



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH IKLIM ETIKA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DAN *TURNOVER INTENTION*
(STUDI KASUS : PT.TRAC CIKARANG)**

SKRIPSI

**YUNITA AYU CAROLINA
0906611040**

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM EKSTENSI MANAJEMEN**

**SALEMBA
JANUARI
2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH IKLIM ETIKA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DAN *TURNOVER INTENTION*
(STUDI KASUS : PT.TRAC CIKARANG)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
“SARJANA”

**YUNITA AYU CAROLINA
0906611040**

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM EKSTENSI MANAJEMEN**

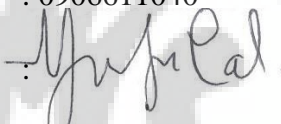
**SALEMBA
JANUARI
2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Yunita Ayu Carolina

NPM : 0906611040

Tanda Tangan : 


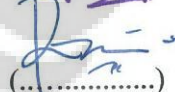
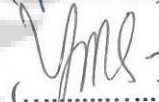
Tanggal : 24 Januari 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Yunita Ayu Carolina
NPM : 0906611040
Program Studi : Ekstensi Manajemen
Kekhususan : Manajemen Bisnis
Judul Skripsi :
- Indonesia : Pengaruh Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* (studi kasus : PT. TRAC Cikarang).
- Inggris : *The Influence of Ethical Climate Toward Organizational Commitment and Turnover Intention* (Case Study : PT. TRAC Cikarang).

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 - Ekstensi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

	NAMA	TANDA TANGAN
KETUA	: Imo Gandakusuma, MBA	
PEMBIMBING	: Riani Rachmawati, SE, MA, PhD	
ANGGOTA PENGUJI	: Dr. Yanki Hartijasti, MBA., M.Si.	

Ditetapkan di : Salemba
Tanggal : 24 Januari 2012

Ketua Program Ekstensi Manajemen,



Imo Gandakusuma, MBA
NIP: 19601003 199103 1 001

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan tepat waktu. Serta tak lupa pula shalawat dan salam kepada nabi Muhammad SAW.

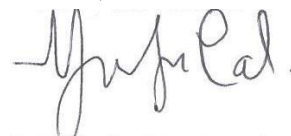
Adapun penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Dalam penulisan skripsi ini, banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui bimbingan, doa dan dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Firmanzah, PhD selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
2. Bapak Imo Gandakusuma, MBA, selaku ketua Program Ekstensi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
3. Ibu Riani Rachmawati, S.E., M.A., PhD, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran, serta saran dan kesabaran yang diberikan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Kedua orang tua tercinta yang tidak henti-hentinya berdoa dan memberi semangat untuk selalu bangkit dan berjuang serta memberikan dukungan baik moral maupun materil bagi penulis.
5. Bapak I Ketut Darmajaya, atas kesediaannya memberikan izin pada penulis untuk melakukan penelitian di PT. TRAC.
6. Mas Bayu Febriono atas pertolongannya dalam penyebaran kuesioner di PT.TRAC.

7. Segenap karyawan PT. TRAC. Cikarang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Seluruh dosen dan asisten dosen program ekstensi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar yang baik.
9. Para staff sekretariat yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Program ekstensi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
10. Kakak-kakak penulis, Cheka dan ka Reza atas dukungan moril dan materil serta doanya yang tak habis-habis, semoga adikmu ini bisa sukses menyusul kalian. Amiiiiinn.
11. Mon amour, Zee.. yang selalu mendukung dalam penulisan skripsi ini..
12. Semua teman2 di Ekstensi FEUI khususnya angkatan 2009, yang telah berjuang bersama. Terima kasih untuk persahabatan dan kerjasama yang baik selama perkuliahan.
13. Sahabat-sahabat penulis, Sita, Trya, Nene, Sonya, Wendy yang saling membantu dan bekerjasama untuk pembuatan skripsi ini.
14. Terakhir, kepada semua pihak yang telah membantu dalam pengerjaan skripsi ini dan tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih semuanya.

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua yang telah membantu. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Salemba, 24 Januari 2012



Yunita Ayu Carolina

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

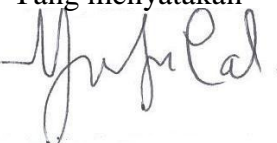
Nama : Yunita Ayu Carolina
NPM : 0906611040
Program Studi : Ekstensi Manajemen
Departemen : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-free Right)** atas karya saya yang berjudul: Pengaruh Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* (studi kasus : PT. TRAC Cikarang) beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : UI Salemba

Pada Tanggal : 24 Januari 2012

Yang menyatakan


(Yunita Ayu Carolina)

ABSTRAK

Nama : Yunita Ayu Carolina
Program Studi : Ekstensi Manajemen
Judul : Pengaruh Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* (Studi Kasus : PT. TRAC Cikarang).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim etika terhadap komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. TRAC Cikarang dengan jumlah responden sebanyak 56 orang. Metode pengumpulan data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik korelasi dan regresi sederhana dengan bantuan program aplikasi SPSS 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim etika mempengaruhi secara positif dan signifikan komitmen organisasi dan mempengaruhi secara negatif dan signifikan *turnover intention*. Selain itu, hasil dari penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*.

Kata Kunci : Iklim Etika, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*.

ABSTRACT

Name : Yunita Ayu Carolina
Study Program : Management Extension
Title : The Influence of Ethical Climate Toward Organizational Commitment and Turnover Intention (Case study : PT. TRAC. Cikarang).

This study aims to evaluate the influence of ethical climate on organizational commitment and turnover intention of employees. The research was conducted at PT. TRAC Cikarang involving 56 respondents. Primary data collection method used in this study is the questionnaire method. The data collected was analyzed using statistical techniques of correlation and simple regression which assisted by application program SPSS version 17. The results of this study showed that the ethical climate is positively and significantly affect organizational commitment. On the other hand the ethical climate negatively and significantly affect turnover intention. In addition, the results of the study also shows that there is a negative and significant influence of organizational commitment to turnover intention.

Key Words : Ethical Climate, Organizational Commitment and Turnover Intention.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Batasan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.6 Sistematika Penulisan.....	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1 <i>Turnover Intention</i>	8
2.1.1 Definisi <i>Turnover</i>	8
2.1.2 Definisi <i>Turnover Intention</i>	8
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	9
2.1.4 Indikasi Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	10
2.1.5 Dampak <i>Turnover</i> Bagi Organisasi.....	12
2.2 Iklim Etika Organisasi.....	12
2.2.1 Definisi Iklim.....	12
2.2.2 Iklim Etika Organisasi.....	13
2.2.3 Komponen Iklim Etika.....	14
2.3 Komitmen Organisasi.....	17
2.3.1 Definisi.....	17
2.3.2 Komponen Komitmen Organisasi.....	18
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	21
2.4 Penelitian Terdahulu.....	23
2.4.1 Hubungan Iklim Etika dengan Komitmen Organisasi.....	23
2.4.2 Hubungan Iklim Etika dengan <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	23

2.4.3	Hubungan Komitmen Organisasi dengan <i>Turnover Intention</i>	24
2.4.4	Hubungan Iklim Etika terhadap Komitmen Organisasi dan <i>TurnoverIntention</i>	24
BAB 3	METODOLOGI DAN OBYEK PENELITIAN	25
3.1	Desain Penelitian.....	25
3.2	Gambaran Umum Perusahaan.....	26
3.2.1	Sejarah PT. TRAC.....	26
3.2.2	Visi dan Misi.....	26
3.2.3	Lokasi.....	26
3.2.4	Jasa yang Ditawarkan.....	27
3.3	Populasi dan Sampel	27
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	28
3.4.1	Data Primer.....	28
3.4.2	Data Sekunder	29
3.5	Model Penelitian.....	29
3.6	Hipotesis Penelitian.....	29
3.7	Operasionalisasi Variabel.....	30
3.7.1	Iklim Etika.....	30
3.7.2	Komitmen Organisasi.....	31
3.7.3	<i>Turnover Intention</i>	32
3.8	Metode Pengumpulan Data.....	35
3.9	Metode Analisis Data.....	36
3.9.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	36
3.9.2	Uji Kualitas Data.....	36
3.9.2.1	Uji Validitas.....	36
3.9.2.2	Uji Reliabilitas.....	36
3.9.3	Uji Normalitas.....	37
3.9.4	Uji Regresi Sederhana.....	38
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	40
4.1.1	Hasil Uji Validitas.....	39
4.1.2	Hasil Uji Realibilitas.....	42
4.2	Analisis Deskriptif.....	43
4.2.1	Deskripsi Responden Penelitian.....	43
4.2.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
4.2.1.2	Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.2.1.3	Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	44
4.2.1.4	Responden Berdasarkan Pendidika Terakhir.....	45
4.2.1.5	Responden Berdasarkan Departemen/ Divisi.....	45
4.2.1.6	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
4.2.2	Deskripsi Variabel.....	46

4.2.2.1	Deskripsi Variabel Iklim Etika.....	47
4.2.2.2	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.	47
4.2.2.3	Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i>	48
4.3	Hasil Uji Asumsi Normalitas.....	49
4.4	Pengujian Hipotesis	50
4.4.1	Pengujian Pengaruh antara Iklim Etika terhadap Komitmen Organisasi.....	50
4.4.2	Pengujian Pengaruh antara Iklim Etika terhadap <i>Turnover Intention</i>	53
4.4.3	Pengujian Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	56
4.5	Rangkuman Pengujian Hipotesis.....	59
4.6	Pembahasan.....	60
4.6.1	Iklim Etika Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi.....	60
4.6.2	Iklim Etika Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>	62
4.6.3	Komitmen Organisasi Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>	64
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1	Kesimpulan	66
5.2	Saran	66
5.2.1	Saran bagi Perusahaan.....	67
5.2.2	Saran bagi Penelitian Lanjutan.....	67
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	68
	Daftar Referensi.....	69
	Lampiran.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah Karyawan PT.TRAC Cikarang.....	28
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel.....	33
Tabel 3.3	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	37
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Etika.....	40
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	41
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	42
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas Variabel.....	42
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Iklim Etika.....	47
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	48
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i>	48
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas Data.....	49
Tabel 4.9	Ringkasan Hasil Regresi Hipotesis 1.....	51
Tabel 4.10	Ringkasan Hasil Regresi Hipotesis 2.....	54
Tabel 4.11	Ringkasan Hasil Regresi Hipotesis 3.....	57
Tabel 4.12	Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Model Penelitian.....	29
Gambar 4.1	Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Gambar 4.2	Diagram Responden Berdasarkan Usia.....	44
Gambar 4.3	Diagram Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	44
Gambar 4.4	Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir.....	45
Gambar 4.6	Diagram Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Gambar 4.7	Uji Normalitas Histogram Hipotesis 1.....	50
Gambar 4.8	Uji Normalitas P P-Plot Hipotesis 1.....	51
Gambar 4.9	Wilayah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Melalui t Test pada Signifikansi Alpha 0,025 dan n =56.....	52
Gambar 4.10	Uji Normalitas Histogram Hipotesis 2.....	53
Gambar 4.11	Uji Normalitas P P-Plot Hipotesis 2.....	54
Gambar 4.12	Wilayah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Melalui t Test pada Signifikansi Alpha 0,025 dan n =56.....	55
Gambar 4.13	Uji Normalitas Histogram Hipotesis 3.....	56
Gambar 4.14	Uji Normalitas P P-Plot Hipotesis 3.....	57
Gambar 4.15	Wilayah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Melalui t Test pada Signifikansi Alpha 0,025 dan n =56.....	58
Gambar 4.16	Diagram Pola Hubungan Antar Variabel.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	74
Lampiran 2	Hasil Output SPSS 17.....	79
Lampiran 3	Tabel r dan t.....	90



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi yang ingin tetap menjaga kelangsungan hidupnya harus memperhatikan baik sisi ekonomi dan non ekonomi. Hal non ekonomi ini salah satunya berarti organisasi juga harus memperhatikan perilaku sosial dan etika yang bertanggung jawab bagi kelangsungan hidup organisasinya. Etika tersebut sangat penting karena suatu praktik yang tidak memiliki etika akan mempengaruhi bisnis dalam sejumlah cara, pertama konsumen cenderung menjauhi praktik bisnis barang dan jasa yang tidak etis (Roman dan Ruiz, 2005). Kedua, praktek yang tidak etis, dapat meningkatkan liabilitas, resiko keuangan dan biaya (Neese, Ferrel dan Ferrel, 2005). Ketiga, iklim yang tidak etis dapat mempengaruhi pekerja melalui tingkat kepuasan kerja yang rendah, kinerja yang rendah, adanya keinginan untuk berhenti dan perilaku kewarganegaraan organisasi yang rendah (Leung, 2008).

