana,SE, Raisal Syahri,SE, Vicry Arinanda,SE, M.Tegar Wijaya,SE, dan lainnya sebagai teman-teman seperjuangan yang telah bersama memberi informasi, bantuan, dukungan, juga semangat sehingga penelitian ini selesai.
11. Almamater Universitas Tridianti Palembang yang sangat berharga dan membanggakan.
12. Serta semua pihak yang tidak bias penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan dorongan dalam melaksanakan penyusunan skripsi ini.

Semoga amal baik Bapak-bapak dan Ibu-ibu juga lainnya mendapat rahmat dari Allah SWT juga syafaat dari Rasulullah SAW.

Amin.

Terimakasih.

Palembang, 17 April 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvii
RIWAYAT HIDUP .....	xviii
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11



2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.3 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.2 <i>Turnover Intention</i> .....	18
2.2.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	18
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	19
2.2.3 Indikator-indikator <i>Turnover Intention</i> .....	20
2.3 Komitmen Organisasi.....	22
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	22
2.3.2 Bentuk Komitmen Organisasi .....	23
2.3.3 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	24
2.3.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi.....	25
2.4 Lingkungan Kerja.....	26
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	26
2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	27
2.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja .....	28
2.4.4 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	28
2.4.5 Indikator Lingkungan Kerja .....	29
2.5 Budaya Organisasi.....	30
2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	30
2.5.2 Karakteristik Budaya Organisasi.....	31
2.5.3 Faktor Budaya Organisasi .....	33
2.5.4 Manfaat Budaya Organisasi .....	34
2.5.5 Indikator Budaya Organisasi.....	34
2.6 Penelitian Lain yang Relevan.....	36
2.7 Kerangka Berpikir .....	39
2.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> . .....	39

2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	40
2.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	41
2.7.4 Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, serta Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	41
2.8 Hipotesis Penelitian.....	43

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	45
3.1.1 Tempat Penelitian.....	45
3.1.2 Waktu Penelitian .....	45
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.2.1 Sumber Data.....	46
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.3 Populasi .....	51
3.4 Sample dan Teknik Sampling .....	52
3.5 Rancangan penelitian .....	53
3.5.1 Variabel Bebas ( <i>Independent</i> ).....	53
3.5.2 Variabel Terikat ( <i>Dependent</i> ).....	53
3.6 Variabel dan Definisi Operasional .....	54
3.7 Instrument Penelitian .....	58
3.7.1 Uji Validitas .....	59
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	60
3.7.3 Uji Parsial (Uji t).....	61
3.7.4 Uji Signifikasi Simultan (Uji F).....	64
3.8 Teknis Analisis Data .....	65
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	66
3.8.2 Analisis Statistik Inferensial.....	66

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	70
4.1.1 Sejarah PT World Innovative Telecommunication .....	70
4.1.2 Logo Perusahaan .....	71
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan .....	72
4.1.4 Struktur Organisasi dan Deskripsi Pekerjaan.....	72
4.1.5 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	73
4.1.6 Produk .....	75
4.2 Pembahasan dan Interpretasi .....	78
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	78
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Usia .....	78
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan Akhir ....	79
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	80
4.3.1 Uji Validitas .....	80
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	83
4.3.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Budaya Organisasi ( $X_3$ ), dan <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	84
4.3.4 Uji Asumsi Klasik .....	85
4.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	88
4.3.6 Uji Koefisien Korelasi (r).....	90
4.3.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	91
4.4 Uji Hipotesis Penelitian .....	92
4.4.1 Uji Simultan (Uji F) .....	92
4.4.2 Uji Parsial (Uji t).....	94

