

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI,
DAN KOMUNIKASI TERHADAP TURNOVER
INTENTION KARYAWAN PT NEXELITE CP
INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



Oleh:

Febriani

140910286

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI,
DAN KOMUNIKASI TERHADAP TURNOVER
INTENTION KARYAWAN PT NEXELITE CP
INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**



Oleh:

Febriani

140910286

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Febriani
NPM/NIP : 140910286
Fakultas : Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Nexelite Cp Indonesia Batam

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 07 Februari 2018



Febriani
140910286

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI,
DAN KOMUNIKASI TERHADAP TURNOVER
INTENTION KARYAWAN PT NEXELITE CP
INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh
Febriani
140910286**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 31 Januari 2018

**Heryenzus, S.Kom., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, Sehingga perusahaan diharapkan mampu mengatur MSDM sebaik mungkin agar tidak terjadinya Turnover. Penelitian ini dilakukan di PT Nexelite CP Indonesia yang beralamat di Jl. Brigjen Katamso Kampung Taroka, Tanjung Uncang Batam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan komunikasi terhadap Turnover Intention karyawan PT Nexelite CP Indonesia. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 137 orang, dalam penentuan sampel menggunakan Rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 102 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 14 indikator yang terdiri dari 22 pernyataan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 21. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention dengan hasil t hitung $1,390 < t$ tabel $1,660$ dan signifikansi sebesar $0,168 > 0,05$, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan hasil t hitung $2,252 > t$ tabel $1,660$ dan signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan hasil t hitung $3,558 > t$ tabel $1,660$ dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, dan komitmen organisasi, motivasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan hasil F hitung $27,250 > F$ tabel $2,70$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap turnover intention sebesar 0,455 atau 45,5%, sedangkan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Komunikasi, Motivasi, dan *Turnover Intention*

ABSTRACT

Human resources is the most important asset in a company or organization that affects the efficiency and effectiveness of the company, so that company expected to be able for manage MSDM as possible so as not occur Turnover intention. This research was held on PT Nexelite CP Indonesia which is located at Jl. Brigjen Katamso Kampung Taroka, Tanjung Uncang Batam. The purpose of this observation is to know organization commitment effect, motivation and communication of employees turnover intention at PT Nexelite CP Indonesia. The members of population in this reseacrh is 137 person, while method intake of sample conducted by using formula of slovin so that the amount of sample obtained by counted 102 people. The data collecting was carried on by distributing questionnaire with scale likert 5 point to measure 14 indicators consisting of 22 statements. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS 21 aplication. The result of the analysis of this study indicate organizational commitment has no effect and not significant on turnover intention with the result t count $1,390 < t$ table $1,660$ and level of significant $0,168 > 0,05$, motivation positive and significant effect on turnover intention with the result t count $2,252 > t$ table $1,660$ and level of significant $0,027 < 0,05$, communication positive and significant effect on turnover intention with the result t count $3,558 > t$ table $1,660$ and level of significant $0,001 < 0,05$ and organizational commitment, motivation and communication positive and significant effect with the result F count $27,250 > F$ table $2,70$ and level of significant $0,000 < 0,05$. Based on the result can be concluded that organizational commitment, motivation and communication variables has affected on turnover intention of $0,455$ or 45% , while as $54,5\%$ of this variable affected by other factors not included in this research.

Keyword : Communication, Motivation, Organizational Commitment, and Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen Bisnis di Universitas putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku Dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu dan pikiran, serta memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.
5. Seluruh dosen dan staff Universitas Putera Batam.
6. Teristimewa untuk kedua orang tua Bapak Supriadi dan Ibu Asiah yang selalu mendoakan , memberikan semangat, motivasi dan pengorbanannya baik dari segi moril maupun materil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Teristimewa untuk Fizi Bimas Gusseno yang tidak pernah bosan untuk memberikan semangat, nasehat dan cinta yang begitu luar biasa.

8. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT Nexelite CP Indonesia terimakasih atas kerjasama dan bantuannya.
9. Sahabat-sahabat Manajemen Bisnis Angkatan 2014 terutama Weny Apriana, Lili Suryani, Ninawati, Aji Saputra.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesai penyusunan skripsi, terimakasih banyak.

Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan selalu mencurahkan taufik dan hidayahnya kepada semua pihak yang telah membantu, amin.

Batam, 31 Januari
2018

Febriani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPEL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	iii
SURAT PERNYATAAN	iiii
HALAMAN PENGESAHAN	iiv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	iix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Teoritis	10
2.1.1 Komitmen Organisasi	10
2.1.1.1 Ciri-ciri komitmen organisasi	11
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi	13
2.1.1.3 Proses terbentuknya komitmen organisasi	14
2.1.1.4 Dampak komitmen organisasi	16
2.1.1.5 Indikator Komitmen Organisasi	16
2.1.2 Motivasi	17
2.1.2.1 Faktor-faktor Motivasi	19
2.1.2.2 Langkah-langkah pemberian motivasi	25
2.1.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi	26
2.1.2.4 Indikator Motivasi	26
2.1.3 Komunikasi	27
2.1.3.1 Fungsi komunikasi	28
2.1.3.2 Proses dan unsur-unsur komunikasi	29
2.1.3.3 Faktor yang memengaruhi kelancaran hambatan berkomunikasi	31
2.1.3.4 Mengatasi hambatan-hambatan komunikasi	33
2.1.3.5 Indikator Komunikasi	35
2.1.4 <i>Turnover Intention</i>	35
2.1.4.1 Hal yang mempengaruhi <i>Turnover intention</i> karyawan	37
2.1.4.2 Indikator <i>Turnover Intention</i>	37
2.2 Penelitian Terdahulu	38
2.3 Kerangka Pemikiran	41

2.4	Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Desain Penelitian	43
3.2	Operasional Variabel	43
3.2.1	Variabel Bebas (Independen)	44
3.2.2	Variabel Terikat (Dependen)	45
3.3	Populasi dan Sampel	47
3.3.1	Populasi	47
3.3.2	Sampel	47
3.4	Teknik Pengumpulan Data	48
3.5	Metode Analisis Data	50
3.5.1	Analisis Deskriptif	50
3.5.2	Uji Kualitas Data	51
3.5.2.1	Uji Validitas Data	51
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	52
3.5.3	Uji Asumsi	53
3.5.3.1	Uji Normalitas	53
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas	53
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	54
3.5.4	Uji Pengaruh	55
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	55
3.5.4.2	Analisis Determinasi (R^2)	56
3.5.5	Rancangan Uji Hipotesis	57
3.5.5.1	Uji T	57
3.5.5.2	Uji F	58
3.6	Lokasi Dan Jadwal Penelitian	59
3.6.1	Lokasi	59
3.6.2	Jadwal Penelitian	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Profil Responden	61
4.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	62
4.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
4.1.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	63
4.2	Hasil Penelitian	64
4.2.1	Analisis Deskriptif	64
4.2.1.1	Variabel Komitmen Organisasi (X1)	64
4.2.1.2	Variabel Motivasi (X2)	66
4.2.1.3	Variabel Komunikasi (X3)	67
4.2.1.4	Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	68
4.2.2	Uji Kualitas Data	69
4.2.2.1	Uji Validitas Instrumen	70
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	73
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	74
4.2.3.1	Hasil Uji Normalitas	74
4.2.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas	77