Berhentinya karyawan (*turnover*) merupakan sebuah fenomena yang banyak terjadi di perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah (Hollenbeck dan Williams dalam Toly, 2001).

Suartana (dalam Toly, 2001) memandang bahwa *turnover* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. Organisasi terkadang juga memerlukan *turnover* terutama bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah, namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga organisasi masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau

keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi (Toly, 2001).

Fenomena *turnover* terjadi pada karyawan PT. TRAC Cikarang. Dimana dari Januari sampai dengan Juli tahun 2011, PT. TRAC Cikarang mengalami tingkat *turnover* sebesar 17.5% atau 14 dari 80 karyawan berhenti. Berdasarkan data dari pihak HRD diketahui bahwa 70% karyawan yang berhenti tersebut didasarkan pada permintaan berhenti karyawan itu sendiri, sementara sisanya 30% disebabkan faktor lain seperti pemberhentian dari pihak perusahaan.

Turnover yang terjadi tentu akan merugikan organisasi, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun kondisi kerja karyawan. Aamodt (2004) mengemukakan bahwa dampak dari *turnover* terbagi 2 yaitu dampak yang tampak dan dampak yang tidak tampak. Dampak yang tampak dari *turnover* diantaranya adalah biaya iklan, biaya agensi karyawan, bonus, biaya perjalanan penerimaan, gaji dan biaya yang dikeluarkan selama proses aplikasi dan wawancara kandidat, serta biaya penempatan bagi karyawan baru. Dampak yang tidak tampak termasuk hilangnya produktifitas berhubungan dengan pindahnya karyawan, karyawan lain harus melakukan pekerjaan yang lebih banyak, tidak ada produktifitas pada masa lowong, dan merendahnya produktifitas berkaitan dengan karyawan yang baru mendapat pelatihan. *Turnover* yang terjadi berarti organisasi tersebut kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. organisasi harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Keluarnya karyawan berarti ada posisi tertentu yang lowong dan harus segera diisi. Selama masa lowong maka tenaga kerja yang ada kadang tidak sesuai dengan tugas yang ada sehingga menjadi terbengkalai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan *turnover*. Penelitian yang dilakukan Kosseff (dalam Dore, 2005) terhadap pekerja bidang teknologi menyatakan biaya yang diperlukan untuk mengganti pekerja yang berhenti sebesar satu setengah kali gaji pertahun karyawan. bahkan dalam penelitian Longenecker dan Scazzero (dalam Dore, 2005) biaya tersebut sampai dua setengah kali gaji pertahun karyawan.

Turnover intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang (Low *et al.*, 2001). Hal ini diperjelas oleh Harnoto (2002) yang menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi dan banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini yang diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, namun belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. *Turnover Intention* ini menjadi penting bagi suatu organisasi karena merupakan sinyal awal akan terjadinya *turnover*. Organisasi yang tidak menginginkan *turnover* dapat mencegah dengan mengetahui tingkat *turnover intention* karyawan dan faktor-faktor apa saja yang menyebabkannya.

Salah satu faktor yang banyak diteliti sebagai penyebab *turnover intention* adalah komitmen karyawan. Komitmen seseorang terhadap organisasi dan tujuannya merupakan salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan. Beberapa teori menempatkan komitmen sebagai faktor kuat yang menghambat terjadinya *turnover* dibanding faktor kepuasan (Mueller, 2003). Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengatakan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki, rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif, akan menurunkan keinginan karyawan untuk berhenti dari organisasi. Selanjutnya, Morrison (dalam Widodo, 2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi *turnover*. Semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin rendah keinginannya untuk pindah dari tempat kerjanya begitu pula sebaliknya (Johnson *et al.* dalam Grant *et al.*, 2001).

Iklm organisasi mengacu pada cara organisasi mengoperasionalkan perilaku rutin dan tindakan yang diharapkan, didukung dan dihargai (Schwepker, 2001). Sedangkan iklim etika adalah suatu persepsi dalam organisasi yang

mempengaruhi keputusan yang berisi etika. Iklim etika ini kemudian dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya (Wirawan, 2007). Serupa dengan penjelasan tersebut, Victor dan Cullen (1988) juga mendefinisikan iklim etika sebagai suatu persepsi atau pandangan yang berlaku dalam praktek dan prosedur organisasi yang memiliki konten etika. Iklim etika tersebut kemudian dipandang sebagai salah satu komponen budaya organisasi secara keseluruhan atau iklim organisasi. Dalam penelitian Eisenberger *et al.* (2002) menunjukkan bahwa pengakuan dari seorang karyawan mengenai komitmennya terhadap pekerjaan yang etis pada organisasinya berkaitan dengan kecilnya keinginan untuk berhenti dari pekerjaan tersebut. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan DeGeorge (dalam Schwepker, 2001) yang mengindikasikan bahwa individu yang merasa tidak sesuai dengan iklim etika organisasi umumnya individu tersebut tidak bertahan lama.

Saat ini organisasi-organisasi cenderung beragam dalam menjalankan bisnisnya dari mulai sangat etis sampai sangat tidak etis. Sebuah survei nasional terhadap 4000 karyawan menemukan bahwa 25% dari mereka percaya bahwa perusahaan mereka mengabaikan perilaku etis untuk memenuhi tujuan bisnis organisasi mereka, dan hampir 17% menyatakan bahwa perusahaan mereka secara terbuka mendorong perilaku tidak etis untuk memenuhi tujuan-tujuan bisnis. Hal ini menunjukkan bahwa iklim etika pada suatu organisasi dapat menentukan nilai-nilai etis dan perilaku yang diharapkan, dan telah terbukti berpengaruh kepada etika anggotanya. Oleh karena itu para peneliti menekankan pentingnya mempelajari iklim etika karena sangat berguna dalam mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pencapaian organisasi (Schwepker, 2001).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Schwepker (2001) pada staf penjualan, menunjukkan bahwa jika staf penjualan memandang positif iklim etika pada organisasinya, dapat menyebabkan interaksi positif dengan komitmen organisasi. Levy dan Dubinsky (1983) juga menyimpulkan bahwa ketidakharmonisan etika dapat menyebabkan penurunan komitmen organisasi dan kenaikan keinginan untuk berhenti karyawan. Maka, ketika suatu organisasi dapat mengoperasionalkan iklim etika dengan baik, maka dapat memunculkan komitmen individu dalam diri karyawan. Komitmen individu, yaitu percaya dan

menerima tujuan organisasi dan nilai, bersedia untuk tetap bersama organisasi mereka, dan bersedia untuk memberikan usaha yang cukup atas nama mereka. Oleh karena itu, komitmen organisasi bertindak sebagai ikatan psikologis untuk organisasi yang mempengaruhi individu untuk bertindak dengan cara yang konsisten dengan kepentingan organisasi (Mowday, Steers, dan Porter, 1979).

Maka berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh antara iklim etika organisasi terhadap komitmen dan *turnover intention* karyawan dengan studi kasus pada PT. Astra Rent a Car (TRAC) yang berlokasi di Cikarang. PT. TRAC itu sendiri adalah sebuah perusahaan swasta nasional yang memegang posisi sebagai pemimpin pasar di dalam industri penyewaan mobil di Indonesia, didirikan pada tahun 1990 dan 100% dimiliki oleh PT Astra International, Tbk. Sampai saat ini PT. TRAC memiliki 34 cabang perusahaan tersebar di Indonesia dan berpusat di Jakarta (Sumber: Company Profile PT. TRAC 2011).

1.2 Rumusan Masalah

Dilatarbelakangi oleh situasi yang telah dipaparkan sebelumnya, pertanyaan yang ingin dijawab melalui studi ini adalah:

- Apakah iklim etika berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan PT. TRAC?
- Apakah iklim etika berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. TRAC?
- Apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. TRAC?

1.3 Batasan Penelitian

Batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. TRAC cabang Cikarang. Pemilihan cabang Cikarang berdasarkan hasil diskusi dengan pihak HRD dan lebih tingginya tingkat *turnover* karyawan cabang ini dibanding cabang lainnya. Jumlah populasi yang ada adalah 80 orang dan untuk penelitian ini seluruh populasi

dijadikan sampel. Namun setelah dilakukan penelitian hanya 56 kuesioner yang dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh antar variabel terkait.
3. Penelitian ini hanya melibatkan dua variabel yang berhubungan dengan iklim etika, yaitu komitmen organisasi dan *turnover intention*.
4. Penelitian ini dilakukan dari bulan Agustus 2011 sampai dengan Desember 2011.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- Mengetahui adanya pengaruh antara iklim etika terhadap komitmen organisasi karyawan PT. TRAC Cikarang.
- Mengetahui adanya pengaruh antara iklim etika terhadap *turnover intention* karyawan PT. TRAC Cikarang.
- Mengetahui adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. TRAC Cikarang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat dari penulisan skripsi ini bagi perusahaan adalah:
Perusahaan dapat mengambil tindakan yang tepat dalam konteks iklim etika sehingga komitmen karyawan menjadi lebih baik dari sebelumnya dan mengurangi *turnover intention* karyawan. Selain itu dapat juga meningkatkan pemahaman akan persepsi karyawan terhadap iklim etika dalam organisasi.
2. Manfaat dari penulisan skripsi ini bagi penelitian selanjutnya adalah:
Membantu penelitian-penelitian selanjutnya dalam mempelajari hubungan antara iklim etika kerja sebuah organisasi terhadap komitmen pada organisasi dan keinginan untuk berhenti para karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

- **Bab 1 Pendahuluan.**
Pada bab ini berisikan latar belakang penulisan, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

- **Bab 2 Landasan Teori.**

Berisi teori-teori terkait yang digunakan sebagai dasar dari penelitian ini dilakukan.

- **Bab 3 Metode Penelitian.**

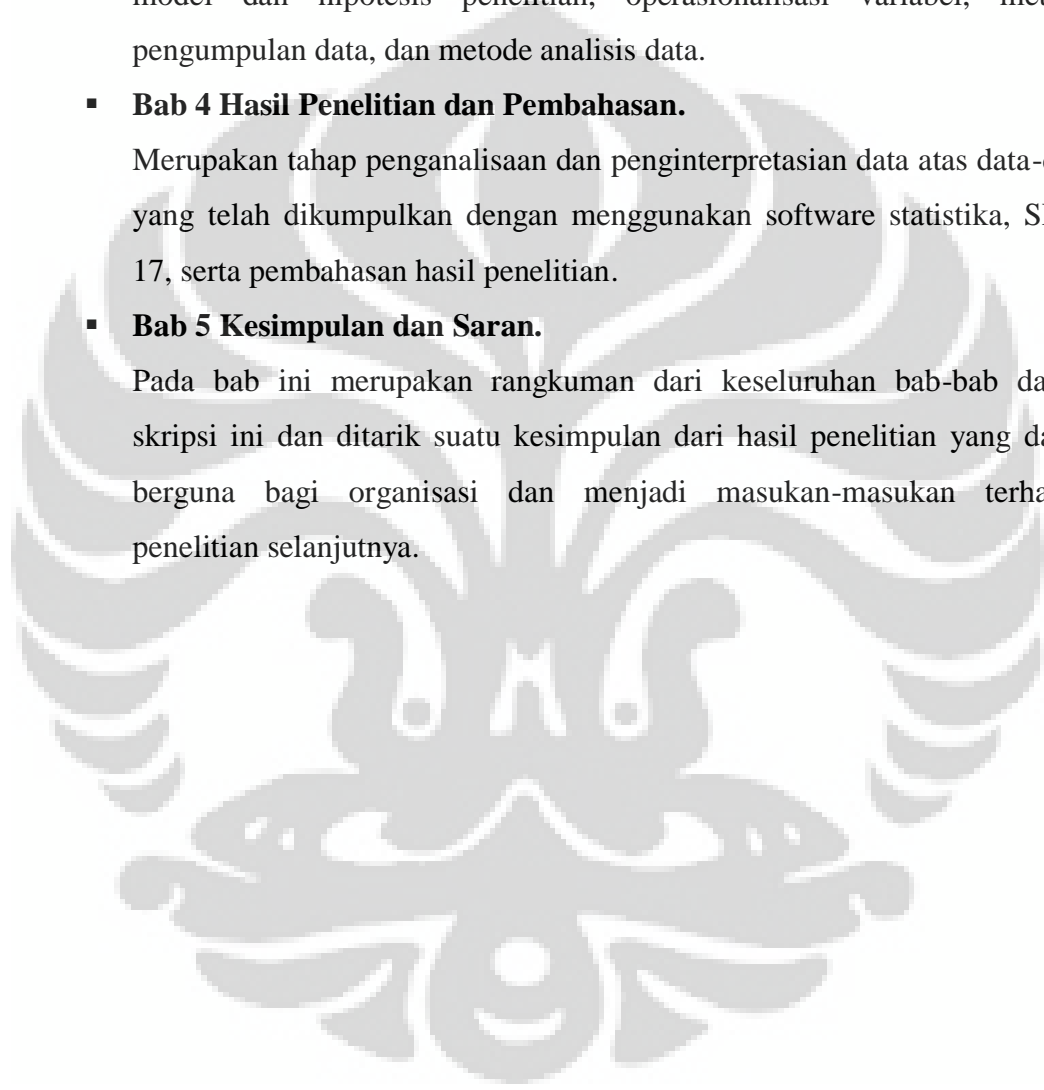
Merupakan rancangan penelitian yang terdiri dari desain penelitian, gambaran umum perusahaan, populasi dan sampel, jenis sumber data, model dan hipotesis penelitian, operasionalisasi variabel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

- **Bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan.**

Merupakan tahap penganalisaan dan penginterpretasian data atas data-data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan software statistika, SPSS 17, serta pembahasan hasil penelitian.