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan ..... 97

5.2 Saran ..... 98

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan PT. <i>World Innovative Telecommunication</i> .....	5
2. Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi.....	36
3. Tabel 2.2 Penelitian Yang Relevan .....	37
4. Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	45
5. Tabel 3.2 Populasi .....	52
6. Tabel 3.3 Variabel dan Definisi Operasional .....	54
7. Tabel 3.4 Skala Likert .....	59
8. Tabel 3.5 Analisis Koefisien Korelasi.....	67
9. Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	78
10. Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	79
11. Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Akhir.....	79
12. Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) .....	80
13. Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	81
14. Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ).....	82
15. Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	83
16. Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	84
17. Tabel 4.9 Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Budaya Organisasi ( $X_3$ ), dan <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	85
18. Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	86
19. Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	87
20. Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	89
21. Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	91
22. Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	92
23. Tabel 4.15 Hasil Uji F .....	92
24. Tabel 4.16 Hasil Uji t .....	94

## DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1.1 Logo (PIN) Karyawan PT. <i>World Innovative Telecommunication</i> .....	5
2. Gambar 2.1 Proses Manajemen SDM .....	18
3. Gambar 2.2 Kerangka Berpikir .....	43
4. Gambar 4.1 Logo Perusahaan .....	71
5. Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. <i>World Innovative Telecommunication</i> .....	73
6. Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	88

## ABSTRAK

**Muhammad Haris Silajiq. Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja serta Budaya Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. World Innovative Telecommunication di Palembang. Skripsi, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen. (Dibawah bimbingan Ibu HJ Agustina Marzuki SE, M.Si Pembimbing I dan Bapak H. Hisbullah Basri SE, M.Si Pembimbing II) .**

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Serta Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. World Innovative Telecommunication Palembang. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan adanya 1.) Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, serta budaya organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* PT. World Innovative Telecommunication 2.) Pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap *turnover intention* PT. World Innovative Telecommunication 3.) Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap *turnover intention* PT. World Innovative Telecommunication 4.) Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap *turnover intention* PT. World Innovative Telecommunication. Pertimbangan yang diambil adalah Karyawan PT. World Innovative Telecommunication di Palembang yang berjumlah 57 karyawan sebagai responden. Variabel yang digunakan yaitu Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, serta Budaya Organisasi sebagai variabel independen dan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen. Model yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil persamaan  $Y = 1,678 + 0,391 X_1 + 0,229 X_2 + 0,212 X_3 + e$ . Dimana Y merupakan variabel *Turnover Intention*, konstanta sebesar 1,678, Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,391 atau 39,1%, Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,229 atau 22,9%, serta Budaya Organisasi ( $X_3$ ) sebesar 0,212 atau 21,2%. Hasil dari uji F dengan  $F_{hitung}$  sebesar 11,682 dengan tingkat Sig. 0,000 karena nilai Sig  $F \leq 0,05$  maka ada pengaruh secara simultan. Hasil uji t Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dengan hasil nilai signifikan uji  $t \leq 0,05$  yaitu ( $0,000 \leq 0,05$ ) maka ada pengaruh secara parsial, Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan hasil nilai signifikan uji  $t \leq 0,05$  yaitu ( $0,000 \leq 0,05$ ) maka ada pengaruh secara parsial, serta Budaya Organisasi ( $X_3$ ) dengan hasil nilai signifikan uji  $t \leq 0,05$  yaitu ( $0,000 \leq 0,05$ ) maka ada pengaruh secara parsial. Dari kesimpulan peneliti menyatakan bahwa secara parsial Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, secara parsial Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, secara parsial Budaya Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, dan secara simultan komitmen organisasi, lingkungan kerja, serta budaya organisasi terhadap *Turnover Intention* Pada PT. World Innovative Telecommunication Di Palembang.

Penulis berpendapat bahwa di masa yang akan datang sebaiknya perusahaan perlu memperbarui kebijakan dan ketentuan perusahaan sehingga dapat mengurangi tingkat turnover pada karyawan nya.