4.2.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
4.2.4	Hasil Uji Pengaruh	79
4.2.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	79
4.2.4.2	Analisis Determinasi (R^2)	80
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis	81
4.2.5.1	Hasil Uji t (Parsial).....	81
4.2.5.2	Hasil Uji f (Simultan).....	83
4.3	Pembahasan	84
4.3.1	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	84
4.3.2	Pengaruh Motivasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	85
4.3.3	Pengaruh Komunikasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	86
4.3.4	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Komunikasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	87
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	88
5.2	Saran	89
DAFTAR PUSTAKA		91
LAMPIRAN		
Lampiran 1. Pendukung Penelitian		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian		

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Grafik <i>Attendance</i> Kehadiran PT. Nexelite CP Indonesia	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram.....	74
Gambar 4.2 Grafik <i>Normality Probability plot (P-plot)</i>	74
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	77

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan PT Nexelite CP Indonesia Tahun 2016.....	2
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.2 Skala Likert.....	48
Tabel 3.3 Pedoman untuk memberikan Interpretasi terhadap koefisien korelasi.....	56
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	59
Tabel 4.1 Identitas Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2 Identitas Reponden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3 Identitas Reponden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
Tabel 4.4 Identitas Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskriptif.....	63
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi (X1).....	64
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Variabel Motivasi (X2).....	65
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Variabel Komunikasi (X3).....	66
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1).....	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2).....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X3).....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	75
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	76
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.18 Hasil Uji R dan R Square.....	80
Tabel 4.19 Hasil Uji t (Parsial).....	81
Tabel 4.20 Hasil Uji f (Simultan).....	82

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	46
Rumus 3.2 Perhitungan Korelasi	50
Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda	54
Rumus 3.4 Korelasi Ganda	55
Rumus 3.5 Uji-t.....	57
Rumus 3.6 Uji-f.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memperkerjakan karyawan yang berkualitas tinggi serta memiliki potensi baik, sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Perusahaan tentu perlu memiliki struktur, aturan dan job description yang terarah agar sumber daya manusia yang ada pada perusahaan secara berkesinambungan bekerja untuk mencapai target perusahaan melalui unit atau divisi-divisi yang telah ditentukan dalam organisasi.

Begitu juga untuk menghadapi persaingan sekarang ini perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia.

Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan telah baik dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah intensi keluar (*turnover intentions*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* dapat diartikan yaitu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri,

perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi.

PT. Nexelite CP Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan dan perbaikan kapal. Pada bidang ini tentu PT. Nexelite CP Indonesia akan membutuhkan dan Mengelola SDM paling banyak daripada bidang lainnya. Ini mengakibatkan berbagai fenomena permasalahan SDM salah satunya adalah masalah *turnover* karyawan. Berikut tabel *turnover intention* PT. Nexelite CP Indonesia tahun 2016.

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan PT. Nexelite CP Indonesia Tahun 2016

Bulan	Total Karyawan diawal bulan	Total Karyawan Masuk	Total Karyawan Keluar	Total Karyawan diakhir bulan	Persentase Turnover
Januari	199	0	12	187	6%
Februari	187	5	14	178	8%
Maret	178	3	23	158	15%
April	158	8	12	154	8%
Mei	154	3	14	143	10%
Juni	143	0	1	142	1%
Juli	142	0	5	137	4%
Agustus	137	2	2	137	1%
September	137	1	4	134	3%
Oktober	134	2	6	130	5%
November	130	0	5	125	4%
Desember	125	1	11	115	10%
Total		25	109	115	73%

Sumber : HRD, PT. Nexelite CP Indonesia, Diolah

Berdasarkan data diatas terhitung dari Januari 2016 sampai dengan Desember 2016, karyawan PT Nexelite CP Indonesia yang keluar mencapai angka 109 orang dan karyawan yang masuk 25 orang. Dari data tersebut terlihat bahwa terjadinya ketidakseimbangan jumlah antara karyawan keluar dan masuk, lebih

banyak karyawan yang keluar dari perusahaan daripada karyawan masuk. Salah satu alasan mengapa perputaran karyawan masuk lebih sedikit dikarenakan perusahaan mempertimbangkan berbagai kerugian yang ditimbulkan baik dari segi biaya untuk perekrutan dan pelatihan maupun dari segi waktu. Maka dari itu perusahaan mengambil alternatif lain untuk menyeimbangkan antara karyawan keluar dan masuk yaitu dengan menambah tenaga kerja tetapi secara tidak langsung , yaitu dengan menambah manpower melalui perusahaan yang bekerja sebagai *subcontractor* di PT Nexelite CP Indonesia sehingga perusahaan tidak perlu memikirkan untuk biaya pelatihan, perekrutan dll.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. (Hasibuan, 2007:211) menyatakan bahwa sesungguhnya ada sejumlah alasan tersembunyi pada setiap karyawan yang ingin pindah kerja, diantaranya adalah rendahnya komitmen atau kesetiaan pada perusahaan. Komitmen organisasional juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap kelanjutan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan.