- **Bab 5 Kesimpulan dan Saran.**

Pada bab ini merupakan rangkuman dari keseluruhan bab-bab dalam skripsi ini dan ditarik suatu kesimpulan dari hasil penelitian yang dapat berguna bagi organisasi dan menjadi masukan-masukan terhadap penelitian selanjutnya.



BAB 2

LANDASAN TEORI

Dalam penelitian ini akan dipaparkan konsep teori sebagai landasan dasar penelitian yang diantaranya adalah teori *turnover intention*, iklim etika dan komitmen organisasi secara lebih luas.

2.1 *Turnover Intention*

2.1.1 Definisi *Turnover*

Definisi *turnover* adalah pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi. Angka *turnover* yang tinggi mengakibatkan bengkaknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan (Robbins, 2008). Mobley (1986) mengemukakan beberapa hal yang perlu dipahami untuk menemukan definisi umum *turnover*, antara lain:

1. *Turnover* berfokus pada penghentian atau pemisahan diri karyawan dari organisasi.
2. *Turnover* berfokus pada karyawan organisasi, dalam arti mereka yang menerima upah dari organisasi yang menunjukkan keanggotaan karyawan dalam organisasi.
3. Definisi umum *turnover* dapat dipakai untuk berbagai tipe organisasi dan pada berbagai macam tipe hubungan karyawan-organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa *turnover* adalah berhentinya karyawan sebagai anggota dari suatu organisasi baik itu atas kemauan sendiri ataupun keputusan dari organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

2.1.2 Definisi *Turnover Intention*

Turnover intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang (Low *et al.*, 2001). Definisi lainnya adalah, *turnover intention* merupakan kecenderungan sikap seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk

meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya (Bluedorn, 1982). Selain itu Suwandi dan Indrianto (1999) menyatakan intensi *turnover* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Hal ini diperjelas oleh Harnoto (2002) yang menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi dan banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini yang diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, namun belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Oleh karena itu berdasarkan beberapa uraian definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan suatu organisasi atau memutuskan hubungan dengan organisasi.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* cukup beragam dan terkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas adalah:

1. Usia

Menurut Robbins (2008), semakin tua semakin kecil kemungkinannya bagi karyawan untuk keluar dari pekerjaan anda. Seiring para karyawan menjadi lebih tua, mereka memiliki lebih sedikit peluang alternatif pekerjaan. Selain itu, para pekerja yang lebih tua berkemungkinan lebih rendah untuk mengundurkan diri dibandingkan para pekerja yang lebih muda karena masa pengabdian mereka yang panjang cenderung memberi mereka tingkat gaji yang lebih tinggi, tunjangan liburan yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

2. Masa jabatan/ lama bekerja

Robbins (2008) juga mengatakan semakin lama seseorang berada dalam satu pekerjaan, lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri. Hal ini konsisten dengan penelitian yang menyatakan bahwa perilaku di masa lalu adalah dasar perkiraan paling baik dari perilaku di masa depan, bukti yang ada menunjukkan bahwa masa jabatan sebelumnya dari seorang karyawan adalah sebuah dasar perkiraan yang sangat kuat terhadap perputaran karyawan tersebut di masa mendatang.

3. Komitmen terhadap organisasi

Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengatakan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki, rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif, akan menurunkan keinginan karyawan untuk berhenti dari organisasi.

4. Kepuasan kerja juga berhubungan secara negatif dengan *turnover intention*, namun faktor-faktor lain seperti kondisi pasar tenaga kerja, harapan tentang peluang pekerjaan alternatif dan lamanya masa jabatan merupakan faktor aktual yang penting untuk meninggalkan organisasi.

5. Iklim Etika

DeGeorge (dalam Schwepker, 2001) mengindikasikan, individu yang merasa tidak cocok dengan iklim etika biasanya tidak akan tinggal lama pada organisasi. Hal di dukung dari hasil penelitiannya pada siswa bekerja, yang menyatakan keinginannya untuk suatu iklim yang etis dan merasa mereka bekerja di lingkungan seperti itu, menunjukkan bahwa mereka tidak akan meninggalkan pekerjaan mereka. Sparks dan Johlke (1996) mengungkapkan bahwa pengakuan dari seorang karyawan mengenai iklim organisasi yang tidak etis adalah upaya untuk berhenti dari pekerjaannya.

2.1.4 Indikasi Terjadinya *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2002) *turnover intentions* dapat ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain:

1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan organisasi. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Indikasi-indikasi tersebut diatas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah organisasi.

Sementara itu, Mobley (dalam Schwepker, 2001) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yakni:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*).
2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*).
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

2.1.5 Dampak *Turnover* Bagi Organisasi

Dampak *turnover* yang paling besar bagi perusahaan adalah masalah biaya (Mobley, 1986). *Turnover* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan. Sebab, seperti yang dikemukakan Aamodt (2004) bahwa dampak dari *turnover* akan terbagi 2 yaitu dampak yang tampak dan dampak yang tidak tampak. Dampak yang tampak dari *turnover* di antaranya biaya iklan, biaya agensi karyawan, bonus, biaya perjalanan penerimaan, gaji dan biaya yang dikeluarkan selama proses aplikasi dan wawancara kandidat, serta biaya penempatan bagi karyawan baru. Dampak yang tidak tampak termasuk hilangnya produktifitas berhubungan dengan pindahnya karyawan, karyawan lain harus melakukan pekerjaan yang lebih banyak, tidak ada produktifitas pada masa lowong, dan merendahnya produktifitas berkaitan dengan karyawan yang baru mendapat pelatihan. Sebagai tambahan pada dampak yang tidak terlihat termasuk waktu kerja yang melebihi seharusnya pada karyawan yang menggantikan posisi yang lowong dan biaya pelatihan ketika karyawan pengganti telah diterima.

Penelitian yang dilakukan Kosseff (dalam Dore, 2005) terhadap pekerja bidang teknologi menyatakan biaya yang diperlukan untuk mengganti pekerja yang berhenti sebesar satu setengah kali gaji pertahun karyawan. bahkan dalam penelitian Longenecker dan Scazzero (dalam Dore, 2005) biaya tersebut sampai dua setengah kali gaji pertahun karyawan.

2.2 Iklim Etika Organisasi

2.2.1 Definisi Iklim

Iklim mengacu pada cara organisasi mengoperasionalkan perilaku rutin dan tindakan yang diharapkan, didukung dan dihargai (Schwepker, 2001). Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu keadaan yang

menggambarkan suatu lingkungan organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam organisasi tersebut. Srivastav (2006) juga mengatakan iklim organisasi adalah hasil dari interaksi antar struktur organisasi, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologis karyawan. Selain itu, dikatakan oleh Amundson (dalam Martini dan Rostiana, 2003) bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim juga dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan.

Selanjutnya, dalam sebuah organisasi, subunit dan pekerjaan dapat terdiri dari berbagai jenis iklim termasuk salah satunya adalah iklim etika (Schneider dalam Schwepker, 2001). Dan sebagian besar manajer dalam organisasi non profit percaya bahwa kesuksesan organisasi berhubungan dengan etika (Schwepker, 2001).

2.2.2 Iklim Etika Organisasi

Etika merupakan konsepsi mengenai perbuatan yang benar dan yang salah. Etika menyatakan apakah suatu perilaku sesuai dengan moral atau tidak. Sebagai sistem sosial, organisasi mempunyai konsepsi etika. Konsepsi tersebut ada yang tertulis (formal) dan ada yang tidak tertulis (informal) (Wirawan, 2007).

Etika organisasi bersumber dari etika sosial, profesional, dan individu. Etika sosial adalah nilai-nilai moral yang terbentuk dari budaya, kebiasaan, keyakinan, sistem hukum tertulis, dan sistem hukum tidak tertulis yang diterapkan dan dipatuhi oleh anggota masyarakat. Sementara etika profesional umumnya dikembangkan oleh organisasi profesi sebagai pedoman perilaku profesional anggotanya (Wirawan, 2007).

Iklim etika adalah suatu persepsi atau pandangan yang berlaku dalam praktek dan prosedur organisasi yang memiliki konten etika. Iklim etika juga dapat dipandang sebagai salah satu komponen budaya organisasi secara keseluruhan atau iklim organisasi (Victor dan Cullen, 1988). Para peneliti menekankan pentingnya mempelajari iklim etika organisasi karena sangat berguna dalam mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dan pencapaian organisasi (Schwepker, 2001). Wirawan (2007) mendefinisikan iklim etika sebagai persepsi

dalam organisasi yang mempengaruhi keputusan yang berisi etik. Iklim etika ini kemudian dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.3 Komponen Iklim Etika

Untuk membentuk iklim etika dan perilaku anggota organisasi, beberapa instrumen digunakan seperti kode etik, kebijakan, program pendidikan formal dan pesan-pesan manajemen puncak (Schwepker, Ferrell, dan Ingram, 1997). Hal tersebut serupa dengan yang diutarakan oleh Schwepker (2001) bahwa manajemen puncak memainkan peran penting dalam pembentukan dan pelestarian sebuah iklim etika organisasi.

Dalam membentuk iklim etika suatu organisasi, Schwepker (2001) mengemukakan tiga komponen pembentuk yaitu:

1. Kode etik (*Ethical codes*)

Kode Etik Dapat diartikan pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Kode etik merupakan pola aturan atau tata cara sebagai pedoman berperilaku (Schwepker, 2001). Sutisna (1986) mendefinisikan kode etik sebagai pedoman yang memaksa perilaku etis anggota profesi. Selanjutnya, menurut Ferrell dan Skinner (1988) perilaku etis ditemukan pada organisasi di mana kode etik di tetapkan dan ditegakkan. Dan ketika kode etik menjadi bagian aktif dari karyawan, mereka lebih cenderung membuat keputusan yang etis (Hegarty dan Sims, 1979).

2. Kebijakan Organisasi (*Corporate Policy*)

Sama halnya dengan kode etik, kebijakan organisasi juga mempengaruhi kesempatan bagi individu untuk berperilaku tidak etis dan berdampak pada iklim etika organisasi (Schwepker, 2001). Keputusan manajer untuk berperilaku etis atau tidak etis secara signifikan dipengaruhi oleh tujuan perusahaan dan kebijakan yang ditetapkan (Hegarty dan Sims, 1979). Sebagai contoh, karyawan bagian pembelian dilarang untuk menerima

gratifikasi sebagai akibat dari kebijakan organisasi tertulis (Schwepker, 2001).

3. Penghargaan dan Sanksi (*Reward and Punishment*)

Terakhir dari tiga komponen yang membentuk iklim etika adalah penghargaan dan sanksi. Podsakoff (1982) menemukan bahwa disiplin yang sesuai dapat dihasilkan dari koreksi perilaku. Disiplin nyata atau bahkan ancaman sanksi, secara tidak langsung dapat mempengaruhi keputusan untuk berperilaku etis. Namun, tidak adanya hukuman dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berperilaku tidak etis. Adapun penghargaan dan sanksi yang dibahas terkait dengan tindakan top manajemen terhadap iklim etika, seperti seorang supervisor dapat mempengaruhi perilaku bawahannya melalui pemberian penghargaan dan sanksi (Schwepker, 2001).

