

Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Karyawan PT. Tri Jaya Tunggal Makassar

¹ Muhtazib Muhtazib , ² Mattarima Mattarima , ³ M. Amirul Haj Uweng,
Universitas Cokroaminoto Makassar

Alamat: JL. Perintis Kemerdekaan KM. 11 Makassar

Korespondensi penulis: muhtasibha@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine work flexibility and employee commitment to employee turnover of PT. Tri Jaya Tunggal Makassar. The research method used is a statistical analysis method using SPSS 21 (Statistical Program For Social Science). The data used is in the form of quantitative data, the data obtained is in the form of a questionnaire method, namely by distributing questions (questionnaires) that have been compiled and refer to the variables studied in PT. Tri Jaya Tunggal Makassar. The results showed that the independent variables, namely work flexibility (X1) and employee commitment (X2) had no influence on the dependent variable, namely employee turnover. From the results of the work flexibility reliability test (X1) with a value of 0.621 > 0.60 and for the employee commitment variable (X2) with a value of 0.788 > 0.60 while for the employee turnover variable (Y) 0.891 > 0.60, the three variables are reliable or consistent if measured repeatedly.*

Keywords: *Work Flexibility, Commitment And Turnover*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fleksibilitas kerja dan komitmen karyawan terhadap turnover karyawan PT. Tri Jaya Tunggal Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan SPSS 21 (*Statistical Program For Social Science*). Data yang digunakan berupa data kuantitatif, data yang diperoleh berupa metode kuesioner yaitu dengan cara menyebarkan pertanyaan (kuesioner) yang telah disusun dan mengacu pada variabel yang diteliti di PT. Tri Jaya tunggal Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yakni, fleksibilitas kerja (X1) dan komitmen karyawan (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yakni turnover karyawan. Dari hasil uji reliabilitas fleksibilitas kerja (X1) dengan nilai 0,621 > 0,60 dan untuk variabel komitmen karyawan (X2) dengan nilai 0,788 > 0,60 sedangkan untuk variabel turnover karyawan (Y) 0,891 > 0,60 maka ketiga variabel tersebut reliabel atau konsisten jika diukur secara berulang.

Kata kunci: Fleksibilitas Kerja, Komitmen Dan Turnover

1. LATAR BELAKANG

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan. Para pimpinan bekerja

Received: Maret 10, 2023; Revised: April 20, 2023; Accepted: Mei 19, 2023; Published: Mei 30, 2023;

* Muhtazib Muhtazib , muhtasibha@gmail.com

melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia membutuhkan pemahaman tentang beberapa konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer mencari cara terbaik dalam mempekerjakan karyawannya agar dapat tercapai tujuan perusahaannya. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh. Hal terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada produktivitas sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Sebuah organisasi tidak pernah terlepas dengan kondisi perputaran pegawai (*intensitas turnover*). Turnover juga disebut pergerakan tenaga kerja untuk Ida Bagus Putra Widyantara, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen 1671 meninggalkan organisasi. Selain itu turnover mengacu pada fakta akhir yang didapat suatu organisasi berupa berapa banyak karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah yaitu untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap turnover karyawan di PT. Tri Jaya Tunggal Makassar. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap turnover karyawan di PT. Tri Jaya Tunggal Makassar. Untuk mengetahui fleksibilitas kerja dan komitmen karyawan berpengaruh secara simultan terhadap turnover karyawan di PT. Tri Jaya Tunggal Makassar.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1. Defenisi Fleksibilitas kerja

Menurut Carlos dkk (Imam Wicaksono 2019), adalah sebuah kebijakan yang diputuskan oleh seorang manajer sumber daya manusia yang bersifat formal atau pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas yang ada di suatu perusahaan. Selanjutnya, Carlos mengungkapkan bahwa fleksibilitas jadwal sebagai pengaturan kerja yang fleksibel yang artinya bahwa pemilihan waktu dan tempat kerja baik formal maupun informal yang menjadi fasilitas dalam kebijakan kerja. Fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan yang bersifat formal maupun informal yang berkaitan dengan jadwal, tempat, waktu bekerja serta kebijakan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.