**Kata Kunci** : Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi,  
*Turnover Intention.*



## ABSTRACT

**Muhammad Haris Silajiq. *The Influence of Organizational Commitment, Work Environment and Culture on Turnover Intention at PT. World Innovative Telecommunication in Palembang. Thesis, Faculty of Economics Management Study Program. (Under the guidance of Mrs. HJ Agustina Marzuki SE, M.Si Advisor I and Mr. H.Hisbullah Basri SE, M.Si Advisor II) .***

*This thesis basically examines the Influence of Organizational Commitment, Work Environment, and Organizational Culture on Turnover Intention at PT. World Innovative Telecommunication Palembang. The purpose of this study is to determine, analyze, and prove the existence of 1.) The effect of organizational commitment, work environment, and organizational culture simultaneously on the turnover intention of PT. World Innovative Telecommunication 2.) The effect of partial organizational commitment on the turnover intention of PT. World Innovative Telecommunication 3.) Partial influence of work environment on turnover intention of PT. World Innovative Telecommunication 4.) Partial influence of organizational culture on turnover intention of PT. World Innovative Telecommunication. The considerations taken are PT. World Innovative Telecommunication Employees in Palembang, totaling 57 employees as respondents. The variables used are Organizational Commitment, Work Environment, and Organizational Culture as the independent variable and Turnover Intention as the dependent variable. The model used is multiple linear regression with the equation  $Y = 1.678 + 0.391 X_1 + 0.229 X_2 + 0.212 X_3 + e$ . Where Y is the Turnover Intention variable, a constant of 1.678, Organizational Commitment ( $X_1$ ) of 0.391 or 39.1%, Work Environment ( $X_2$ ) of 0.229 or 22.9%, and Organizational Culture ( $X_3$ ) of 0.212 or 21.2% . The results of the F test with Fcount of 11,682 with a level of Sig. 0.000 because the value of Sig F 0.05 then there is a simultaneous effect. The results of the t-test of Organizational Commitment ( $X_1$ ) with the results of a significant value of the t-test 0.05, namely (0.000 0.05), then there is a partial effect, the Work Environment ( $X_2$ ) with the results of the significant value of the t-test 0.05, namely (0.000 0.05) then there is a partial effect, and Organizational Culture ( $X_3$ ) with the results of a significant value of the t test 0.05, namely (0.000 0.05), then there is a partial effect. From the conclusion, the researcher states that partially Organizational Commitment ( $X_1$ ) has an effect on Turnover Intention, partially the Work Environment ( $X_2$ ) has an effect on Turnover Intention, partially Organizational Culture ( $X_3$ ) has an effect on Turnover Intention, and simultaneously organizational commitment, work environment, and organizational culture on Turnover Intention at PT. World Innovative Telecommunication in Palembang.*

*The author argues that in the future the company should update the company's policies and provisions so that it can reduce the turnover rate of its employees.*

**Keywords** : *Organizational Commitment, Work Environment, Organizational Culture, Turnover Intention.*

# RIWAYAT HIDUP

## I. Data Pribadi

1. Nama Lengkap : MUHAMMAD HARIS SILAJIQ
2. Tempat & Tanggal Lahir : Palembang, 20 April 1997
3. Jenis Kelamin : Pria
4. Agama : Islam
5. Golongan Darah : A
6. Nomor HP : 08988220176
7. Alamat : Jalan letnan simanjuntak Lorong  
lebak mulyo RT.021/008 No.1387  
Kecamatan kemuning Kelurahan  
pahlawan, Palembang
8. Status : Belum Menikah
9. Program Studi : Manajemen
10. Email : [muhammadharissilajiq@gmail.com](mailto:muhammadharissilajiq@gmail.com)

## II. Riwayat Pendidikan

1. Taman Kanak Al-Firdaus Palembang
2. Sekolah Dasar Negeri 180 Palembang
3. Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Palembang
4. SMA Aisyah 1 Palembang
5. SMA YP Puncak Gemilang (Tanjung Raja, Ogan Ilir), SUMSEL
6. Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usahanya diharapkan mampu tetap bersaing dan mempertahankan usahanya. Salah satu cara agar perusahaan mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya adalah menggunakan sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dewasa ini, banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya sumber daya manusia. SDM memiliki sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

SDM adalah aktivitas yang penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan perlu mengatur SDM untuk mencapai tujuannya dengan efektif serta senantiasa menjaga dan menciptakan kondisi yang nyaman dan bergairah dalam bekerja. Hal inilah yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai aset terbesar perusahaan. Perusahaan tidak hanya memandang karyawan hanya sebagai modal atau biaya, tetapi karyawan dianggap sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan kompetitif perusahaan.

Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*).

Vidya Prisca Alfresia (2016:2) *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*Turnover Intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Dewi dan Wibawa (2016: 763) *Turnover* juga diartikan sebagai proses bahwa karyawan akan meninggalkan organisasi. Sementara *turnover intention* adalah sebuah pengukur terhadap keinginan karyawan untuk keluar.

Berdasarkan kondisi sekarang ini, tingginya tingkat *turnover* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia – sia karena staf yang baru direkrut memilih pekerjaan di luar perusahaan lain. Oleh karena itu perusahaan harus mempersiapkan perubahan dan juga harus mampu memperhatikan SDM yang ada di perusahaan dikarenakan merekalah yang

menjalankan perusahaan agar tetap berjalan serta memajukan dan mendorong perusahaan agar melakukan usaha menuju pesaingnya dan menjadi pemenang.

Mowday et. al. dalam Dey et. al. (2014 : 281) Komitmen organisasi merupakan sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi. Hotland F.A (2019 : 2) Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung ada keinginan untuk pindah kerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan sering sesekali menjadi isu yang sangat penting, dan begitu pentingnya hal tersebut, perusahaan berusaha untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi/perusahaan. Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak yang negatif bagi organisasi ataupun perusahaan karena hal ini akan menciptakan keadaan yang tidak stabil dan ketidak-pastian terhadap kondisi tenaga kerja.

Adapun kejanggalan lain pada karyawan yang memutuskan dirinya untuk mengunduran diri dari perusahaan karena faktor lingkungan kerjanya seperti adanya pengaruh pihak lain (*competitor*) terhadap karyawan untuk bergabung menjadi mitranya dan tidak kompaknya team. Affandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas

seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan tidaknya memadai alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Penawaran oleh *competitors leadership* dan tidak kompaknya team mampu mempengaruhi minat karyawan untuk melakukan *turnover intention* atau berpindah tempat kerja pada perusahaan kompetitor. Lingkungan kerja yang berbeda maka akan menghasilkan kebudayaan yang berbeda pula. Perbedaan kebudayaan di organisasi ini akan mendorong seseorang untuk melihat berbagai sudut dari profesinya. Budaya organisasi ini juga akan mempengaruhi adanya norma dan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan di dalam organisasi.

Jansen F.T (2017 : 14) Budaya organisasi merupakan suatu nilai, norma dan kebiasaan bersama yang diciptakan, ditemukan dan dikembangkan oleh kelompok untuk dipegang anggota organisasi sebagai media pelajaran untuk menyesuaikan diri terhadap unsur budaya yang berbeda sehingga tercapai suatu keserasian fungsi kehidupan dalam berkelompok. Jansen F.T (2017 : 3) Dalam prakteknya, iklim organisasi memuat nilai benar atau tidaknya lingkungan kerja dan norma dalam budaya organisasi untuk keperluan menerima atau menolak tawaran kerja dari organisasi tersebut. Bagaimanapun, dalam berbagai organisasi, budaya, tradisi, dan metode operasional khusus akan menciptakan suatu

atmosfir. Beberapa organisai memiliki atmosfir kerja yang dinamis dan fleksibel, sebagian lainnya tidak. Sebagian besar yang berkaitan dengan budaya, iklim dan atmosfir kerja ini dipengaruhi oleh adanya pemimpin atau manajer, yang mana akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi organisasi. Salah satu budaya yang berpengaruh baik adalah budaya kerja islami.

Pengunduran diri atau berpindahnya karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya tersebut juga terjadi pada PT. *World Innovative Telecommunication* di Palembang. PT. *World Innovative Telecommunication* merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan *smartphone bermerek Oppo* yang mempunyai cabang di seluruh area Indonesia, khususnya di kota palembang. Berikut adalah *voluntary turnover* pada PT.*World Innovative Telecommunication* di Palembang kota.