Literatur menunjukkan bahwa iklim untuk perilaku yang tidak etis terjadi ketika organisasi tidak mengadopsi dan menegakkan kode etik, kebijakan dan pedoman yang ditetapkan. Oleh karena itu setiap organisasi harus menerapkan dan menegakkan kode etik dan kebijakan organisasi dalam perilaku etis, dan juga memberikan penghargaan pada perilaku etis dan sanksi pada perilaku tidak etis, dengan begitu organisasi dapat menciptakan iklim etika yang memiliki pengaruh positif terhadap perilaku etis dalam organisasi.

Deskripsi berikutnya berasal dari Victor dan Cullen (1988) yang menemukan tiga bentuk kategori etika, yaitu egoisme (*egoism*), kebajikan (*benevolence*) dan prinsip (*principle*). Individu yang masuk pada kategori egoisme, mempunyai ciri bahwa semua keputusan dimaksudkan untuk memaksimalkan kepentingan pribadi. Sedangkan individu yang masuk kategori kebajikan, mempunyai ciri bahwa semua yang dikerjakan atau diputuskan merupakan aktivitas yang dimaksud untuk kepentingan bersama. Yang terakhir adalah ciri individu yang masuk ke dalam kategori prinsip yaitu apapun aktivitas individu dan keputusannya, berdasar pada standar pribadi atau profesional (Syafuruddin, 2005). Selanjutnya dengan menggunakan tiga kategori teori etika tersebut di atas, Victor dan Cullen (1988) menemukan bahwa terdapat 5 (lima) dimensi dalam mengukur iklim etika organisasi, yaitu kepedulian, hukum dan

kode, aturan, fasilitas, dan kemandirian. Dimensi iklim etika ini telah divalidasi terhadap berbagai ukuran efektivitas organisasi.

1. Kepedulian (*Caring*)

Dimensi iklim ini berfokus pada standar etika kebijakan yang berdasar pada kepedulian terhadap orang lain. Dalam dimensi ini, individu memiliki minat yang tulus terhadap kesejahteraan orang lain baik itu di dalam atau di luar organisasi yang mungkin terpengaruh oleh keputusan etis mereka.

2. Hukum dan Undang-undang (*Law and Code*)

Dimensi hukum dan undang-undang ini terkait dengan standar etika prinsip. Maksudnya adalah di dalam situasi pengambilan keputusan karyawan harus membuat keputusan berdasarkan mandat dari beberapa sistem eksternal seperti hukum atau kode etik profesional.

3. Aturan (*Rules*)

Dimensi aturan juga dikaitkan dengan standar etika prinsip, karena berkaitan dengan penerimaan aturan-aturan yang telah ditentukan organisasi. Oleh karena itu keputusan organisasi diambil berdasarkan aturan-aturan atau standar seperti kode etik.

4. Instrumental (*Instrumental*)

Dimensi instrumental menyiratkan standar egoisme seperti memaksimalkan kepentingan diri. Individu percaya bahwa keputusan itu dibuat untuk kepentingan organisasi atau untuk keuntungan pribadi.

5. Kemandirian (*Independent*)

Dimensi ini dikaitkan dengan kriteria etika prinsip, karena individu bertindak sesuai dengan keyakinan moral mereka sendiri berdasarkan prinsip-prinsip yang dianggap baik.

Ketika karyawan merasa dimensi iklim kepedulian (*caring*), mereka percaya bahwa kebijakan dan praktek etika organisasi didasarkan pada perhatian utama bagi para anggota organisasi dan masyarakat secara keseluruhan. Sementara persepsi dimensi iklim kemandirian (*Independent*) didasarkan pada keyakinan yang dipegang teguh moral pribadi sendiri, sedangkan dimensi iklim instrumental (*Instrumental*) didasarkan pada kepentingan sendiri, bahkan dengan

mengorbankan orang lain. Iklim hukum dan kode (*Law and Code*) didasarkan pada keyakinan bahwa kode eksternal akan mengarahkan kepada perilaku etis. Terakhir, dimensi aturan (*Rules*) yang berhubungan dengan prinsip yang diatur oleh aturan dan peraturan yang memandu kepada perilaku etis (Martin dan Cullen, 2006).

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Definisi

Menurut Robbins (2008) komitmen organisasi dikatakan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Tidak jauh berbeda, Mowday, Porter, dan Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan organisasinya. Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Steers (dalam Sopiha, 2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Definisi lain menurut Mathis dan Jackson (dalam Sopiha, 2008) menyebutkan komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi. Lincoln (dalam Sopiha, 2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keinginan

anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian organisasi.

Definisi komitmen organisasi berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan sebagai suatu sikap yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dengan mengekspresikannya melalui adanya keterlibatan, loyalitas dan perhatian terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi berkelanjutan. Selain itu anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

2.3.2 Komponen Komitmen Organisasi

Berdasarkan Meyer dan Allen (1991) terdapat tiga komponen model dari komitmen yang merupakan jenis-jenis komitmen pada organisasi, yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif didefinisikan sebagai komitmen yang kuat dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi karena ikatan emosional yang positif karyawan pada organisasinya. Jadi karyawan tersebut memiliki komitmen pada organisasinya karena keinginan mereka sendiri.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan adalah komitmen individual terhadap organisasi karena mereka merasa akan kehilangan biaya yang tinggi jika meninggalkan organisasinya, termasuk biaya ekonomi (tunjangan pensiun) dan biaya sosial (persahabatan dengan rekan kerja). Oleh karena itu karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan pada organisasinya disebabkan karena suatu kebutuhan.

3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif adalah komitmen individu kepada organisasi karena merasa sebagai suatu kewajiban. Perasaan ini mungkin berasal dari berbagai sumber. Sebagai contoh, organisasi mungkin sudah menghubungkan berbagai sumber daya dalam melatih karyawan. Sehingga karyawan yang telah dilatih merasakan suatu kewajiban moral dan

memiliki hutang budi dan karena sebab itu karyawan harus membayarnya. Karyawan ini memiliki komitmen pada organisasinya karena merupakan suatu keharusan.

Meyer dan Allen (1991) juga menegaskan bahwa seseorang bisa mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan karyawan dengan organisasi ketika ke-tiga bentuk komitmen dipertimbangkan bersama-sama.

Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga komponen pembentuk, yaitu:

1. Identifikasi (*Identification*)

Identifikasi organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi dan rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

2. Keterlibatan (*Involvement*)

Keterlibatan yaitu adanya kesediaan karyawan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Hal ini tercermin dari usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya. Bahkan, bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi minimal yang ditentukan oleh organisasi.

3. Loyalitas (*Loyalty*)

Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Kesediaan karyawan untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen. Serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara

organisasi dengan karyawan. karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Selain itu Martin dan Nicholls (dalam Armstrong, 1999) juga menyatakan bahwa ada 3 tiga komponen untuk membentuk komitmen seseorang terhadap organisasi, yaitu:

1. Perasaan memiliki terhadap organisasi (*A sense of belonging to the organization*).

Untuk mencapai rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus membuat karyawan:

- Mampu mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi.
- Merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya berharga bagi organisasi tersebut.
- Merasa nyaman dengan organisasi tersebut.
- Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen) dan norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).

2. Perasaan bergairah terhadap pekerjaan (*A sense of excitement in the job*).

Perasaan seperti ini bisa dimunculkan dengan cara:

- Mengenali faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan.
- Kualitas kepemimpinan.
- Kemauan manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa motivasi dan komitmen karyawan bisa meningkat jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang, serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan ketrampilan dan keahliannya secara maksimal.

3. Pentingnya rasa memiliki (*ownership*).

Rasa memiliki bisa muncul jika karyawan merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari *ownership* akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam

membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktik kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Jika karyawan merasa dilibatkan dalam membuat keputusan-keputusan dan jika karyawan merasa ide-idenya didengar dan jika karyawan merasa memberi kontribusi yang ada pada hasil yang dicapai, maka karyawan akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa dilibatkan, bukan karena dipaksa.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers (dalam Sopiah, 2008) mengidentifikasi adanya tiga faktor yang mempengaruhi 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 kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Sturn (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional meliputi budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan Young (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan ada delapan faktor yang secara positif mempengaruhi komitmen karyawan antara lain: kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, pertukaran ekstrinsik, pertukaran intrinsik, imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Lebih lanjut menurut Angle dan Perry (dalam Temaluru, 2001) komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor masa kerja (*tenure*) seseorang pada organisasi tertentu. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin memberi ia peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi, dan peluang menduduki jabatan atau posisi yang lebih tinggi.
2. Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, peluang investasi pribadi (pikiran, tenaga, dan waktu) untuk organisasi semakin besar. Dengan demikian, semakin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut.
3. Keterlibatan sosial individu dengan organisasi dan masyarakat dilingkungan organisasi tersebut semakin besar, yang memungkinkan memberikan akses yang lebih baik dalam membangun hubungan-hubungan sosial yang bermakna, menyebabkan individu segan untuk meninggalkan organisasi.
4. Mobilitas individu berkurang karena lama berada pada suatu organisasi, yang berakibat kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lain makin kecil.

Selain itu, menurut Schwegler (2001) komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh iklim etika organisasi. Dikatakan bahwa jika karyawan memandang positif iklim etika pada organisasinya, dapat menyebabkan pengaruh positif dengan komitmen organisasi. Karyawan yang memandang bahwa iklim etika organisasinya dapat membuat karyawan berperilaku etis, maka karyawan tersebut cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasinya.

2.4 Penelitian Terdahulu

2.4.1 Hubungan Iklim Etika dengan Komitmen Organisasi

Bagian ini akan menunjukkan penelitian-penelitian sebelumnya tentang hubungan antara iklim etika terhadap komitmen organisasi. Yang pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Schwepker (2001) pada staf penjualan, menunjukkan bahwa jika staf penjualan memandang positif iklim etika pada organisasinya, dapat menyebabkan interaksi positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hunt, Wood, dan Chonko (1989) pada penelitiannya terhadap 1246 staf penjualan menemukan bahwa nilai-nilai etika organisasi menjadi prediktor substantif signifikan dari komitmen organisasi. Dan kemudian yang terakhir adalah suatu studi tentang karyawan rumah sakit yang kebanyakan wanita ditemukan bahwa ketika mereka menyukai iklim etika pada organisasinya dan merasa sesuai, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk organisasi (Sims dan Kroeck, 1994).

Namun perlu dicatat bahwa komitmen pada organisasi dapat menghilangkan persepsi beberapa karyawan pada masalah-masalah etika dalam organisasi mereka. dalam kasus-kasus seperti itu, seseorang akan merasa berkomitmen dan karena itu menganggap organisasinya menjadi sangat etis (Schwepker, 2001). Sebaliknya, Hunt, Wood, dan Chonko (1989) justru meyakinkan bahwa tingkatan komitmen karyawan kepada organisasinya tidak mungkin terlalu tinggi sehingga membutuhkan karyawan terhadap keberadaan masalah etika dalam organisasi mereka.

2.4.2 Hubungan Iklim Etika dengan *Turnover Intention*

DeGeorge (dalam Schwepker, 2001) mengindikasikan, individu yang merasa tidak cocok dengan iklim etika biasanya tidak akan tinggal lama pada organisasi. Hal ini terbukti benar dalam penelitiannya pada siswa bekerja, yang menyatakan keinginannya untuk suatu iklim yang etis dan merasa mereka bekerja di lingkungan seperti itu, menunjukkan bahwa mereka tidak akan meninggalkan pekerjaan mereka. Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa iklim etika organisasi mempengaruhi sikap kerja karyawan, dengan demikian setiap konflik yang terjadi akan memunculkan *turnover intention* (Sims dan Kroeck, 1994).

Sebelumnya Sparks dan Johlke (1996) mengungkapkan bahwa pengakuan dari seorang karyawan mengenai iklim organisasi yang tidak etis adalah upaya untuk berhenti dari pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Eisenberger *et al.* (2002) yang menunjukkan bahwa pengakuan dari seorang karyawan mengenai komitmennya terhadap pekerjaan yang etis pada organisasinya berkaitan dengan kecilnya keinginan untuk berhenti dari pekerjaan tersebut.

2.4.3 Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention*

Johnson *et al.* (dalam Grant *et al.*, 2001) mengatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap *turnover intention*, semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin rendah keinginannya untuk pindah dari tempat kerjanya semakin kecil begitu juga sebaliknya. Hal ini didukung dengan hasil meta-analisis dari 155 penelitian yang mencakup 178 sampel independen yang menemukan bahwa komitmen terhadap organisasi menjadi suatu prediktor *turnover intention* (Tett dan Meyer, 1993). Penelitian lainnya yang dilakukan pada karyawan penjualan juga menyimpulkan bahwa karyawan yang berkomitmen pada organisasinya ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Dengan demikian, mereka cenderung berniat untuk tidak meninggalkan organisasinya (Schwepker, 2001).