Menurut (Carlson, Grzywacz dan Kacmar, 2010) fleksibilitas adalah kebijakan manajemen sumber daya formal dan diakui dan aturan informal mengenai jam kerja yang fleksibel dalam suatu organisasi. menurut (Carlson, D.S., Grzywacz, G.J, dan Kacmar K.M, 2010) kerja fleksibel adalah aturan waktu kerja fleksibel yang dikaitkan dengan penentuan dimana dan kapan harus melakukan pekerjaan formal atau informal sehingga karyawan dapat memutuskan berapa lama (fleksibel) dan kapan (fleksibel) dan lokasi fleksibel).

Salah satu strategi yang digunakan perusahaan untuk mempertahankan karyawan tersebut adalah fleksibilitas tenaga kerja, atau lebih umum disebut *flexible working hours* (FWA) fleksibilitas kerja diberikan sebagai bentuk variasi selama bekerja. Menurut possenriede dan plantega (2011), jam kerja fleksibel (FWA) dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu fleksibilitas penjadwalan (*scheduling*), fleksibilitas lokasi (*remote office*), dan fleksibilitas waktu (*part-time*). Fleksibilitas dalam jumlah jam kerja termasuk kerja paruh waktu dan pembagian kerja, sedangkan fleksibilitas dalam hal tempat kerja ini termasuk pekerjaan dari rumah atau dari lokasi yang jauh dari tempat kerja.

Menurut Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014), fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk bisa memantau durasi atau jangka jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi. Dari apa yang telah dikatakan di atas, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas hubungan kerja memungkinkan karyawan untuk mengatur jam kerja yang diinginkan dengan lebih bebas. Jam kerja yang fleksibel memungkinkan orang untuk mengatasi kehidupan sehari-hari dengan lebih baik dan mengurangi konflik di rumah dan di tempat kerja.

Menurut (Beham, et al, 2012) fleksibilitas kerja dapat mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga dan mengurangi tekanan yang mempengaruhi kinerja pribadi, hal ini

juga akan menyebabkan pengurangan kehidupan karyawan dan akhorna keluar, terutama bagi wanita yang pada akhirnya akan memilih untuk melanjutkan kehidupan keluarga tanggung jawab karyawan daripada tetap bekerja dan mengabaikan komitmen terhadap keluarga.

2.2. Definisi Komitmen Karyawan

Menurut Allen dan Meyer (1990) seorang karyawan yang memiliki komitmen karyawan yang tinggi terlihat dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Karyawan yang komitmen karyawannya berdasarkan komitmen afektif yang kuat akan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri, berdasarkan tingkat identifikasinya dengan perusahaan dan kesediannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Komitmen berkelanjutan sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya. Komitmen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi bergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterima dari organisasi.

Komitmen karyawan dapat dikatakan sebagai suatu keadaan seseorang, dimana ia memihak kepada organisasi dan menerima tujuan organisasi, serta berusaha keras untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tempat ia bekerja (Robbins, 2008). Pada kenyataannya semakin sesuainya kepribadian seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin besar komitmen karyawan terhadap organisasi, sebab salah satu faktor yang menentukan baik buruknya komitmen karyawan terkait dengan kinerjanya didalam organisasi yaitu kecerdasan emosional yang ada didalam diri para pekerjanya. Kecerdasan emosional menurut (Daniel, 2003) adalah kemampuan seseorang dalam memotivasi dirinya, mengetahui perasaan dan mengatur emosinya dalam hubungannya dengan orang lain.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan keyakinan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh dan bekerja keras demi pencapaian tujuan organisasi.