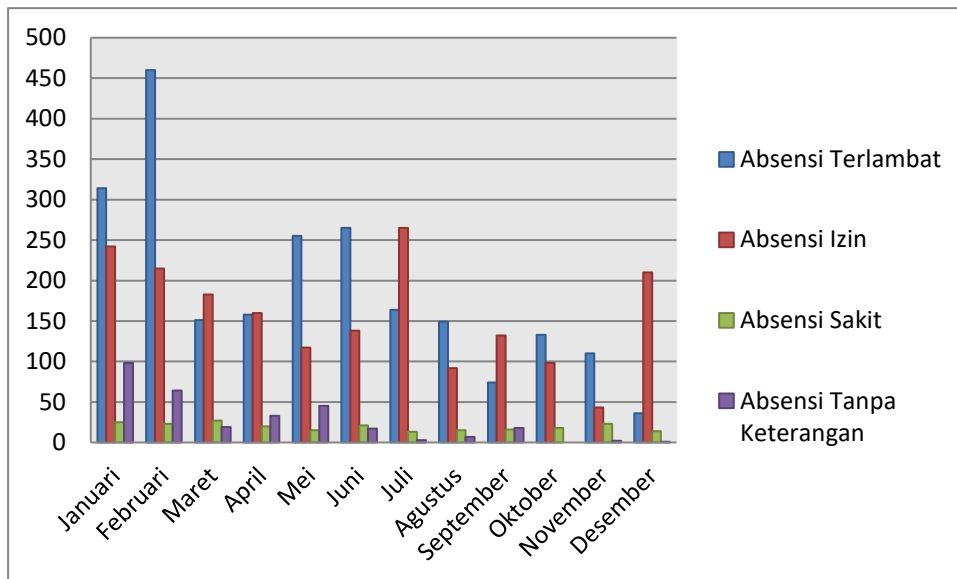
Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti , terlihat bahwa hampir sebagian dari karyawan PT. Nexelite CP Indonesia tidak merasakan masalah perusahaan adalah masalah mereka sendiri. Hal seperti ini bisa dikaitkan dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan , sehingga jika perusahaan mengalami masalah yang cukup berat, mereka tidak akan terlalu memikirkan

masalah tersebut, bahkan tidak akan sungkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Selain komitmen organisasi, motivasi juga menjadi salah satu penyebab terjadinya *turnover*. Motivasi kerja merupakan semangat kerja karyawan untuk perusahaan yang timbul dari adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan individual. Pemberian motivasi yang tepat bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sekaligus memenuhi kebutuhan individual karyawan itu sendiri. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan bekerja penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya. Sehingga akan berdampak terhadap tingginya tingkat *turnover* di perusahaan tersebut.

Hasil wawancara dengan personalia PT. Nexelite CP Indonesia , terlihat bahwa motivasi kerja karyawan PT. Nexelite CP Indonesia dapat dikategorikan rendah, karena tingginya tingkat absensi karyawan di setiap bulannya. Berikut tabel absensi karyawan PT. Nexelite CP indonesia Selama setahun Terakhir.

Sumber : HRD, PT. Nexelite CP Indonesia, Diolah



Gambar 1.1 Grafik Attendance Kehadiran PT. Nexelite CP Indonesia Tahun 2016

Hal lain yang menyebabkan terjadinya *turnover* adalah komunikasi. Komunikasi merupakan unsur penting dalam membangun hubungan antar sesama manusia. Dalam bekerja, tentunya para pegawai akan selalu berkomunikasi satu sama lainnya, baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan rekan sejawat agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti, beberapa alasan yang menyebabkan karyawan tidak betah bekerja di perusahaan adalah karena merasa tidak cocok dengan pimpinan. Hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi. Tidak semua dari atasan bisa menampung keluhan dari bawahannya dan juga tidak semua bawahan bisa mengadukan tentang masalah pekerjaan kepada atasannya. Dan juga tidak semua atasan punya kemauan untuk mendengar, kebanyakan atasan lebih mementingkan hasil daripada proses.

Berdasarkan pada paparan permasalahan diatas, dengan demikian penulis perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *turnover intention*, komitmen organisasi, motivasi dan komunikasi. Oleh karena itu judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah “***Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Nexelite CP Indonesia DI KOTA BATAM***”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka didapat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terjadinya *turnover intention* secara berkala di PT. Nexelite CP Indonesia pada tahun 2016.
2. Karyawan kurang mempunyai rasa memiliki dan peduli terhadap perusahaan.
3. Tingginya angka absensi karyawan selama setahun belakangan ini.
4. sebagian atasan tidak mau mendengarkan keluhan karyawan.
5. Ada beberapa atasan yang hanya mementingkan hasil tanpa melihat proses.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini supaya lebih terarah pada permasalahan yang dihadapi sesuai dengan tujuan penelitian, maka perlu ditetapkan batasan-batasan terhadap permasalahan yang akan diteliti. hal ini dilakukan supaya langkah-langkah pemecahan tidak menyimpang dari koridor pembahasan. adapun batasan

pada variabel yang dimaksud yaitu komitmen organisasi, motivasi dan komunikasi sebagai variabel bebas dan *turnover intention* sebagai variabel terikat. unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nexelite CP Indonesia yang dilakukan di kantor PT. Nexelite CP Indonesia. hal ini merupakan masalah utama sebagaimana yang diungkapkan pada latar belakang masalah.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat ditarik suatu permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Nexelite CP Indonesia ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Nexelite CP Indonesia ?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Nexelite CP Indonesia ?
4. Apakah komitmen organisasi, motivasi dan komunikasi bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Nexelite CP Indonesia ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah dan pembatasan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Nexelite CP Indonesia.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Nexelite CP Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Nexelite CP Indonesia.
4. Untuk mengetahui komitmen organisasi, motivasi dan komunikasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Nexelite CP Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Dalam setiap hal yang dilakukan tentunya memiliki manfaat yang akan didapat. Demikian juga dengan penelitian ini. Nantinya penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai komitmen organisasi, motivasi, komunikasi dan *turnover intention*. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi pada penelitian selanjutnya yang menggunakan variabel komitmen organisasi, motivasi, komunikasi dan *turnover intention*.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini bisa digunakan untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan dan mengetahui sampai sejauhmana kualitas ataupun kemampuan mahasiswa dalam mengimplementasikan teori yang ditelitinya ke dalam dunia usaha atau dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi perusahaan sehingga perusahaan bisa mencapai visi dan misinya dan juga bisa membantu perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Komitmen Organisasi

Priansa (2016:233) dalam (Gmim, Kasih, & Ratulangi, 2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya. Yulk dalam Priansa (2016:233) dalam (Gmim et al., 2016) menyatakan komitmen organisasi merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi.

Cohen dan Ronit (2007) dalam (Suana, 2016) menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan memiliki hubungan dengan *turnover intention*, karena terkait dengan biaya yang dikeluarkan. Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu organisasi. Tingginya tingkat komitmen dukungan karyawan dan pengembangan komitmen karyawan pada perusahaan akan mengurangi *turnover intention* (Hussain dan Asif, 2012) dalam (Suana, 2016).

Menurut (Stephen & Judge, 2008:100) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada

pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi merekrut individu tersebut.