2.4.4 Hubungan Iklim Etika terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*

Schwepker (2001) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim etika dengan komitmen organisasi karyawan namun sebaliknya, dari hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara iklim etika dengan *turnover intention* karyawan. Selanjutnya dalam penelitian juga ditemukan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi secara negatif *turnover intention* karyawan. Levy dan Dubinsky (1983) juga menyimpulkan bahwa ketidakharmonisan etika dapat menyebabkan penurunan komitmen organisasi dan kenaikan keinginan untuk berhenti karyawan.

BAB 3

METODOLOGI DAN OBYEK PENELITIAN

Dalam bab metode penelitian ini akan dijelaskan mengenai desain penelitian, gambaran umum perusahaan, populasi dan sampel, jenis sumber data, model dan hipotesis penelitian, operasionalisasi variabel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu kerangka atau *blueprint* dalam melaksanakan suatu penelitian (Malhotra, 2007). Adapun desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian konklusif (*Conclusive research design*), yaitu suatu penelitian yang dirancang untuk membantu membuat keputusan dalam menentukan, mengevaluasi, serta memilih rangkaian tindakan yang harus diambil pada situasi tertentu dan memiliki tujuan untuk menguji suatu hipotesis tertentu, meneliti sebuah hubungan khusus, dan membuat prediksi. Penelitian konklusif itu sendiri memiliki 2 klasifikasi yang diantaranya:

1. Penelitian Deskriptif

Suatu desain penelitian yang memiliki tujuan untuk menguraikan, menggambarkan berbagai kondisi dan situasi atau kejadian yang timbul dan menjadi obyek penelitian berdasarkan apa yang terjadi. Metode yang digunakan adalah survei, observasi atau analisis kuantitatif.

2. Penelitian Kausal

Suatu desain penelitian yang digunakan untuk menguji hubungan sebab akibat.

Adapun desain penelitian konklusif yang digunakan pada penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif. Dan pendekatan deskriptif yang digunakan adalah metode *cross sectional* yaitu pengumpulan informasi dari berbagai sampel elemen populasi dilakukan hanya satu kali. Jenis dari metode *cross sectional* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *single cross sectional*, yaitu suatu sampel responden diambil dari populasi sasaran dan informasi diperoleh dari sampel tersebut hanya satu kali.

3.2 Gambaran Umum Perusahaan

PT. TRAC (Astra Rent a Car) merupakan perusahaan penyedia jasa solusi transportasi terdepan di Indonesia, dibawah naungan Astra International. Lebih dari 20 tahun pengalaman di bisnis jasa transportasi saat ini PT. TRAC memiliki lebih dari 25.000 kendaraan yang beroperasi di lebih dari 3.900 pelanggan segmen korporat. Dan dalam pencapaiannya, telah mendapat banyak penghargaan yang diantaranya adalah “The Indonesian Best Brand Indonesian Superbrands 2010, Award in Car Rental Business 2010”(Sumber: Company Profile PT. TRAC 2011).

3.2.1 Sejarah PT. TRAC

- 1986** PT. Sinar Inti Telaga membuka bisnis layanan sewa kendaraan dengan hanya 5 unit kendaraan.
- 1990** PT. Sinar Inti telaga diubah menjadi PT. Serasi Autoraya yang dimiliki oleh Astra International, dengan identitas baru “Toyota Rent A Car”.
- 2001** Transformasi identitas baru TRAC “Astra Rent A Car” secara resmi diluncurkan pada 5 Oktober 2001.
- 2003** 8 Juli 2003 telah ditandai sebagai lahirnya unit bisnis strategis TRAC Driver Service.
- 2004** TREMO – TRAC Motorental hadir pada 26 Agustus 2004, untuk memberikan solusi Penyewaan sepeda motor.
- 2007** pada juni 2007 , TRAC mengembangkan Transportation Management System (TMS) sebagai sebuah solusi menyeluruh untuk pelanggan transportasi (Sumber: Company Profile PT. TRAC 2011).

3.2.2 Visi dan Misi

“ Visi = Menjadi rekanan utama dalam solusi transportasi yang terpadu.”

“ Misi = Memenuhi harapan anda dalam pengelolaan transportasi.”

(Sumber: Company Profile PT. TRAC 2011).

3.2.3 Lokasi

Kantor pusat PT. TRAC berlokasi di Jakarta dan memiliki 34 cabang yang diantaranya berlokasi di pulau Jawa, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, pulau Bali

dan Lombok, dengan 52 outlet yang tersebar di seluruh Indonesia. Selain itu jaringan bengkel dan perawatan PT.TRAC terus berkembang setiap tahun, kini mencapai lebih dari 359 bengkel dan 14 *service point* (Sumber: Company Profile PT. TRAC 2011).

3.2.4 Jasa yang Ditawarkan

1. Jasa utama yang diberikan PT. TRAC adalah layanan sewa kendaraan jangka panjang sebagai suatu solusi transportasi yang didesain sesuai untuk kebutuhan transportasi bisnis beraneka perusahaan dengan latar belakang industri beragam.
2. Jasa pendukung yang diberikan diantaranya:
 - Fasilitas kendaraan pengganti memastikan kelancaran aktivitas bisnis dengan meminimalisasi inefisiensi tidak tersedianya kendaraan akibat kerusakan maupun perawatan kendaraan.
 - Asuransi pihak ketiga (*Third-party liabilities*) memberi perlindungan dari kerugian akibat kecelakaan lalu lintas, *Emergency Service Team* PT. TRAC akan membantu hingga tuntasnya penyelesaian kasus.
 - Perawatan berkala berstandar Astra memastikan kendaraan operasional senantiasa dalam kondisi prima, ditangani mekanik terlatih yang melalui pelatihan berjenjang.
 - Layanan 24-Hour Customer Assistance Center dengan Officer yang terlatih siap membantu Anda 24 jam sehari, tujuh hari seminggu.
 - Layanan Reservation Call Center memberi kemudahan dan kenyamanan akses dalam melakukan reservasi kendaraan di seluruh wilayah operasional TRAC. (Sumber: Company Profile PT. TRAC 2011).

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau sesuatu yang ingin diteliti (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini populasinya

adalah seluruh karyawan PT.TRAC cabang Cikarang dan jumlah populasi tersebut disertakan seluruhnya menjadi sampel penelitian. Namun setelah survei penelitian dilakukan, hanya 56 kuesioner yang terkumpul dan dijadikan sebagai data primer penelitian.

Data populasi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan PT.TRAC Cikarang

Departemen	Jumlah Karyawan
Kepala Cabang	1
Departemen Sales/Marketing	11
Departemen After Sales	9
Departemen Administrasi/Keuangan	4
Departemen TDS (Trac Driver Services)	55
Total	80

Sumber: PT. Trac Cikarang (2011)

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan (skoring) misalnya terdapat dalam skala pengukuran (Sugiyono, 2007). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik pengumpulan data primer dan data sekunder.

3.4.1 Data Primer

Data primer dapat dikumpulkan melalui metode survei. Survei ini dapat dilakukan dengan cara wawancara, angket atau melalui telepon. Namun penulis melakukan survei dengan kuesioner, yaitu dengan memberikan pernyataan-pernyataan yang terstruktur kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang tepat. Pada pengambilan data primer dengan kuesioner, peneliti menggunakan *closed-ended question* yaitu bentuk pernyataan dengan berbagai

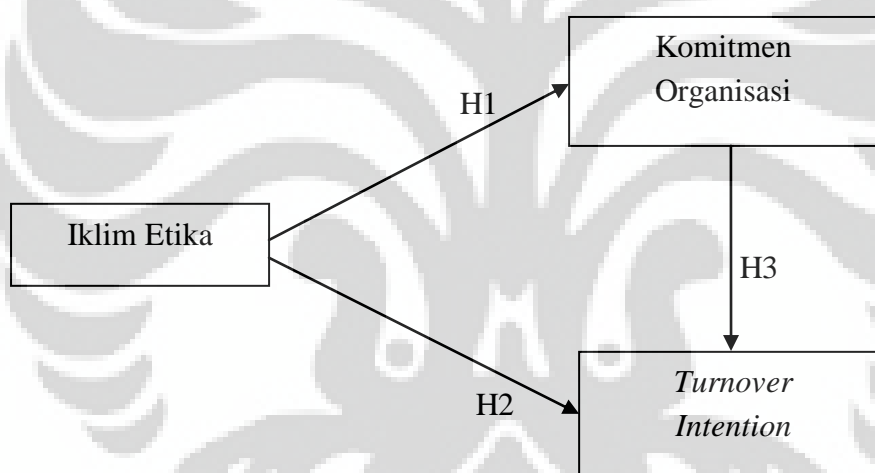
alternatif pilihan atau jawaban kepada responden untuk mengetahui karakteristik dari responden (Malhotra, 2007).

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari berbagai sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya untuk berbagai tujuan (Malhotra, 2007). Data sekunder untuk penelitian ini didapatkan dari buku, literatur jurnal, dan situs-situs yang berkaitan dengan objek penelitian ini.

3.5 Model Penelitian

Berikut ini dapat digambarkan suatu model penelitian yang dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.



Gambar 3.1 Model Penelitian

Sumber: Hasil olah data penulis (2011)

3.6 Hipotesis Penelitian

Dari rumusan masalah, teori, dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis untuk penelitian ini adalah:

Hipotesa 1 H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara iklim etika dengan komitmen organisasi karyawan PT. TRAC.

H_{a1} : Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara iklim etika dengan komitmen organisasi karyawan PT. TRAC.

- Hipotesa 2 H_{02} : Tidak terdapat pengaruh antara iklim etika dengan *turnover intention* karyawan PT. TRAC.
 H_{a2} : Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara iklim etika dengan *turnover intention* karyawan PT. TRAC.
- Hipotesa 3 H_{03} : Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* karyawan PT. TRAC.
 H_{a3} : Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* karyawan PT. TRAC.

3.7 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dibuat berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti yakni Iklim etika, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Operasionalisasi variabel disajikan sebagai berikut:

3.7.1 Iklim Etika

Iklim etika adalah suatu persepsi atau pandangan yang berlaku dalam praktek dan prosedur organisasi yang memiliki konten etika (Victor dan Cullen, 1988). Operasionalisasi variabel Iklim etika berfokus pada mengukur persepsi individu tentang praktek dan prosedur yang mengatur keputusan yang etis dalam organisasi mereka. Adapun indikatornya adalah:

1. Kode etik

Kode etik merupakan pola aturan atau tata cara sebagai pedoman berperilaku (Schwepker, 2001). Menurut Ferrell dan Skinner (1988) perilaku etis ditemukan pada organisasi di mana kode etik ditetapkan dan ditegakkan. Dan ketika kode etik menjadi bagian aktif dari karyawan, mereka lebih cenderung membuat keputusan yang etis (Hegarti dan Sims, 1979).

2. Kebijakan organisasi.

Sama halnya dengan kode etik, kebijakan organisasi juga mempengaruhi kesempatan bagi individu untuk berperilaku tidak etis dan berdampak pada iklim etika organisasi (Schwepker, 2001). Keputusan manajer untuk

berperilaku etis atau tidak etis secara signifikan dipengaruhi oleh tujuan perusahaan dan kebijakan yang ditetapkan (Hegarty dan Sims, 1979).

3. Tindakan manajemen tingkat atas (panghargaan dan sanksi).

Adapun penghargaan dan sanksi yang dibahas terkait dengan tindakan top manajemen terhadap iklim etika, seperti seorang supervisor dapat mempengaruhi perilaku bawahannya melalui pemberian penghargaan dan sanksi (Schwepker, 2001). Podsakoff (1982) menemukan bahwa disiplin yang sesuai dapat dihasilkan dari koreksi perilaku. Disiplin nyata atau bahkan ancaman sanksi, secara tidak langsung dapat mempengaruhi keputusan untuk berperilaku etis. Namun, tidak adanya hukuman dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berperilaku tidak etis.

4. *Rules*

Dimensi iklim etika aturan (*rules*) berkaitan dengan penerimaan aturan-aturan yang telah ditentukan organisasi. Oleh karena itu keputusan organisasi diambil berdasarkan aturan-aturan atau standar seperti kode etik (Victor dan Cullen, 1988).