2.3. Definisi Turnover Karyawan

Turnover karyawan yang tidak diinginkan dapat terjadi karena banyak pekerjaan yang lebih menarik. Banyak manajer juga menganggap bahwa turnover terjadi karena kesalahan

karyawan itu sendiri. Namun sebenarnya apabila mereka lebih memperhatikan karyawan dan mengelola hubungan karyawan dengan lebih baik, kepergian karyawan dari organisasi dapat dicegah. Hinkin dan Tracey (2000) mengatakan *“turnover is caused primarily by poor supervision, a poor work environment, and inadequate compensation.”*

Menurut Taylor (2002), meskipun sebagian besar orang setuju bahwa tingkat turnover yang terlalu tinggi akan memberikan implikasi negatif terhadap organisasi, namun terdapat pendapat yang berbeda mengenai seberapa signifikan implikasi tersebut. Umumnya implikasi negatif atas turnover karyawan berkaitan dengan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dalam menanganinya.

Hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilakukan di PT. Tri Jaya Tunggal Makassar, yaitu: Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan pada PT. Tri Jaya Tunggal Makassar. Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan pada PT. Tri Jaya Tunggal Makassar. Fleksibilitas kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap turnover karyawan pada PT. Tri Jaya Tunggal Makassar.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang berasal dari PT. Tri Jaya Tunggal Makassar. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif, yaitu dengan cara mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisis, data-data yang diperoleh dari perusahaan sehingga dapat memberikan gambaran dengan keadaan yang sebenarnya.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- **Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal.

- **Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan

kepada masyarakat pengguna data. Data penelitian ini data sekunder yang diperoleh dari jurnal, skripsi, dan buku-buku referensi.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta keterangan yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

- Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.

Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan nilai bobot pada masing-masing alternatif jawaban yang dipilih, sebagai berikut:

- Alternative jawaban (SS) diberi skor 5, berarti sangat setuju.
- Alternative jawaban (S) diberi skor 4, berarti setuju.
- Alternative jawaban (CS) diberi skor 3, berarti cukup setuju.
- Alternative jawaban (TS) diberi skor 2, berarti tidak setuju.
- Alternative jawaban (STS) diberi skor 1, berarti sangat tidak setuju

- Observasi

Observasi adalah proses pemerolehan data dari tangan pertama, dengan cara melakukan pengamatan orang serta lokasi dilakukan penelitian. Metode ini sifatnya akurat dan spesifik untuk mengumpulkan data dan mencari informasi mengenai segala kegiatan yang menjadi objek kajian penelitian.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

- Populasi

Menurut Sugiyono (2009: 80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian diatas populasi merupakan subyek atau obyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tri Jaya Tunggal Makassar 35 orang.

- Sampel

Menurut Arikunto (2006: 30) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Kriteria dalam menentukan besarnya sampel sebagai berikut:

- Bila populasi < 100 diambil total atau semua populasi
- Bila populasi > 100 diambil 10% - 15% atau 20% - 25% dari populasi

Berdasarkan pengertian diatas maka penulis melakukan pengumpulan data di PT. Tri Jaya Tunggal Makassar. Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan PT. Tri Jaya Tunggal Makassar.

- Teknik pengambilan sampel

Sugiyono (2012:146) menyatakan bahwa teknik sampel yaitu : "Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan diantaranya Probability Sampling dan Non- Probability Sampling." Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di Non-Probability Sampling. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil.

Jadi dari penjelasan teknik sampel di atas maka sampel yang diambil adalah semua populasi yang ada yaitu sebanyak 35 orang karyawan PT. Tri Jaya Tunggal Makassar.

3.5 Metode Analisa Data

Teknik pengolahan data menggunakan perhitungan komputasi program SPSS 21 (*Statistical program for Social Science*) yaitu program komputer statistic yang mampu memproses data statistic secara tepat dan cepat, menjadi output yang dikehendaki para pengambil keputusan. Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang sesuai dengan pendekatan penelitian. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan kesimpulan.

Untuk memecahkan permasalahan pokok yang dihadapi maka dalam penelitian ini digunakan metode analisis sebagai berikut:

- Analisis regresi linear berganda untuk menganalisa data penulisan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas, dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terkait. Analisis linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditujukan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

X1 = variabel indeviden (fleksibilitas kerja)

X2 = variabel indeviden (komitmen karyawan)

Y = turnover karyawan

a = koefisien intersep (konstanta)

b = koefisien regresi

e = standar eror

- Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang diungkapkan dengan cara pernyataan. Pengujian hipotesis adalah langkah atau prosedur untuk menentukan diterima atau tidaknya suatu hipotesis.