Menurut (Luthans, 2011:147) dalam (hafni & liyana, 2016) komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai :

- a. Sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
- b. Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan;
- c. Keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

2.1.1.1 Ciri-ciri komitmen organisasi

Newsstroom (1989) dalam (Sopiah, 2008:156) menyatakan bahwa secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal, yaitu :

1. Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi.
3. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Bathaw dan Grant (1994) dalam (Sopiah, 2008:156), menyebutkan komitmen organisasional sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Hunt dan Morgan (1994) dalam (Sopiah, 2008:156), mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila :

1. Memiliki kepercayaan dari menerima tujuan dan nilai organisasi.
2. Berkeinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi.
3. Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Steers dan Black (1994) dalam (Sopiah, 2008:157), mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut:

- a. Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- b. Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

Menurut (Sopiah, 2008:156), komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Kanter (1986) dalam (Sopiah, 2008:158) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu :

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut Steers (1985) dalam (Sopiah, 2008:163), ada tiga faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Menurut Young et.al (1998) dalam (Sopiah, 2008:164), mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu :

1. Kepuasan terhadap promosi.
2. Karakteristik pekerjaan.
3. Komunikasi.
4. Kepuasan terhadap kepemimpinan.
5. Pertukaran ekstrinsik.
6. Pertukaran intrinsik.
7. Imbalan intrinsik.
8. Imbalan ekstrinsik.

Menurut (Sopiah, 2008:164), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah :

1. Faktor personal
2. Faktor organisasional
3. Faktor yang bukan dari dalam organisasi

2.1.1.3 Proses terbentuknya komitmen organisasi

Bashaw dan Grant (dalam Amstrong, 1994) seperti dikutip oleh (Sopiah, 2008:159), menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi

merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Miner (1997) seperti dikutip (Sopiah, 2008:161) secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Fase awal, *initial commitment*

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah :

- a. Karakteristik individu
- b. Harapan-harapan karyawan pada organisasi
- c. Karakteristik pekerjaan

2. Fase kedua, *commitment during early employment*

Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor–faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi pengalaman kerja yang ia rasakan pada tahap awal ia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggungjawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.

3. Fase ketiga, *commitment during later career*

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

2.1.1.4 Dampak komitmen organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Ditinjau dari segi organisasi menurut Steers (1991) dalam (Sopiah, 2008:166), karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan.

Menurut Begley dan Czajka (1993) dalam (Sopiah, 2008:167) karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dampaknya adalah tingkat stress berkurang. Sedangkan menurut Hackett dan Guinon (1995) dalam (Sopiah, 2008:167), karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut yaitu karyawan lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun.

2.1.1.5 Indikator Komitmen Organisasi

(Stephen & Judge, 2008:108), membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator, yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen normatif (*normative commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

3. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

2.1.2 Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa Inggris "*Motivation*" dari kata *motivation* sebenarnya berasal dari bahasa Latin yaitu *Movere*. kata *movere* dalam bahasa Latin artinya *To Move* dalam bahasa Inggris yang berarti Menggerakkan atau Mendorong dalam bahasa Indonesia. Didalam konsep manajemen atau konsep manajemen perilaku kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka (Siswandi, 2011:117).

Menurut (Wiludjeng, 2007:154) motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Yang dimaksud dengan motivasi menurut Bartol dalam (Wiludjeng, 2007:154) adalah sebagai berikut "*Motivation is the force that energizes behavior, gives direction to behaviour, and underlies the tendency to persist*".

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2011:233).

Menurut (Sunyoto, 2012:11) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan

secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Seperti telah dikutip di depan bahwa pengertian motivasi, menurut Berelson dan Steiner dalam (Sunyoto, 2012:11), adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Selain pengertian diatas, berikut pengertian Motivasi Menurut para ahli dalam (Sedarmayanti, 2011:233) Motivasi adalah :

1. Keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan (Geory R.Terry)
2. Proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu (Porter & Lawler, 1968;Vroom,1964).
3. Kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan (Richard M.steers).

4. “*A motive tends to decrease in strength if it is either satisfied or blocked from satisfaction*” (motif cenderung menurun kekuatannya apabila terpenuhi atau terhambat pemenuhannya) (Paul Hersey dan Kenneth Blanchard 1982:18).
5. Motivasi : keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Siagian, 1994:128).

2.1.2.1 Faktor-faktor Motivasi

Menurut (Sunyoto, 2012:13), faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat, atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja.

Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang dihpkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian

tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa para karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat lain.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2011:116), faktor-faktor motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

1. Memperoleh kompensasi yang memadai.
 2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
 3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor itu adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan semangat.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan

menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.1.2.2 Langkah-langkah pemberian motivasi

Menurut (Sunyoto, 2012:17) Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut :

1. Pemimpin harus tau apa yang dilakukan bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

2.1.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut (Sunyoto, 2012:17) diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Maslow dalam (Sanusi, 2012:68) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), adalah kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, bebas dari sakit.
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjaminnya

keselamatan yang meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

3. Kebutuhan sosial (*social needs*), adalah kebutuhan yang meliputi akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*), meliputi kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari orang lain seperti pengakuan akan prestasi, harga diri, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), meliputi tercapainya potensi diri dan pemenuhan diri.

2.1.3 Komunikasi

Secara etimologis, komunikasi berasal dari bahasa latin, yaitu *cum*, sebuah kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata *units*, sebuah kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa inggris disebut *communion*, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan gabungan, pergaulan, atau hubungan. Karena untuk *bercommunicate* yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar-menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman, jadi komunikasi berarti pemberitahuan pembicaraan, percakapan, pertukaran pikiran atau hubungan (Hardjana, 2003) dalam (Umam, 2012:157).

Menurut (Sopiah, 2008:141) komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi

yang terjadi diantara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis, tetapi juga yang menggunakan alat komunikasi canggih.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan manajer akan terlibat secara intensif dengan komunikasi. Manajer harus selalu mengkomunikasikan tujuan, kebijakan, prosedur, tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Sehingga dapat dikatakan komunikasi dalam kegiatan seorang manajer memiliki arti yang sangat penting, dimana komunikasi diterapkan dalam semua fungsi manajerial. Pengertian komunikasi menurut Bartol dalam (Wiludjeng, 2007:166).

“communication is the exchange of messages between people for the purpose of achieving common meanings”.

Menurut Koontz dan O’Donnel dalam (Wiludjeng, 2007:166) mendefinisikan komunikasi adalah :

“Communication is received as the transfer of information from one person to another whether or not it elicits confidence. But the information transferred must be understandable to the receiver”.

Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain baik secara verbal maupun secara nonverbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak.

2.1.3.1 Fungsi komunikasi

Menurut (Sopiah, 2008:142) ada empat fungsi komunikasi, yaitu :

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota. Fungsi ini berjalan jika karyawan diwajibkan untuk menyampaikan keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas kewajiban karyawan itu didalam perusahaan.
2. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan, misalnya manajer menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi. Fungsi ini berperan ketika kelompok kerja karyawan menjadi sumber pertama dalam interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi didalam kelompok ini merupakan mekanisme fundamental dimana masing-masing anggota dapat menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka.
4. Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dimana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

2.1.3.2 Proses dan unsur-unsur komunikasi

Menurut (Sopiah, 2008:143) Proses komunikasi terdiri dari tujuh unsur utama yaitu :

1. Pengirim

Pengirim adalah orang yang memiliki informasi dan kehendak untuk menyampaikannya kepada orang lain. Pengirim atau komunikator dalam organisasi bisa karyawan dan bisa juga pimpinan.