Model pengukuran iklim etika yang digunakan pada penelitian ini menggabungkan model kuesioner Schwepker (2001) yang terdiri dari 7 pernyataan yang digunakan untuk mengukur suatu iklim etika yang berfokus pada aturan (*rules*). dan model kuesioner Victor dan Cullen (1988), dengan hanya menggunakan dimensi aturan (*rules*). Karena pada penelitian ini difokuskan pada iklim etika berdasarkan aturan (*rules*). Pernyataan diukur dengan skala likert 1-6, yaitu 1 (sangat tidak setuju) hingga 6 (sangat setuju). Skala pengukuran 1-6 tersebut merupakan *unbalanced rating scale* (skala peringkat yang tidak seimbang) yang tidak memiliki nilai netral (Sekaran, 2006). Tidak adanya nilai netral dikarenakan peneliti ingin mencegah kelompok netral atau tidak menunjukkan pendirian tertentu.

3.7.2 Komitmen Organisasi

Mowday, Porter, dan Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan

loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen organisasi diukur dengan versi 9 *item* dari organisasi komitmen kuesioner Mowday, yang diadaptasi dari Schwepker (2001). Indikator yang diukur diantaranya:

1. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi.
2. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.
3. Identifikasi yaitu penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Setiap *item* pernyataan pada kuesioner dinilai dengan skala 1-6, skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 6 (sangat setuju) semakin tingginya nilai menunjukkan besarnya komitmen karyawan kepada organisasinya.

3.7.3 *Turnover Intention*

turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi dan banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini yang diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto, 2002). *Turnover intention* ini diukur dengan 3 *item* pertanyaan yang diadaptasi dari model kuesioner Schwepker (2001). Indikator yang diukur diantaranya adalah:

1. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*).

Keinginan untuk meninggalkan adalah adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan (Mobley, 1986).

2. Pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*).

Seseorang yang merasa tidak betah terhadap tempat dia bekerja akan mempunyai suatu keinginan untuk segera meninggalkan atau keluar dari tempat kerjanya (Suwandi dan Indrianto, 1999).

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

Dengan tersedianya pekerjaan di tempat lain membukakan perasaan untuk mencari lowongan kerja di tempat lain atau adanya tempat yang lebih dapat

menjanjikan kepada seseorang sehingga mengumpulkan informasi-informasi dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Suwandi dan Indrianto, 1999).

Turnover intention ini diukur dengan 3 *item* pertanyaan yang diadaptasi dari Schwepker (2001) dengan skala pengukuran 1-6, semakin tinggi nilai maka *turnover intention*nya semakin besar.

Ringkasan operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Iklim etika			
Indikator	No	Pernyataan	Skala Pengukuran
Kode etik	1	Perusahaan ini memiliki kode etik kerja yang tertulis.	Interval 1-6 1 = Sangat tidak setuju 2 = Tidak setuju 3 = Kurang setuju 4 = Cukup setuju 5 = Setuju 6 = Sangat setuju Catatan : Untuk item pernyataan yang bersifat negatif, skor yang diberikan adalah sebaliknya
	2	Perusahaan ini memberlakukan kode etik dengan sangat ketat.	
Kebijakan Organisasi	3	Perusahaan ini memiliki kebijakan-kebijakan yang etis.	
	4	Perusahaan ini memberlakukan kebijakan-kebijakan yang etis dengan sangat ketat.	
Tindakan manajemen tingkat atas (penghargaan dan sanksi)	5	Manajemen tingkat atas dalam perusahaan ini telah menyatakan dengan tegas bahwa perilaku tidak etis tidak akan ditoleransi.	
	6	Jika karyawan dalam perusahaan ini diketahui memiliki perilaku tidak etis yang menghasilkan keuntungan pribadi , maka karyawan tersebut akan mendapatkan sanksi.	
	7	Jika karyawan dalam perusahaan ini diketahui memiliki perilaku tidak etis yang menghasilkan keuntungan perusahaan , maka karyawan tersebut akan mendapatkan sanksi.	
Aturan (<i>Rules</i>)	8	Mematuhi aturan dan prosedur perusahaan merupakan hal yang sangat penting di dalam perusahaan ini.	
	9	Karyawan dalam perusahaan ini benar-benar mematuhi kebijakan perusahaan.	
	10	Setiap karyawan dalam perusahaan ini diharapkan untuk mematuhi aturan dan prosedur perusahaan.	

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

Iklm etika			
Indikator	No	Pernyataan	Skala Pengukuran
	11	Karyawan yang berhasil dalam perusahaan ini sangat mematuhi ketetapan-ketetapan perusahaan.	
Komitmen Organisasi			
Indikator	No	Pernyataan	Skala Pengukuran
Identifikasi	1	Saya menemukan bahwa nilai yang saya anut dan nilai yang dianut perusahaan sangat mirip.	Interval 1-6 1 = Sangat tidak setuju 2 = Tidak setuju 3 = Kurang setuju 4 = Cukup setuju 5 = Setuju 6 = Sangat setuju Catatan : Untuk item pernyataan yang bersifat negatif, skor yang diberikan adalah sebaliknya
	2	Saya memberitahu teman saya bahwa perusahaan ini adalah perusahaan yang baik untuk bekerja.	
	3	Saya bangga menyampaikan kepada orang lain, bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini.	
	4	Perusahaan ini menginspirasi saya untuk melakukan yang terbaik dalam hal meningkatkan kinerja pekerjaan.	
Keterlibatan	5	Saya bersedia dilibatkan ke dalam pekerjaan di luar pekerjaan saya untuk dapat membantu perusahaan ini menjadi sukses.	
	6	Saya bersedia untuk menerima tugas apapun agar tetap dapat bekerja pada perusahaan ini.	
Loyalitas	7	Saya sangat peduli terhadap nasib perusahaan ini.	
	8	Bagi saya, perusahaan ini adalah perusahaan yang paling baik untuk bekerja dari semua perusahaan yang ada.	
	9	Saya sangat senang memilih perusahaan ini sebagai tempat untuk bekerja ketimbang perusahaan lain.	
Turnover Intention			
Indikator	No	Pernyataan	Skala Pengukuran
Keinginan untuk meninggalkan	1	Bagaimana anda menilai kemungkinan untuk berhenti dari perusahaan anda dalam kurun waktu...	Interval 1-6 1 = Selama-lamanya 2 = 6 tahun kedepan 3 = 3 tahun kedepan 4 = 1 tahun kedepan 5 = 6 bulan kedepan 6 = 3 bulan kedepan

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

<i>Turnover Intention</i>			
Indikator	No	Pernyataan	Skala Pengukuran
Pikiran untuk berhenti		Seberapa sering Anda berpikir untuk berhenti dari perusahaan Anda?	Interval 1-6 1 = Sangat tidak pernah 2 = Tidak pernah 3 = Pernah 4 = Cukup sering 5 = Sering 6 = Sangat sering
Keinginan untuk mencari pekerjaan lain		Sejauh mana saat ini anda mencari pekerjaan lain?	Interval 1-6 1 = Sangat tidak mencari 2 = Tidak mencari 3 = Agak mencari 4 = Cukup mencari 5 = Mencari 6 = Sangat mencari

Sumber: Schwepker (2001)

3.8 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berpedoman pada indikator-indikator variabel dan pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan data diri serta data-data demografis responden. Adapun bentuk pernyataan yang digunakan adalah *Structured questions* yaitu bentuk pernyataan dengan berbagai alternatif pilihan atau jawaban. Menurut Malhotra (2007) *structured questions* dapat berbentuk *multiple-choice*, *dichotomous*, atau *scales*. Pada penelitian ini setiap pertanyaan disertai 6 jawaban dengan bentuk skala skor nilai.

Sebelum kuesioner diberikan kepada responden, penulis melakukan *pre-test* atas kuesioner terlebih dahulu kepada 10 orang karyawan di luar PT. TRAC dengan deskriptif responden yang sama dengan mayoritas deskriptif karyawan PT. TRAC. Maksud dari dilakukannya *pre-test* ini adalah untuk meyakinkan bahwa kalimat yang ada dalam kuesioner dapat dipahami dengan benar oleh responden. Penulis juga melakukan *pre-test* dengan tujuan untuk menguji validitas dan

reliabilitas atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut dan hasilnya tiap *item* pernyataan telah memenuhi syarat valid dan reliabel, sehingga kuesioner dapat dijadikan instrumen penelitian. Setelah dilakukan *pre-test*, barulah selanjutnya kuesioner diberikan kepada responden yang sebenarnya, yaitu seluruh karyawan PT. TRAC dengan jangka waktu 2 minggu batas pengumpulan data kuesioner. Kemudian data yang terkumpul akan diolah dan dianalisa dengan menggunakan program aplikasi SPSS 17.

3.9 Metode Analisis Data

Analisis data adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memproses dan menganalisis data yang telah terkumpul. Adapun metode yang digunakan untuk menganalisis pada penelitian ini adalah, analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, dan uji hipotesis dengan menggunakan regresi sederhana.

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif mempunyai tujuan untuk menyajikan rangkuman statistik dalam bentuk tabel atau grafik. Dengan adanya tabel atau grafik, diharapkan hasil analisis dapat dipahami dengan lebih baik. Analisis statistik deskriptif ini akan digunakan untuk melihat gambaran secara keseluruhan mengenai responden penelitian, mulai dari jenis kelamin, usia, status, pendidikan terakhir, departemen/divisi, pekerjaan/jabatan dan lama bekerja.

3.9.2 Uji Kualitas Data

3.9.2.1 Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas item pernyataan pada kuesioner ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* (PPM). Alat analisis yang digunakan untuk mengukur korelasi menggunakan bantuan *software* SPSS 17.

3.9.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengujian reliabilitas menggunakan *software* SPSS 17, memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Nunnally dalam Ghozali, 2011).

3.9.3 Uji Normalitas

Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametris, yaitu korelasi dan regresi. Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dulu akan dilakukan pengujian normalitas data (Sugiyono, 2007). Menurut Ghozali (2011) cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak adalah dengan:

1. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan data berdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Analisis Statistik

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Uji K-S dibuat dengan membuat hipotesis:

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

Bila signifikan $> 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$, berarti distribusi data normal (Ho diterima), sebaliknya bila signifikan $< 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$, berarti distribusi data tidak normal (Ha diterima).

3.9.4 Uji Regresi Sederhana

Penelitian ini menggunakan pendekatan regresi sederhana yang dilakukan untuk menguji seberapa besar kontribusi (pengaruh) yang ditimbulkan dari variabel independen ke dependen. Persamaan regresi dari model regresi sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + bX \quad (3.2)$$

Dimana Y adalah subjek nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan, a adalah harga Y bila $X = 0$ (harga konstan), b adalah angka atau arah koefisien regresi, dan X adalah subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2007):

$$b = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{N(\sum X^2) - (\sum X)^2} \quad (3.3)$$

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{N} \rightarrow \bar{Y} - b\bar{X} \quad (3.4)$$

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga $X = 0$

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan secara statistik sebagai berikut.