- Uji T (uji parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dependen (Widjarjono, 2010). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan T hitung dan t tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing T hitung. Jika nilai $sig < 0,05$ atau T hitung $> T$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y jika nilai $sig > 0,05$ atau T hitung $< T$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= (a/2:n-k-1) \\ &= (0,025:38) = 2,024 \end{aligned}$$

- Uji F (uji simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel F:F tabel dalam excel. F hitung adalah nilai F hasil perhitungan analisis, yang dimana nilainya kemudian dibandingkan dengan F tabel pada numerator dan donumerator tertentu. Jika $sig < 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y jika nilai $sig > 0,05$ atau f hitung $< \text{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= (k;n-k) \\ &= (2;35-2)= \end{aligned}$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Tri Jaya Tunggal Makassar Sulawesi Selatan. Jl. Sultan Alauddin No. 78, Pa`baeng-baeng, Kec. Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi selatan 90223. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini kurang lebih 2 bulan.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Pada penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yakni variabel X1 (fleksibilitas kerja), X2 (komitmen karyawan) dan variabel Y (turnover karyawan). Deskripsi dari hasil penelitian ini menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan angket yang diberikan kepada responden.

4.2.1. Fleksibilitas Kerja (X1)

Berikut adalah penyajian data variabel fleksibilitas kerja yang dirangkai dalam bentuk tabel frekuensi.

Tabel 1
Jawaban Responden Variabel Fleksibilitas Kerja (X1)

No.	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	20%	20	57%	5	14%	2	6%	1	3%	35	100%
2	1	3%	20	57%	10	29%	2	6%	2	6%	35	100%
3	5	14%	14	40%	14	40%	2	6%	-	0%	35	100%
4	3	9%	10	29%	14	40%	8	23%	-	0%	35	100%
5	3	9%	13	37%	12	34%	7	20%	0	0%	35	100%

Sumber: Data primer. Diolah Peneliti (2023)

Dari tabel di atas cenderung digambarkan sebagai berikut:

- Item pertama pada variabel X1 “Perusahaan saya memberlakukan sistem kerja shift”. Responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 57%, cukup setuju 14%, tidak setuju 6% dan sangat tidak setuju 3%.
- Item kedua pada variabel X1 “Perusahaan saya memberikan tenggang waktu dalam mencapai target.” Responden menjawab sangat setuju 1%, setuju 57%, cukup setuju 29%, tidak setuju 6% dan sangat tidak setuju 6%.
- Item ketiga pada variabel X1 “Saya dapat mengatur waktu untuk bekerja dan kepentingan pribadi saya.” Responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 40%, cukup setuju 40%, tidak setuju 6% dan sangat tidak setuju 0%.

- Item keempat pada variabel X1 “Saya dapat memiliki kebebasan dalam menentukan dimana akan bekerja.” Responden menjawab sangat setuju 9%, setuju 29%, cukup setuju 40%, tidak setuju 23%, sangat tidak setuju 0%.
- Item kelima pada variabel X1 “Saya bebas memilih lokasi untuk menyelesaikan pekerjaan.” Responden menjawab sangat setuju 9%, setuju 37%, cukup setuju 34%, tidak setuju 20%, sangat tidak setuju 0%.