2. Penyandian (*encoding*)

Penyandian merupakan proses mengubah informasi kedalam isyarat-isyarat atau simbol-simbol tertentu untuk ditransmisikan. Proses penyandian ini dilakukan oleh pengirim.

3. Pesan

Pesan adalah informasi yang hendak disampaikan pengirim kepada penerima. Sebagian besar pesan dalam bentuk kata, baik berupa ucapan maupun tulisan. Akan tetapi beraneka ragam perilaku non-verbal dapat juga digunakan untuk menyampaikan pesan, seperti gerakan tubuh, raut muka dan lain sebagainya.

4. Saluran

Saluran atau sering juga disebut dengan media adalah alat dengan mana pesan berpindah dari pengirim ke penerima. Saluran yang paling mendasar dari komunikasi antarpribadi adalah komunikasi berhadapan muka secara langsung. Beberapa saluran media utama seperti televisi, radio, jaringan komputer, surat kabar, majalah, buku dan lain sebagainya.

5. Penerima

Penerima adalah orang yang menerima informasi dari pengirim. Penerima melakukan proses penafsiran atas informasi yang diterima dari pengirim.

6. Penafsiran

Penafsiran (*decoding*) adalah proses menerjemahkan (menguraikan sandi-sandi) pesan dari pengirim, seperti mengartikan huruf morse dan sejenisnya. Sebagian besar proses *decoding* dilakukan dalam bentuk menafsirkan isi pesan oleh penerima.

7. Umpan balik

Umpan balik (*feedback*) pada dasarnya merupakan tanggapan penerima atas informasi yang disampaikan pengirim. Umpan balik hanya terjadi pada komunikasi dua arah.

8. Gangguan

Gangguan (*noise*) adalah setiap faktor yang mengganggu penyampaian atau penerimaan pesan dari pengirim kepada penerima. Gangguan dapat terjadi pada setiap elemen komunikasi.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kelancaran hambatan berkomunikasi

Menurut (Umam, 2012:176) kelancaran berkomunikasi dengan lisan bagi setiap orang berbeda-beda, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor berikut:

a. Faktor Pengetahuan

Semakin luas pengetahuan yang dimiliki seseorang, semakin banyak perbendaharaan kata yang dapat memberikan dorongan baginya untuk berbicara lebih lancar.

b. Faktor pengalaman

Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang, semakin menyebabkan seseorang terbiasa menghadapi sesuatu. Orang yang sering menghadapi massa sering berbicara di muka umum, akan lancar berbicara dalam keadaan apapun dan dengan siapapun.

c. Faktor Inteligensi

Orang yang inteligensinya rendah, biasanya kurang lancar dalam berbicara karena kurang memiliki kekayaan perbendaharaan kata dan bahasa yang baik. Cara bicaranya terputus-putus, bahkan antara kata yang satu dan lainnya tidak atau kurang adanya relevansi.

d. Faktor kepribadian

Orang yang mempunyai sifat pemalu dan kurang pergaulan, biasanya kurang lancar berbicara.

e. Faktor biologis

Kelumpuhan organ berbicara dapat menimbulkan kelainan, seperti :

1. Sulit mengatakan kata desis (*lipsing*) karena ada kelainan pada rahang, bibir, gigi.
2. Berbicara tidak jelas (*sluring*), yang disebabkan oleh bibir (sumbing), rahang, dan lidah tidak aktif.

3. Berbicara ragu-ragu, gagap yang disebabkan tidak biasa berbicara dengan orang banyak, dan sifat pemalu.

2.1.3.4 Mengatasi hambatan-hambatan komunikasi

Komunikasi yang efektif tergantung pada kualitas dari proses komunikasi, baik pada tingkat individu maupun pada tingkat organisasi. Beberapa cara dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi, diantaranya :

1. Meningkatkan umpan balik

Mekanisme umpan balik dalam organisasi sama pentingnya dengan komunikasi antarpribadi. Manajer memerlukan adanya mekanisme umpan balik sehingga mereka tahu apakah pesannya sudah diterima, dipahami dan dilaksanakan.

2. Empati

Empati pada dasarnya merupakan komunikasi yang dilakukan dengan berorientasi pada penerima sehingga proses penyandian , penggunaan bahasa dan saluran disesuaikan dengan kondisi penerima. Dengan demikian pesan yang disampaikan akan dapat dipahami dengan baik oleh penerima.

3. Pengulangan

Cara yang efektif untuk meningkatkan efektivitas komunikasi adalah dengan mengulangi pesan. Pengulangan membantu pendengar atau penerima untuk menginterpretasikan pesan yang tidak jelas atau terlalu sulit untuk dapat dipahami pada saat pertama kali didengar.

4. Menggunakan bahasa yang sederhana

Bahasa yang kompleks, istilah-istilah teknis dan jargon menyebabkan komunikasi sulit dipahami oleh pendengar atau penerima. Tidak benar bahwa gagasan yang bagus dan ilmiah harus disampaikan dalam bahasa yang ilmiah dan teknis.

5. Penentuan yang efektif

Suatu permasalahan dalam komunikasi antar pribadi dimana komunikator mulai menyampaikan pesan pada saat penerima belum siap untuk mendengarkannya. Oleh karenanya cara efektif, baik untuk komunikasi antarpribadi maupun organisasi, adalah dengan mengelola waktu untuk berkomunikasi sehingga pesan yang disampaikan tersusun baik, ringkas dan mudah dipahami.

6. Mendengarkan secara efektif

Meningkatkan komunikasi yang efektif dapat juga dilakukan dengan mendengarkan secara efektif. Komunikasi adalah masalah memahami dan dipahami. Untuk mendorong seseorang mengemukakan keinginannya, perasaannya, dan emosinya adalah dengan mendengarkan secara seksama.

7. Mengatur arus informasi

Untuk mengatasi hambatan komunikasi karena beban informasi yang berlebihan adalah dengan mengatur arus informasi.

2.1.3.5 Indikator Komunikasi

Menurut (Hutapea & Nurianna, 2008:28) indikator kemampuan komunikasi meliputi :

1. Pengetahuan (*knowledge*) yang meliputi :
 - a. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
 - b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
 - c. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.
2. Keterampilan (*skills*) yang meliputi :
 - a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - b. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
3. Sikap (*attitude*) yang meliputi :
 - a. Memilih kemampuan dalam berkeaktifitas dalam bekerja.
 - b. Adanya semangat kerja yang tinggi.
 - c. Memilih kemampuan dalam perencanaan atau pengorganisasian.