**Tabel 1.1**  
**Data Turnover Karyawan**  
**PT. *World Innovative Telecommunication***

Tahun 2021	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir	% karyawan keluar ( <i>turnover intention</i> )
Januari	151	0	2	149	1,3%
Februari	149	1	4	146	2,0%
Maret	146	2	7	141	3,4%
April	141	2	9	134	5,0%
Mei	134	4	12	126	6,1%

Sumber : Data PT. *World Innovative Telecommunication*, 2021.



Dari Tabel 1.1 menunjukkan terlihat bahwa jumlah *turnover* pada PT. *World Innovative Telecommunication* dari bulan Januari 2021 sampai Mei 2021 cukup tinggi. Terlihat jumlah *turnover* 1,3% dari bulan Januari menjadi 6,1% pada bulan Mei 2016. Angka *turnover* ini relatif cukup tinggi dan sudah pasti berdampak negatif untuk PT. *World Innovative Telecommunication*, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan tersebut.

Menurut hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* di Palembang, peneliti menemukan terdapat rendahnya komitmen karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa tidak sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan, sehingga rasa kerja keras karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan kurang, karyawan juga kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya. Disamping itu kadang karyawan merasa lelah dengan pekerjaan yang mereka terima, karena usia sebagian besar karyawan masih berusia produktif maka karyawan sering berfikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Hal ini menunjukkan indikasi rendahnya komitmen karena kurangnya hasrat yang dimiliki oleh karyawan untuk bertahan di dalam perusahaan. Adapun faktor lingkungan kerja, penawaran kompetitor terhadap karyawan untuk bekerja diperusahaan nya merupakan faktor yang mampu mempengaruhi keinginan karyawan di perusahaan ini untuk berhenti dan pindah bekerja. Hal ini disebabkan karena ketidak nyamanan karyawan dalam bekerja.

Salah satu budaya organisasi pada perusahaan ini ialah *One Price No Gift*, dimana perusahaan menetapkan ketentuan kepada mitra nya agar menerapkan harga nasional dengan tidak memberikan hadiah atau aksesoris tambahan pada pelanggan dalam pola asumsi dasar yang diciptakan sebagai landasan berperilaku dalam organisasi . Apabila mitra melanggar maka perusahaan akan memberikan sanksi berupa lepas kontrak atau mitra tidak diizinkan untuk memproduksi barang perusahaan. Demikian tentunya akan mempengaruhi karyawan yang menetap pada toko mitra tersebut. Menurut wawancara yang saya lakukan kepada karyawan bahwa sulit mendapatkan pelanggan jika *One Price No Gift* dilakukan karena banyaknya permintaan pelanggan ketika bertransaksi membeli smartphone kepada karyawan yang melayani agar dapat memberikan aksesoris atau hadiah seperti voucher kuota internet dan negosiasi harga. Sedangkan kompetitor mampu memberikan hadiah dan harga kurang kepada calon pembeli. Berikut adalah Pin yang digunakan karyawan saat bekerja pada waktunya.

**Gambar 1.1**  
**Logo (PIN) Karyawan Oppo**  
**PT. World Innovative Telecommunication**



Sumber : PT World Innovative Telecommunication

Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja serta budaya organisasi yang rendah berdampak pada tingginya tingkat *turnover* karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* di Palembang. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **‘Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Serta Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. *World Innovative Telecommunication* Di Palembang’**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas maka permasalahan data dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi, lingkungan kerja, serta budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* Pada PT. *World Innovative Telecommunication* Di Palembang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* Pada PT. *World Innovative Telecommunication* Di Palembang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* Pada PT. *World Innovative Telecommunication* Di Palembang?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* Pada PT. *World Innovative Telecommunication* Di Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, serta budaya organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* Pada PT. *World Innovative Telecommunication* Di Palembang
2. Pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap *turnover intention* Pada PT. *World Innovative Telecommunication* Di Palembang
3. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap *turnover intention* Pada PT. *World Innovative Telecommunication* Di Palembang
4. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap *turnover intention* Pada PT. *World Innovative Telecommunication* Di Palembang

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja serta budaya organisasi terhadap *turnover intention* PT *World Innovative Telecommunication* Palembang.