4.2.2. Komitmen Karyawan (X2)

Tabel 2
Jawaban Responden Variabel Komitmen karyawan (X2)

No.	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	31%	19	54%	4	11%	1	3%	-	0%	35	100%
2	13	37%	15	43%	7	20%	-	0%	-	0%	35	100%
3	7	20%	11	31%	17	49%	-	0%	-	0%	35	100%
4	7	20%	14	40%	13	37%	1	3%	-	0%	35	100%
5	3	31%	18	51%	5	14%	1	3%	-	0%	35	100%

Sumber: Data Primer. Diproses Peneliti (2023)

Dari tabel diatas baik sekali dapat digambarkan sebagai berikut:

- Item pertama pada variabel X2 “Saya berusaha untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan”. Responden menjawab sangat setuju 31%, cukup setuju 54%, setuju 14%, tidak setuju 3% dan sangat tidak setuju 0%.
- Item kedua pada variabel X2 “Saya merasa percaya diri dan bertanggung jawab akan tujuan dan nilai-nilai perusahaan”. Responden menjawab sangat setuju 37%, setuju 43%, cukup setuju 20%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%.
- Item ketiga pada variabel X2 “Saya merasa bangga dapat bekerja di perusahaan ini”. Responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 31%, cukup setuju 49%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%.
- Item keempat pada variabel X2 “saya lebih memilih untuk tetap bekerja diperusahaan ini”. Responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 40%, cukup setuju 37%, tidak setuju 3%, dan sangat tidak setuju 0%.

- Item kelima pada variabel X2 “Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik”. Responden menjawab sangat setuju 31%, setuju 51%, cukup setuju 14%, tidak setuju 3% , dan sangat tidak setuju 0%.

4.2.3. Turnover Karyawan

Tabel 3
Jawaban Responden Variabel Turnover Karyawan (Y)

No.	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	6%	5	14%	8	23%	15	43%	5	14%	35	100%
2	4	11%	9	26%	9	26%	10	29%	3	9%	35	100%
3	3	9%	8	23%	18	51%	5	14%	1	3%	35	100%
4	-	0%	6	17%	8	23%	15	43%	6	17%	35	100%
5	-	0%	2	6%	9	26%	15	43%	9	26%	35	100%

Sumber: Data Primer Peneliti (2023)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut.

- Item pertama pada variabel Y “Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya”. Responden menjawab sangat setuju 6%, setuju 14%, cukup setuju 23%, tidak setuju 43%, dan sangat tidak setuju 14%.
- Item kedua pada variabel Y “Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain”. Responden menjawab sangat setuju 11%, setuju 26%, cukup setuju 26%, tidak setuju 29, dan sangat tidak setuju 9%.
- Item ketiga pada variabel Y “saya sering berpikir untuk memulai atau membuka usaha sendiri”. Responden menjawab sangat setuju 9%, setuju 23%, cukup setuju 51%, tidak setuju 14%, dan sangat tidak setuju 3%.
- Item keempat pada variabel Y “Saya merasa kurang memiliki masa depan yang baik diperusahaan saya bekerja”. Responden menjawab sangat setuju 0%, setuju 17%, cukup setuju 23%, tidak setuju 43%, dan sangat tidak setuju 17%.
- Item kelima pada variabel Y “Saya berpikir untuk berhenti bekerja dari pekerjaan saya”. Responden menjawab sangat setuju 0%, setuju 6%, cukup setuju 26%, tidak setuju 43%, dan sangat tidak setuju 26%.

4.3. Analisis Variabel Penelitian

4.3.1. Regresi Linear Berganda

Hasil dari analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS dapat diperoleh dengan menguji secara simultan atau serentak simultan dengan menggunakan uji F dan menguji secara parsial menggunakan uji t. berikut adalah penjelasannya:

- Uji simultan (Uji F)

**Tabel 4 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio	166.746	2	83.373	6.114	.006
	Residual	436.397	32	13.637		
	Total	603.143	34			

a. Dependent Variabel: Turnover Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Fleksibilitas Kerja (X1), Komitmen Karyawan (X2)

Sumber : Data Primer Peneliti (2023)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara simultan variabel dependen. Adapun dasar pengambilan uji F, yakni melihat nilai signifikansi dan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

- Nilai sig < 0,05 atau f hitung > f tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.
- Jika nilai sig > 0,05 atau f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y

f tabel = (k;n-k)

= (2;35-2)

= (df-2 k 33) berdasarkan distribusi f tabel.

= 3,28 f tabel.

Berdasarkan output di atas menunjukkan bahwa variabel X1, X2, berpengaruh terhadap variabel Y jika di uji bersamaan atau silmultan. Terlihat nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel 6,114 >3,28.