2.1.4 Turnover Intention

Turnover adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu (Ridlo, 2012:4) dalam (Gmim et al., 2016) *Turnover* dijelaskan sebagai berpisah atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan.

Menurut Nelwan (2008) dalam (Caesary dkk, 2012:2) *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya.

Menurut Sondang (2008) dalam (Sunyoto, 2012:134), seorang karyawan yang berhenti atas permintaan sendiri berarti mengambil keputusan bahwa hubungan kerja dengan organisasi tidak lagi dilanjutkan. Berbagai alasan dapat terjadi penyebab diambilnya keputusan tersebut yang biasanya bersifat pribadi. Dalam hal demikian organisasi tidak berhak menolak keputusan karyawan yang bersangkutan dan oleh karenanya mau tidak mau harus dikabulkan. Memang ada kalanya organisasi dengan berbagai cara mendorong para karyawannya berhenti seperti misalnya dalam hal akan terjadinya surplus tenaga kerja sebagai akibat menurunnya kegiatan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2002:166) dalam Yuniarsih Dan Suwatno, (2008:144), definisi pemberhentian atas permintaan sendiri adalah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan setelah mempertimbangkan dan menyetujui permohonan pengunduran diri dari pegawai yang bersangkutan karena alasan-alasan pribadi atau alasan tertentu.

Pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan atas keinginan karyawan sendiri adalah seorang tenaga kerja akan mengundurkan diri disuatu perusahaan, bila dia berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain yang memiliki masa depan yang lebih baik dan menjanjikan, atau perusahaan lain memberikan fasilitas dan kompensasi yang lebih baik daripada perusahaan

sebelumnya, dimana tenaga kerja tersebut bekerja saat ini (Yuniarsih Dan Suwatno, 2008:142).

2.1.4.1 Hal yang mempengaruhi *Turnover intention* karyawan

Menurut (Hasibuan, 2012:211), alasan-alasan yang sering digunakan karyawan untuk mengundurkan diri antara lain :

1. Pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua.
2. Kesehatan yang kurang baik.
3. Untuk melanjutkan pendidikan.
4. Berwiraswasta.

Akan tetapi seringkali alasan-alasan tersebut hanya dikarang saja oleh karyawan, sedangkan alasan yang sesungguhnya adalah balas jasa terlalu rendah, mendapat pekerjaan yang lebih baik, suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang cocok, kesempatan promosi yang tidak ada, perlakuan yang kurang adil, dan sebagainya (Hasibuan, 2012:211).

Pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri, tetap menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena karyawan itu membawa biaya-biaya penarikan, seleksi dan latihan. Sedangkan pengadaan karyawan baru akan membutuhkan biaya-biaya penarikan, seleksi dan pengembangan (Hasibuan, 2012:211).

2.1.4.2 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Lum et.al. dalam (Rini, Rusdarti, & Suparjo, 2017) menyatakan bahwa indikator *turnover* yaitu :

1. niat untuk keluar (*Intention to quit*) : mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.
2. pencarian pekerjaan (*Job search*) : mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.
3. memikirkan keluar (*Thinking of quit*) : mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan atau dipakai sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya. Meskipun ada perbedaan obyek ataupun variabel yang diteliti, penelitian tersebut dipakai sebagai gambaran peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian.

Beberapa peneliti telah dilakukan terkait dengan komitmen organisasi, motivasi dan komunikasi antara lain :

1. Giovano Siwi, Rita N.Taroreh, dan Lucky O.H. Dotulang (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kepuasan gaji, promosi jabatan, komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan

bahwa kepuasan gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado, promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Gmim Pancaran Kasih Manado. Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado.

2. Layla Hafni dan Limi Lyana (2016) melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh seleksi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seleksi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan hasil pengujian secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Surya perdana Agung pekanbaru. Variabel seleksi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan 0,210 sebesar 21% sedangkan sisinya 79% variabel ini dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk kedalam model penelitian.
3. Ni Made Tiya Jumani Monica dan Made Surya Putra (2017) melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh stress kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*”. Dan hasil dari penelitian ini adalah stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

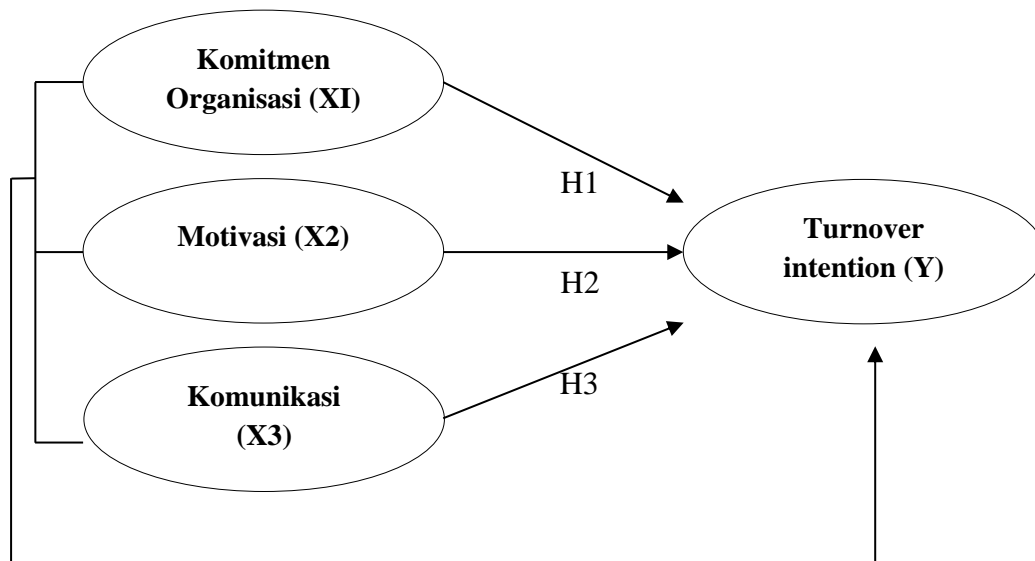
4. Ferit Ölçer, Phd dan Ipek Ozenir (2017) melakukan penelitian yang berjudul “*the relationship between organizational communication, organizational commitment and intention to leave*” dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan *intention to leave*. Dan juga penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kebutuhan emosional yang berganti nama menjadi sub dimensi komitmen organisasional adalah variabel mediasi penuh dalam hubungan antara komunikasi organisasi dan *intention to leave*.
5. Tizazu Kassa (2015) melakukan penelitian yang berjudul “*employee motivation and its effect on employee retention in ambo mineral water factory*” . dan hasil dari penelitian ini adalah menurut analisis deskriptif terhadap penelitian ini, karyawan sangat termotivasi dengan faktor motivasi penghargaan dan karyawan kurang termotivasi dengan faktor minat kerja, pengembangan dan lingkungan kerja. Selanjutnya hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa tidak seperti pekerjaan yang menarik, semua faktor motivasi lainnya memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Dan hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa tidak seperti minat kerja, semua faktor motivasional lainnya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