### **1.4.2 Bagi Perusahaan**

1. Menjalin hubungan yang teratur, sehat dan dinamis antara PT. *World Innovative Telecommunication* dengan Universitas Tridinanti Palembang
2. Mengingatkan ulang para leadership bahwa pentingnya peran promotor atau sales untuk kemajuan perusahaan
3. Memberikan pendapat kepada PT. *World Innovative Telecommunication* untuk menemukan jalan terbaik bagi sumber daya manusianya

### **1.4.3 Bagi Akademis**

1. Universitas Tridinanti Palembang mendapatkan umpan balik untuk menyempurnakan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan perusahaan dan tuntutan pembangunan pada umumnya
2. Dapat dijadikan referensi bagi penulis selanjutnya terkait manajemen sumber daya manusia
3. Memperkaya *Literature*

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Kholid. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langka". Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan. 2019.
- Hasibuan H.M.S.P. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta. 2006.
- Jansen Fredy Tahapary. "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Afektif Terhadap Keinginan Keluar (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat PT. *Jaya Trade* Indonesia)". Universitas Negeri Semarang, 2017.
- Jansen Fredy Tahapary. "Pengertian, Jenis, Manfaat, dan Indikator *Turnover Intention* menurut para ahli". Universitas Negeri Semarang, 2017.
- Muhammad Irfan Nasution, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Medical Representative". Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII No.3. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan (2017:407:-428).
- Nurdin Batjo, S.Pt.,MM.,M.Si. dan Dr. Mahadin Shaleh, M.Si. Cetakan Pertama. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit Aksara Timur Jl. Malengkeri Kompleks TVRI Blok A No.9 Makassar Sulawesi Selatan. 2018.
- Prof. Dr. H. Sulbahrir Madjir, SE.MM, Dr. Msy. Mikial, SE.M:Si,Ak.CA.cSRS, Drs. Karnsrin Sa'i,MS Dkk. Edisi kedua Cetakan pertama, "Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir ". Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, Jl. Kapten Marzuki 2446 Kamboja Palembang 30129. Tahun 2021.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. Edisi Pertama, "Budaya Organisasi". Penerbit Prenadamedia Group Jl. Tandra Raya No.23 Rawamangun, Jakarta 13220. 2010.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. Pengertian, Jenis, Manfaat, dan Indikator Budaya

- Organisasi menurut para ahli dan umumnya. Edisi Pertama, 2010 "Budaya Organisasi". Penerbit Prenadamedia Group Jl. Tandra Raya No.23 Rawamangun, Jakarta 13220. 2010.
- Resa Adi Agnesya. "Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (studi kasus pada Bank Muamalat Kantor Cabang Surakarta)". Iain Salatiga, 2019.
- Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif . Pengertian, Jenis, Manfaat, dan Indikator Komitmen Organisasi menurut para ahli dan umumnya. "Komitmen Organisasi". Cetakan kedua, Penerbit Nas Media Pustaka Jl Belibis 43, Makassar. 2018.
- Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif. "Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi". Cetakan kedua, Penerbit Nas Media Pustaka Jl Belibis 43, Makassar. 2018.
- Vidya Prisca Alfresia. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Kajima Indonesia". Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.
- Yongki dan Aditya, "*Turnover Intention* menurut para ahli" , 2017.
- Yongki, Aditya. "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Arifindo adiputra ariaguna". Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta (2020).
- Yongki, Aditya. Pengertian, Jenis, Manfaat, dan Indikator Lingkungan Kerja menurut para ahli dan umumnya. "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Arifindo adiputra ariaguna". Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta (2020).