- Uji parsial (uji T)

**Tabel 5 Hasil uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.849	4.995		5.975	.000
	Fleksibilitas kerja (X1)	-.132	.256	-.088	-.517	.609
	Komitmen Karyawan (X2)	-.715	.254	-.479	-.2821	.008

Sumber : Data Pimer Peneliti, (2023)

$$Y = 29.849 + -0.132X_1 + -0.715X_2 + e$$

keterangan

- Y : Turnover karyawan (dependen)
 X₁ : Fleksibilitas kerja (independen)
 X₂ : Komitmen karyawan (independen)
 a : Intersep (constant)
 b : Koefisien regresi
 e :Eror

Pada tabel diatas memberikan informasi tentang persamaan regresi dan ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel. Nilai coefficients dari turnover karyawan (Y) yaitu 29.849, dan nilai coefficients dari fleksibilitas kerja (X₁) -0.132 sedangkan nilai coefficients komitmen karyawan(X₂) -0,715. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari fleksibilitas kerja (X₁) terhadap turnover karyawan (Y) lebih besar dibandingkan komitmen karyawan (X₂).

Uji T bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (Fleksibilitas kerja dan Komitmen karyawan) terhadap variabel dependen (Turnover karyawan).

Dasar pengambilan uji T yaitu dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkan nilai R hitung dengan nilai R tabel.

- Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.
- Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= (a/2; n-k-1) \\ &= (0,05/2; 35-2-1) \\ &= (0,025; 32) \\ &= 2,036 \text{ t tabel.} \end{aligned}$$

Hasil uji-t pada penelitian ini dapat dilihat secara detail sebagai berikut:

- Fleksibilitas Kerja

Hasil pengujian yang diperoleh nilai pada variabel fleksibilitas kerja (X₁) menunjukkan nilai t = -0,517 dengan nilai sementara sig 0,609 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Apabila t hitung lebih besar dari t tabel dapat dipastikan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y . Output menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel -0.517 , $< 2,036$. Hal ini menandakan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap turnover karyawan.

4.3.2. Komitmen Karyawan

Hasil pengujian yang diperoleh nilai pada variable komitmen karyawan (X_2) menunjukkan nilai $t = -2.821$ dengan nilai sementara sig $0,008 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan terhadap turn over karyawan.

Apabila t hitung lebih dari t tabel dapat dipastikan variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y . Output menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel $-2.821 < 2,036$. Hal ini menandakan bahwa komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap turnover karyawan.

4.4. Pembahasan

Adapun pembahasan mengenai Fleksibilitas Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Turnover Karyawan pada PT. Tri Jaya Tunggal Makassar sebagai berikut:

- Pengaruh fleksibilitas Kerja terhadap turnover karyawan
Fleksibilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover karyawan pada PT. Tri Jaya Tunggal Makassar. Hasil yang diperoleh nilai $t = -0,517$ dan tingkat sig $0,609 > 0.05$. Dalam penelitian ini bahwa fleksibilitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover karyawan.
- Pengaruh Komitmen karyawan terhadap turnover karyawan
Komitmen karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover karyawan pada PT. Tri Jaya Tunggal Makassar. Hasil yang diperoleh dengan nilai $t = -2.821$ dan tingkat sig $0,008 > 0.05$. Dalam penelitian ini bahwa komitmen karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian masa lalu yang dipimpin oleh Titis Satari, Mochammad dan A. M. dan Tri Wulida, A (2016), menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention.
- Pengaruh fleksibilitas kerja dan komitmen karyawan terhadap turnover karyawan
Fleksibilitas kerja dan komitmen karyawan secara simultan tidak berpengaruh terhadap turnover karyawan pada PT. Tri Jaya Tunggal Makassar.