6. (Kosi, Sulemana, Boateng, & Mensah, 2015) melakukan penelitian yang berjudul “*teacher motivation and job satisfaction on intention to quit :an empirical study in public second cycle schools in Tamale metropolis, Ghana.*”. adapun hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja memberikan kontribusi yang paling signifikan namun negatif terhadap *intention to quit*. Motivasi memberikan kontribusi paling kecil namun signifikan terhadap *intention to quit*.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran dalam (Sugiyono, 2013:60) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran yang disajikan dalam bentuk skema sederhana dimana indikator variabel-variabel mengenai komitmen organisasi, motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran H4

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013:64). Adapun hipotesis dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. H3: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
4. H4: Komitmen organisasi, motivasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset kausal. Menurut (Sugiyono, 2012:37) yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan mana variabel yang dipengaruhi. Teknik penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan observasi terhadap seluruh karyawan baik di kantor maupun di lapangan.

Pada penelitian ini, unit analisisnya adalah individu (individual) yaitu karyawan. Dimensi waktu (Time Horizon) untuk penelitian ini adalah studi satu tahap (One Shot Studi) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus. Data yang dikumpulkan dapat berupa dari satu atau beberapa subyek penelitian yang mencakup satu atau beberapa periode waktu (hari, minggu, bulan, atau tahun). Tipe studi ini lebih menekankan pada frekuensi tahap pengumpulan data, yaitu satu tahap atau sekaligus. Pengumpulan data dilakukan sekaligus melalui metode survei yaitu penyebaran kuesioner. Skala pengukuran dan metode pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala nominal dan skala likert.

3.2 Operasional Variabel

Didalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya.

Menurut (Sugiyono, 2012:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun batasan atau operasional variabel yang diteliti adalah variabel dependen dan variabel independen.

3.2.1 Variabel Bebas (Independen)

Variabel ini sering sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (Sugiyono, 2013:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel X adalah komitmen organisasi, motivasi dan komunikasi. Variabel independen (X1) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dengan indikator sebagai berikut :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)
2. Komitmen normatif (*normative commitment*)
3. Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Variabel independen (X2) dalam penelitian ini adalah motivasi dengan indikator sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiology needs*)
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*)
3. Kebutuhan sosial (*social needs*)
4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Dan variabel independen (X3) dalam penelitian ini Komunikasi dengan indikator sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skills*)
3. Sikap (*attitude*)

3.2.2 Variabel Terikat (Dependen)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output, criteria, konsekuen*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat (Sugiyono, 2013:39). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent (Y) adalah *turnover intention* dengan indikator sebagai berikut.

1. Niat untuk keluar (*intention to quit*)
2. Pencari pekerjaan (*job search*)
3. Memikirkan keluar (*thinking of quit*)

Secara keseluruhan variabel, definisi variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan disajikan pada tabel dibawah ini

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	skala
Komitmen Organisasi (X1)	Suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif 2. Komitmen normatif 3. Komitmen berkelanjutan 	linkert
Motivasi (X2)	Suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Physiology needs</i> 2. <i>Safety and security needs</i> 3. <i>Social needs</i> 4. <i>Esteem needs</i> 5. <i>Self actualization</i> 	linkert
Komunikasi (X3)	Suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain baik secara verbal maupun nonverbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Keterampilan (<i>skill</i>) 3. Sikap (<i>attitude</i>) 	linkert
<i>Turnover intention</i> (Y)	Keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Intention to quit</i> 2. <i>job search</i> 3. <i>thinking of quit</i> 	likert

Sumber : Penulis, 2018.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nexelite CP Indonesia di kota Batam dengan jumlah keseluruhan sebanyak 137 orang per Oktober 2017.

3.3.2 Sampel

Pengertian sampel itu sendiri menurut (Sugiyono, 2013:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Penelitian ini adalah penelitian sampel, sebab dalam penelitian ini hanya meneliti sebagian dari populasi dan hasil penelitian akan digeneralisasi pada seluruh populasi.

Metode dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% (0,05). Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Sumber : Sugiyono (2013:72)

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Standar eror atau persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan, yaitu sebesar 5% (0,05)

Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{137}{1 + 137 \cdot (0.05)^2}$$

$$n = \frac{137}{1 + 137 (0.0025)}$$

$$n = \frac{137}{1 + 0.3425}$$

$$n = \frac{137}{1.3425}$$

$$n = 102.0484$$

berdasarkan perhitungan, maka jumlah sampel diperoleh 102.05 dibulatkan menjadi 102 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 102 responden atau ($n = 102$).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data adalah kumpulan informasi yang dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (Field Research) yaitu dengan metode

angket (kuesioner), (Sugiyono, 2013:135) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. "Pernyataan dalam angket berpedoman pada indikator-indikator variabel, pengerjaannya dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.

Pengumpulan data ialah aktivitas yang menggunakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Terhadap dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan membuat daftar pertanyaan (kuesioner) dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan PT Nexelite CP Indonesia dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima (5) opsi.

Tabel 3.2 Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1.	SS (Sangat Setuju)	5
2.	S (Setuju)	4
3.	C (Cukup)	3
4.	TS (Tidak Setuju)	2
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Sugiyono (2013:94)

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, seperti struktur organisasi, sejarah perusahaan dan jumlah karyawan, serta hasil pengutipan literatur buku-buku serta data tertulis yang berhubungan dengan variabel penulisan penelitian ini.

3.5 Metode Analisis Data

Metode yang digunakan penulis dalam menyusun skripsi ini adalah metode kuantitatif. Metode analisa data adalah metode yang digunakan untuk memperoleh suatu kesimpulan. Pengolahan data ini diberikan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun analisa data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2013:147) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode analisis deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi, sehingga mudah dipahami dan mudah diinterpretasikan.

Metode ini umumnya digunakan oleh peneliti untuk mengetahui informasi mengenai jumlah dan persentase dari karakteristik demografi responden. Demografi responden dalam penelitian ini ditinjau dari jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, dan pendapatan perbulan.