Ho : $r_{yx} = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan)

Ha : $r_{yx} \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan)

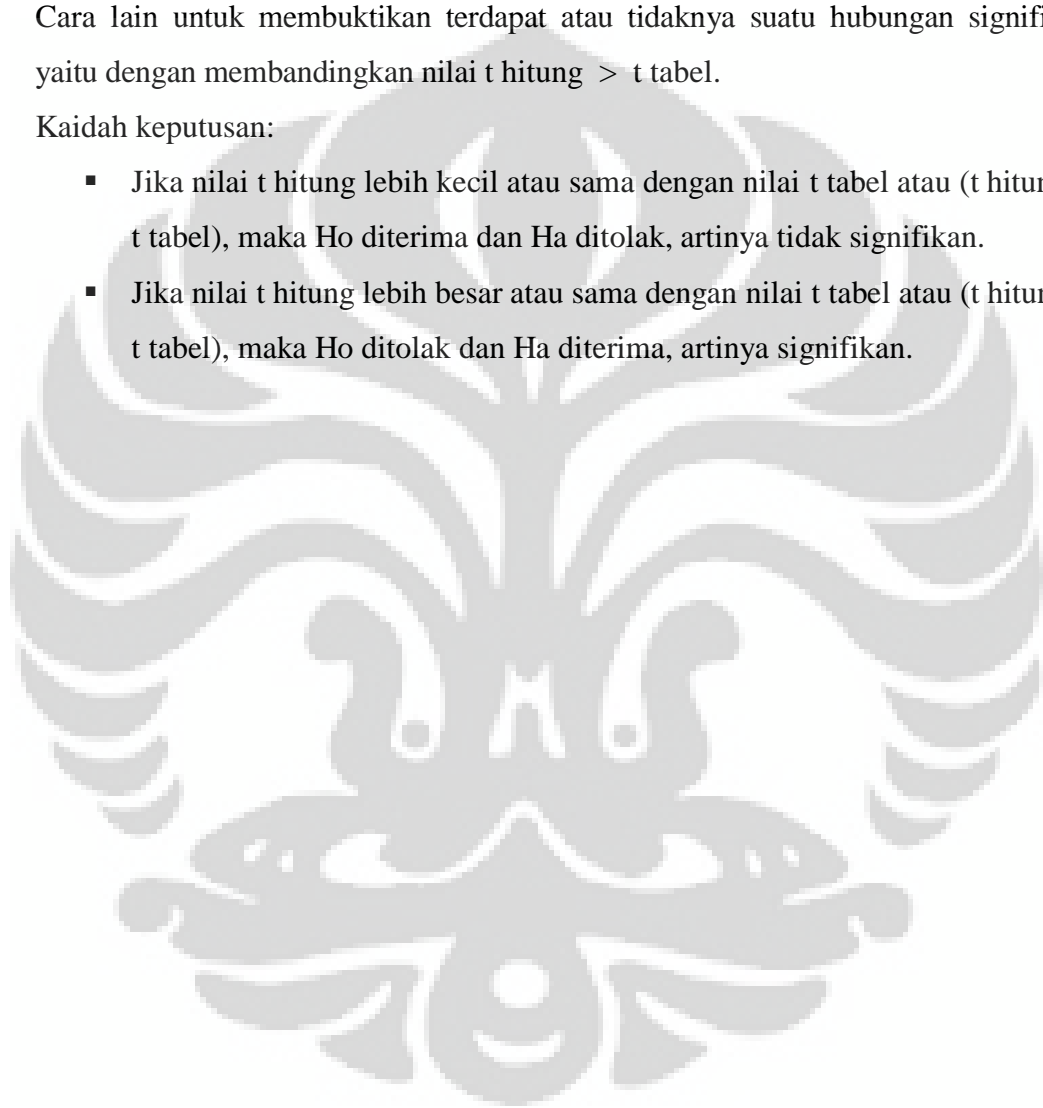
Kaidah keputusan:

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas signifikan atau ($0,05 \leq \text{Sig.}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas signifikan atau ($0,05 \geq \text{Sig.}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Cara lain untuk membuktikan terdapat atau tidaknya suatu hubungan signifikan yaitu dengan membandingkan nilai t hitung $>$ t tabel.

Kaidah keputusan:

- Jika nilai t hitung lebih kecil atau sama dengan nilai t tabel atau (t hitung $\leq t$ tabel), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai t hitung lebih besar atau sama dengan nilai t tabel atau (t hitung $\geq t$ tabel), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.



BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Parameter valid atau tidak valid suatu item pernyataan didasarkan pada perbandingan nilai r hitung dengan r tabel, dimana untuk menentukan r tabel didasarkan pada derajat kebebasan yaitu: $dk = n - 2$, ($n = 56$) ; $dk = 56 - 2 = 54$, dan tingkat signifikansi 5%, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,263. Artinya, r hitung dari tiap item pertanyaan jika nilainya sama atau lebih besar dari 0,263 mengindikasikan bahwa item tersebut memiliki validitas yang memadai. Hasil uji validitas kuesioner dengan 56 responden berdasarkan hasil program SPSS 17 selanjutnya dirangkum dalam tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Etika

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,749	0,263	Valid
2	0,855	0,263	Valid
3	0,890	0,263	Valid
4	0,768	0,263	Valid
5	0,809	0,263	Valid
6	0,752	0,263	Valid

Lanjutan (tabel 4.1)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
7	0,360	0,263	Valid
8	0,826	0,263	Valid
9	0,888	0,263	Valid
10	0,848	0,263	Valid
11	0,852	0,263	Valid

Sumber: output spss olahan penulis (2011)

Berdasarkan hasil uji yang diperlihatkan pada tabel 4.1 di atas, 11 (sebelas) item pernyataan digunakan untuk mengukur variabel iklim etika memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,263. Dengan demikian, item-item pernyataan yang diberikan dalam kuesioner telah memenuhi syarat valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.2**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,746	0,263	Valid
2	0,637	0,263	Valid
3	0,674	0,263	Valid
4	0,675	0,263	Valid
5	0,767	0,263	Valid
6	0,799	0,632	Valid
7	0,765	0,263	Valid
8	0,813	0,263	Valid
9	0,849	0,263	Valid

Sumber: output spss olahan penulis (2011)

Hasil uji validitas ítem variabel komitmen organisasi (tabel 4.2), yang terdiri dari 9 (sembilan) pernyataan memperlihatkan seluruh item pernyataan yang

diberikan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,632. Dengan demikian, item-item pernyataan yang diberikan dalam kuesioner telah memenuhi syarat valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,822	0,263	Valid
2	0,822	0,263	Valid

Sumber: output spss olahan penulis (2011)

Tiga pernyataan pada variabel *turnover intention* seperti ditampilkan pada tabel 4.3 di atas memperlihatkan seluruhnya telah memenuhi syarat validitas. Seperti halnya variabel iklim etika dan komitmen organisasi, maka seluruh ítem-item pada variabel *turnover intention* juga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pendekatan yang digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Sedangkan parameter pembanding yang digunakan didasarkan pada pendapat Nunnally (dalam Ghozali, 2011) yang menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian mengindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70. Berikutnya Hasil uji reliabilitas telah dirangkum dalam tabel 4.4.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Alpha	Kesimpulan
1.	Iklim Etika	0,947	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi	0,928	Reliabel
3.	Turnover Intention	0,900	Reliabel

Sumber: output spss olahan penulis (2011)

Berdasarkan hasil uji tersebut di atas, ke-tiga variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* di atas 0,70. Hal ini memperlihatkan bahwa seluruh variabel telah reliabel atau handal.

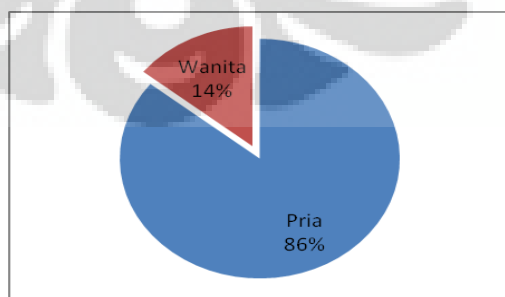
4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Deskripsi Responden Penelitian

Analisis deskriptif ini dilakukan terhadap data karakteristik responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui distribusi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pernikahan, departemen/divisi, dan masa kerja karyawan PT. TRAC Cikarang. Adapun jumlah kuesioner yang disebarakan adalah sebanyak total jumlah karyawan PT. TRAC Cikarang, yaitu 80 orang. Namun total pengembalian kuesioner dalam waktu 2 minggu hanya terkumpul sebanyak 56 kuesioner dan telah lengkap pengisian jawabannya. Maka total jumlah kuesioner yang digunakan untuk di olah datanya adalah sebanyak 56 buah kuesioner. Berikut adalah gambaran secara umum deskripsi responden karyawan PT. TRAC Cikarang:

4.2.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin pria 48 atau 85,71%, sedangkan sisanya 8 responden atau 14,29% berjenis kelamin wanita. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki dengan persentasi sebanyak 85,71% (gambar 4.1).



Gambar 4.1 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: output excel olahan penulis (2011)

4.2.1.2 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia karyawan dikelompokkan menjadi 5 kelompok:

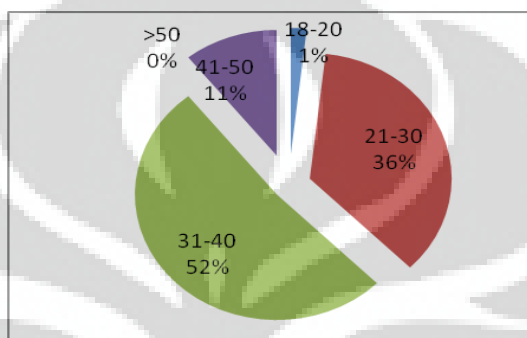
usia antara 18 - 20 tahun berjumlah 1 orang atau 1,79%,

usia antara 21 - 30 tahun berjumlah 20 orang atau 35,71%,

usia antara 31 - 40 tahun berjumlah 29 orang atau 51,79%,

usia antara 41 - 50 tahun berjumlah 6 orang atau 10,71%,

usia > 51 tahun tidak ada yang berarti 0% (gambar 4.2).

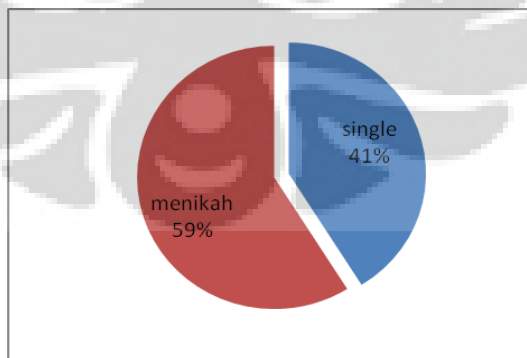


Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Usia

Sumber: output excel olahan penulis (2011)

4.2.1.3 Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan status pernikahan (gambar 4.3), sebanyak 23 responden atau 41,07% masih berstatus *single*, sedangkan sisanya 33 responden atau 58,93% berstatus menikah.



Gambar 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Sumber: output excel olahan penulis (2011)

4.2.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

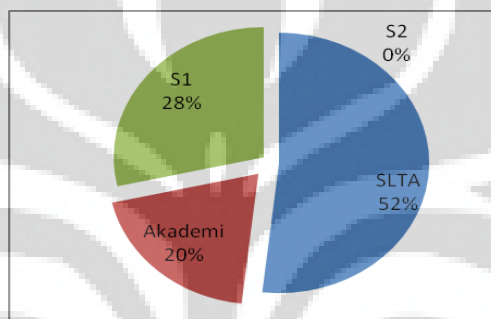
Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir (gambar 4.4), responden dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu:

SMU sebanyak 29 responden atau 51,79%,

Diploma sebanyak 11 responden atau 19,64%,

S-1 sebanyak 16 responden atau 28,57% dan S-2 tidak ada.

Dari gambaran ini dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMU merupakan responden terbanyak, disusul S-1, D-3, dan belum ada yang berpendidikan S-2.



Gambar 4.4 Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Sumber: output excel olahan penulis (2011)

4.2.1.5 Responden Berdasarkan Departemen/Divisi

Pada PT. TRAC Cikarang terdapat 4 departemen, seperti yang sudah dijabarkan pada tabel 3.1 sebelumnya. Jumlah responden penelitian tiap departemen/ divisi adalah:

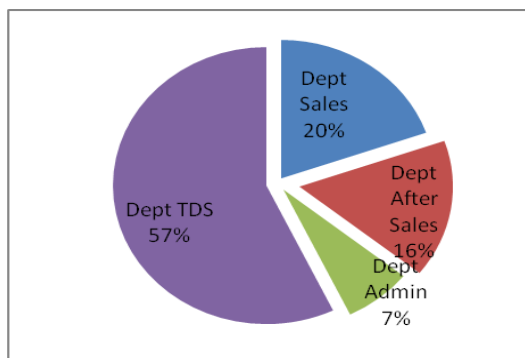
Departemen Sales/Marketing sebanyak 11 responden atau 19,64%, Departemen

After Sales sebanyak 9 responden atau 16,07%,

Departemen Administrasi/Keuangan sebanyak 4 responden atau 7,14%,

Departemen TDS (Trac Driver Services) sebanyak 32 responden atau 57,14%.

Dapat dilihat bahwa tiga departemen yaitu departemen sales/marketing, departemen after sales dan departemen administrasi/keuangan seluruh karyawannya menjadi responden penelitian. Sementara untuk departemen TDS (Trac Driver Services) yang seluruhnya berjumlah 55 orang, hanya 32 orang yang menjadi responden penelitian (gambar 4.5).