Berdasarkan tabel uji t diketahui fleksibilitas kerja dan komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap turnover karyawan pada PT. Tri Jaya Tunggal Makassar. Dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas dan komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap turnover karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang diuraikan diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Tri Jaya Tunggal Makassar dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover karyawan.
- Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Tri Jaya Tunggal Makassar dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover karyawan.
- Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Tri Jaya Tunggal Makassar, maka dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja dan komitmen karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap turnover karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan penulis, maka penulis memberikan saran sebagai berikut: Fleksibilitas kerja dan komitmen karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan. Artinya fleksibilitas kerja dan komitmen karyawan tidak memberikan tingkat turnover karyawan yang tinggi pada karyawan PT. Tri Jaya Tunggal Makassar. Sehingga peneliti menyarankan kepada perusahaan atau kepada semua pihak yang akan melakukan penelitian yang sama, untuk meneliti variabel yang mempengaruhi turnover karyawan agar dapat mengetahui hal apa saja yang mempengaruhi turnover karyawan agar dapat menurunkan tingkat turnover karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adhika, N. R., & Riana, G. (2016). Pengaruh dukungan organisasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(4), 857–864. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/12332/13812>
- Chadijah, S. N. (2022). Pengaruh fleksibilitas kerja dan tingkat spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kartika Hardianti Zainal Kabupaten Pangkep. *Universitas Muhammadiyah Makassar*, 33(1), 1–12.

- Hartati, S., Muhtazib, M., Rosnida, R., & Wahdaniyah, M. (2023). Perlindungan hukum bagi pasien dan bidan dalam pemberian pelayanan umum di TPMB Mughni Wahdaniyah. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 2392-2396.
- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Dampak tanggung jawab hierarki, bantuan sosial, dan lingkungan moral terhadap tujuan turnover pekerja madya administrasi pengunjung di PT Indonesia AirAsia Denpasar. *Unud Pengurus E-Jurnal*. <https://media.neliti.com/media/distributions/242538-none-ed3dedec.pdf>
- Listyowati, D., Savira, F. M., Dewi, S., & Napitupulu, B. E. (2021). Pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 43 Jakarta pada masa pandemi Covid-19 tahun 2021. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 41–55.
- Muhtazib, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 432-436.
- Muhtazib, M., & Niartiningih, A. (2022). The effect of financial and non-financial compensation on employee performance Kentucky Fried Chicken (KFC) Pettarani Makassar. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 3(1), 66-70.
- Muhtazib, M., & Rifaldi, M. (2023). Analisis kelayakan investasi terhadap penyewaan alat berat pada PT. Tri Daya Jaya Makassar. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(5), 401-411.
- Muhtazib, M., Junaid, K. U., Ihsan, M. N., Roswiyanti, R., & Alpiani, A. (2022). Conservation-based management of children's character education on Barrang Lompo Island, Makassar City. *Agrikan Jurnal Agribisnis Perikanan*, 15(2), 520-526.
- Ningsih, N. K. W., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 5907. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p02>
- Nugroho, H. A. (2019). Pengaruh reward dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area*.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 11, 78–91. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Nurfitriani, N., Hartati, S., Muhtazib, M., & Rosnida, R. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RSUD Kabupaten Majene. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 5(1), 246-251.
- Prabowo, A. S. (2015). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan frontliner. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banking School Jakarta*, 2, 3–106.
- Putri Rarasanti, I. A., & Suana, I. W. (2022). Pengaruh job embeddedness, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan PT. ABC. *E-Jurnal*

Manajemen Trisakti School of Management (TSM), 2(4), 201–208.
<https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1801>

- Satwari, T., Musadieg, M. A., & Ananda, T. W. (2016). Pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intentional (Survei pada karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 40(2), 177–186.
- Setiawan, D. (2021). Pengaruh fleksibilitas kerja, kompensasi, keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja driver GrabBike Ponorogo. *Umpo*, 5(3), 248–253.
- Shalikhah, R. (2018). Pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 34(3), 487–498.
<https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/12914/12456>
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh fleksibilitas kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar selama work from home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92–108.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v7i1.43723>
- Tarmizi, A., & Dewi, S. S. (2017). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan: Studi kasus PT. Fei. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 315–322.