Uji statistik deskriptif ini bertujuan untuk menyajikan informasi seperti rata-rata, minimum, maksimum dan lainnya.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Data yang diperoleh melalui prosedur pengumpulan data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur penelitian, sehingga perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari kuesioner yang digunakan.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Hasil penelitian yang valid yaitu bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang diteliti. Untuk menguji apakah suatu data setiap butir valid atau tidaknya ditentukan dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor total (Y).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang digunakan pada penelitian. Uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan perhitungan korelasi (Sugiyono, 2013:183). Rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2) + (\sum y^2)}}$$

Rumus 3.2 Perhitungan Kolerasi

Sumber : Sugiyono (2013:183)

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel

Y, dua variabel yang dikorelasikan

x = skor tiap item

y = skor total item

Sugiyono (2013:183) mengemukakan, bila harga korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Hasil penelitian ini dikatakan realible, bila terdapat kesamaan antara data dalam waktu yang berbeda. Realibel instumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti realibel, tetapi pengujian realibilitas instrumen perlu dilakukan.

Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu pengukuran berulang (*Repeater Measure*) pengukuran sekali saja (*One Shot*). Namun dalam penelitian ini, pengujian realibilitas dilakukan dengan sekali saja (*One Shot*). Alat ukur yang diperlukan dalam uji realibilitas dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Pengujian ini dilakukan dengan melihat Cronbach Alpha pada data yang telah diolah oleh bantuan sistem SPSS. Jika nilai Cronbach Alpha pada kuesioner > 0.6 maka variabel tersebut dinyatakan realibel. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Ghozali, 2009:45) yang menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ sedangkan, jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak realibel.

3.5.3 Uji Asumsi

3.5.3.1 Uji Normalitas

Pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan bantuan program software komputer SPSS. Teknik pengujian normalitas data dilakukan dengan metode atau model statistik inferensial, untuk memeriksa apakah data populasi dari variabel terikat dan bebas berdistribusi normal atau tidak dengan pengambilan keputusan, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai *assymp sig.* > taraf alpha (0,05), maka variabel berdistribusi normal.
- b. Jika nilai *assymp sig.* < taraf alpha (0,05), maka variabel tidak berdistribusi normal.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Didalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala

multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat alat tool uji disebut *variance inflation factor* (VIF) (Wibowo, 2012:87).

Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk melihat suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Menurut Algifari dalam (Wibowo, 2012:87) jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2009:105) dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu:

- a. jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis ini dapat dilihat bagaimana variabel bebas yaitu, Komitmen Organisasi (X1), Motivasi (X2), Komunikasi (X3) mempengaruhi secara signifikan variabel terikat *Turnover Intention* (Y). Dengan menggunakan metode analisisnya adalah regresi linear berganda yaitu, suatu metode yang memperlihatkan hubungan antara satu variabel terikat (*dependent variable*) dengan beberapa variabel bebas (*independent variable*).

Bentuk matematisnya adalah sebagai berikut (Wibowo, 2012:27) :

$$\gamma_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_i$$

Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda

Keterangan :

γ = *Turnover intention*

β_0 = konstanta

β_1 = koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X₁)

β_2 = koefisien regresi variabel motivasi (X₂)

β_3 = koefisien regresi variabel komunikasi (X₃)

X₁ = komitmen organisasi

X₂ = motivasi

X₃ = komunikasi

ε_i = *epsilon* (faktor lain)

3.5.4.2 Analisis Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel tidak bebas atau terikat (Sugiyono, 2013:135). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Koefisien determinasi disebut koefisien tertentu, karena varian yang terjadi pada varian dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada varian independen (Sugiyono, 2013:191).

Koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R). Korelasi yang digunakan adalah korelasi ganda yaitu korelasi untuk dua variabel independen dan satu variabel dependen. Rumus korelasi ganda (untuk uji R), sebagai berikut :

$$R_{YX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{YX_1}^2 + r_{YX_2}^2 - 2r_{YX_1}r_{YX_2}r_{X_1X_2}}{1 - r_{X_1X_2}^2}}$$

Rumus 3.4 Korelasi Ganda (untuk uji R)

Keterangan :

$R_{YX_1X_2}$ = korelasi antara variabel X1, X2, dengan X3 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} = korelasi *product moment* antara X1 dengan Y

r_{yx2} = korelasi *product moment* antara X2 dengan Y

r_{yx3} = korelasi *product moment* antara X3 dengan Y

r_{x1x2x3} = korelasi *product moment* antara X1, X2, dengan X3

Dari hasil uji R maka R^2 adalah koefisien determinasinya. Dan untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut

besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel 3.3 dibawah ini :

Tabel 3.3 Pedoman Untuk memberikan interprestasi terhadap koefisien korelasi

Linkert koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2013:184)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R=1$ berarti antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) mempunyai hubungan kuat. Dalam penelitian ini, untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS.

3.5.5 Rancangan Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji T

Uji t ini digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2011:52). Dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.5 Uji t}$$

Sumber : Sugiyono (2012:184)

Keterangan :

t = nilai t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = korelasi parsial yang ditemukan

n= jumlah sampel

Kriteria penilaian uji t adalah :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel indenpenden tidak berpengaruh pada variabel dependen.

3.5.5.2 Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk menguji uji-F dengan rumus (Sugiyono, 2013:129) adalah :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.6 Uji F}$$

Keterangan :

- F_h = besarnya f hitung
n = jumlah sampel
K = jumlah variabel independen
 R^2 = koefisien determinasi

Menurut priyatno (2011:51), uji F ini digunakan untuk mengukur apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hipotesis dalam pengujian ini, sebagai berikut :

H_0 = variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

H_a = variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

Kriteria penilaian uji F dengan membandingkan F Tabel :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai signifikan kurang dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dengan nilai signifikan lebih dari 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti tersebut akan melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT Nexelite CP Indonesia Jl. Brigjen Katamso Kampung Taroka RT 04 RW 15 Tanjung Uncang Batam, Telp : 0778 392168 /169 / 822.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan September 2017 sampai dengan Januari 2018. Sedangkan jadwal penelitian disesuaikan dengan kondisi jadwal yang telah ditetapkan selama 5 (lima) bulan.

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

No	Tahapan Kegiatan	Waktu Pelaksanaan													
		Sept'17		Okt'17			Nov'17		Des'17				Jan'18		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Pengajuan Judul	■													
2	Penentuan objek penelitian	■													
3	Pengajuan BAB I		■	■											
4	Pengajuan BAB II				■	■									
5	Pengajuan BAB III						■	■							
6	Penyebaran dan pengumpulan Kuesioner						■	■	■						
7	Pengajuan BAB IV								■	■	■	■			
8	Pengajuan BAB V													■	
9	Pengumpulan Skripsi														■

Sumber : Penulis, 2018.