Gambar 4.5 Diagram Responden Berdasarkan Departemen/Divisi

Sumber: output excel olahan penulis (2011)

4.2.1.6 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja karyawan (gambar 4.6) dapat dilihat bahwa:

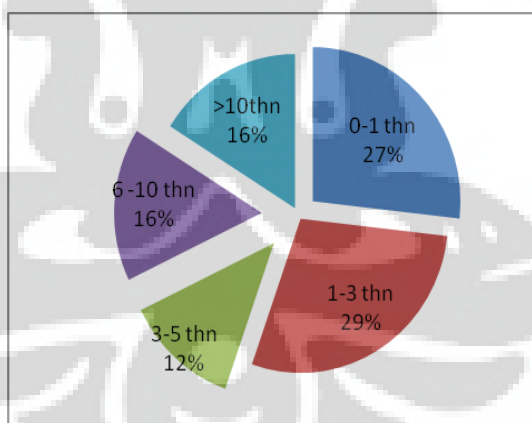
Karyawan dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 15 orang atau 26,79%,

Karyawan dengan masa kerja 1 – 3 tahun sebanyak 16 orang atau 28,57%,

Karyawan dengan masa kerja 3 – 5 tahun sebanyak 7 orang atau 12,50%,

Karyawan dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 9 orang atau 16,07%,

Karyawan dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 9 orang atau 16,07%,



Gambar 4.6 Diagram Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: output excel olahan penulis (2011)

4.2.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel ditujukan untuk memperlihatkan sebaran jawaban responden atas pernyataan yang diajukan pada tiap variabel.

4.2.2.1 Deskripsi Variabel Iklim Etika

Deskripsi variabel iklim etika ditujukan untuk mengetahui apakah iklim etika pada PT. TRAC sudah ditetapkan dan ditegakkan dengan baik dan membuat karyawan berperilaku etis dalam menjalankan praktek dan prosedur organisasi.

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Iklim Etika

Indikator Iklim Etika	Mean
Kode etik	5,35
Kebijakan organisasi	5,15
Tindakan manajemen tingkat atas (penghargaan dan sanksi)	5,00
Aturan (<i>Rules</i>)	5,11
Iklim Etika	5,15

Sumber: output spss olahan penulis (2011)

Berdasarkan hasil jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang dibagi berdasarkan indikator-indikator variabel iklim etika yang diajukan dalam kuesioner mengenai iklim etika suatu organisasi terlihat bahwa *mean* dari seluruh indikator variabel iklim etika menunjukkan nilai yang tinggi yaitu, *mean* > 5,00 (tabel 4.5). Nilai tersebut dikatakan tinggi karena lebih besar dari 3,5 yang merupakan nilai tengah dari skala pengukuran kuesioner yaitu 1-6. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Iklim etika di PT. TRAC telah ditetapkan dan ditegakkan dengan baik dan membuat karyawan berperilaku etis dalam menjalankan praktek dan prosedur organisasi.

4.2.2.2 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Deskripsi variabel komitmen organisasi ditujukan untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi karyawan PT. TRAC yang diukur berdasarkan tiga indikator yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Deskripsi tiga indikator itu selanjutnya ditampilkan pada pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi	Mean
Identifikasi	4,87
Keterlibatan	4,57
Loyalitas	4,93
Komitmen Organisasi	4,79

Sumber: output spss olahan penulis (2011)

Berdasarkan hasil jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang dibagi berdasarkan indikator-indikator variabel iklim etika yang diajukan dalam kuesioner mengenai komitmen organisasi terlihat bahwa *mean* dari seluruh indikator variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai *mean* > 4,00 (tabel 4.6). Nilai tersebut dapat dikatakan tinggi karena lebih besar dari 3,5 yang merupakan nilai tengah dari skala pengukuran kuesioner yaitu 1-6. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan PT. TRAC dalam kategori tinggi.

4.2.2.3 Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

Deskripsi variabel *turnover intention* ditujukan untuk mengetahui bagaimana tingkat *turnover intention* karyawan PT. TRAC. *Turnover intention* diukur berdasarkan 3 indikator yaitu keinginan untuk meninggalkan, pikiran untuk berhenti dan keinginan untuk mencari. Deskripsi masing-masing indikator tersebut selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

Indikator <i>Turnover Intention</i>	Mean
Pikiran untuk berhenti	2,52
Keinginan untuk mencari	2,45
<i>Turnover Intention</i>	2,48

Sumber: output spss olahan penulis (2011)

Berdasarkan hasil jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang dibagi berdasarkan indikator-indikator variabel *turnover intention* yang diajukan dalam kuesioner mengenai *turnover intention* terlihat bahwa *mean* dari seluruh indikator variabel *turnover intention* menunjukkan nilai *mean* > 2,48 (tabel 4.7). Nilai tersebut dapat dikatakan rendah karena lebih kecil dari 3,5 yang merupakan nilai tengah dari skala pengukuran kuesioner yaitu 1-6. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan PT. TRAC relatif rendah.

Dari dua indikator yang digunakan, indikator keinginan untuk mencari merupakan indikator terendah dengan rata-rata sebesar 2,45, dan indikator yang tertinggi indikator pikiran untuk berhenti sebesar 2,52. Dari kedua indikator tersebut dapat dilihat bahwa keduanya mempunyai nilai *mean* yang rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa dari kedua indikator yang digunakan, *turnover intention* karyawan PT. TRAC tergolong rendah.

4.3 Hasil Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Uji normalitas dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu pendekatan grafik dan pendekatan statistik. Pendekatan grafik pada masing-masing model regresi akan dijelaskan selanjutnya, sementara pengujian menggunakan pendekatan statistik yaitu uji Kolmogrov-Smirnov (K-S) dirangkum pada tabel (4.11) berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Sig. Kol-Smirnov	Kesimpulan
Iklm Etika	0,141 (> 0,05)	Normal
Komitmen Organisasi	0,831 (> 0,05)	Normal
<i>Turnover Intention</i>	0,069 (> 0,05)	Normal

Sumber: output spss olahan penulis (2011)

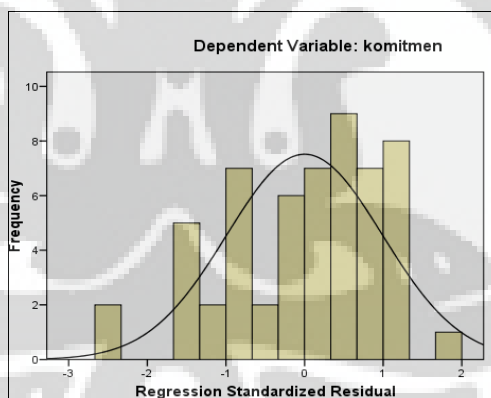
Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa seluruh data berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. Uji Kolmogorov-Smirnov $>$ dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa distribusi data yang diuji dinyatakan normal.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Pengujian pengaruh antara Iklim Etika terhadap Komitmen Organisasi

Sebelum memberikan interpretasi pada hasil regresi, dilakukan pengujian asumsi normalitas sebagai syarat regresi. Apabila berdistribusi normal maka analisis parametrik seperti analisis regresi dapat dilanjutkan, sebaliknya apabila tidak berdistribusi normal maka digunakan statistik non parametrik untuk menguji hipotesis. Pengujian normalitas ini menggunakan diagram histogram dan grafik p-p-plot untuk memprediksi apakah data berdistribusi normal atau tidak.

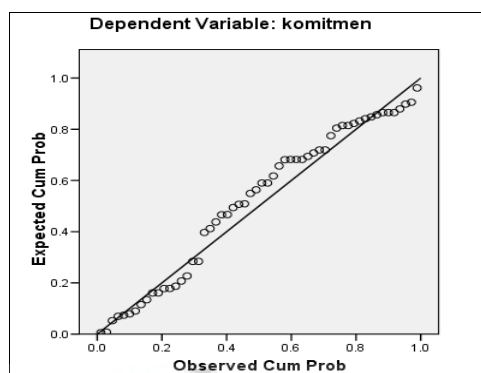
Berdasarkan hasil uji normalitas terlihat bahwa data menyebar merata ke kanan dan ke kiri dan membentuk kurva normal, sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas (gambar 4.7).



Gambar 4.7 Uji Normalitas Histogram Hipotesis 1

Sumber: output spss olahan penulis (2011)

Hasil pengujian dengan memperhatikan grafik p-p-plot (gambar 4.8) juga menunjukkan kesimpulan serupa dengan histogram. Dari tampilan gambar terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dinyatakan normal.



Gambar 4.8 Uji Normalitas P P-Plot Hipotesis 1

Sumber: output spss olahan penulis (2011)

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara iklim etika dengan komitmen organisasi karyawan PT. TRAC.

H_a : Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara iklim etika dengan komitmen organisasi karyawan PT. TRAC.

Rangkuman hasil analisis regresi pada pengujian hipotesis pertama adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Ringkasan Hasil Regresi Hipotesis 1

Keterangan	Simbol	Hasil
Konstanta	a	9,364
Koef. Regresi	b	0,599
t hitung	t	6,652
Signifikansi	sig	0,000
Koef. Korelasi	R	0,671
Koef. Determinasi	Rsquare	0,450

Sumber: output spss olahan penulis (2011)

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b X$$

komitmen organisasi = 9,364 + 0,599 (iklim etika). Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut: konstanta sebesar 9,364 berarti bahwa tanpa

adanya iklim etika, maka komitmen organisasi adalah sebesar 9,364 satuan. Jika variabel iklim etika naik (satu) poin maka akan menyebabkan kenaikan (karena tanda positif) sebesar 0,599 pada variabel komitmen organisasi.

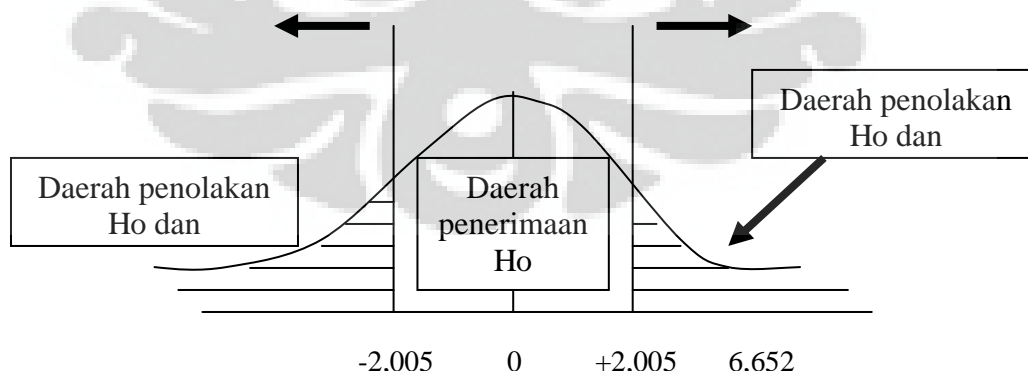
Sedangkan nilai R^2 sebesar 0,450 (pengkuadratan dari nilai R yaitu $0,671^2$) menunjukkan pengertian bahwa komitmen organisasi dipengaruhi sebesar 45% oleh iklim etika, sedangkan sisanya 55%, disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar model.

Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas):

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas signifikan atau ($0,05 \leq \text{Sig.}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas signifikan atau ($0,05 \geq \text{Sig.}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Dari hasil uji signifikansi terlihat bahwa nilai probabilitas adalah sebesar 0,00 berarti $0,05 \geq \text{Sig.}$ (0,00), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim etika dengan komitmen organisasi.

Hasil uji melalui probabilitas ini juga relevan dengan pengujian melalui statistik t (gambar 4.9).



Gambar 4.9 Wilayah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Melalui t Test pada Signifikansi Alpha 0,025 dan $n=56$

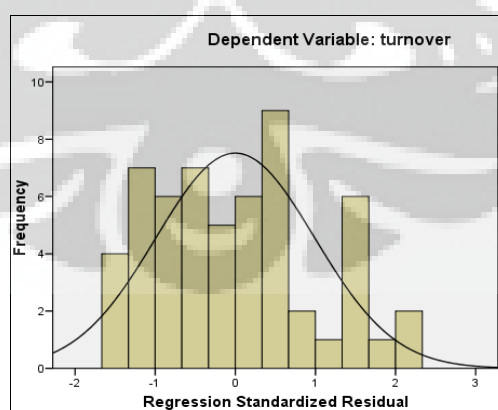
Sumber: hasil olah data penulis (2011)

Gambar 4.9 menunjukkan bahwa Nilai t hitung adalah sebesar 6,652, sementara t tabel diperoleh dari $dk = n - 2 = 56 - 2 = 54$, dan taraf signifikansi 5% adalah sebesar 2,005. Karena t hitung $>$ t tabel ($6,652 > 2,005$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengaruh iklim etika terhadap komitmen organisasi adalah positif dan signifikan. Nilai t hitung variabel bebas berada di wilayah kanan (positif) dan lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu 2,005. Sekaligus membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima.

4.4.2 Pengujian pengaruh antara Iklim Etika terhadap *Turnover Intention*

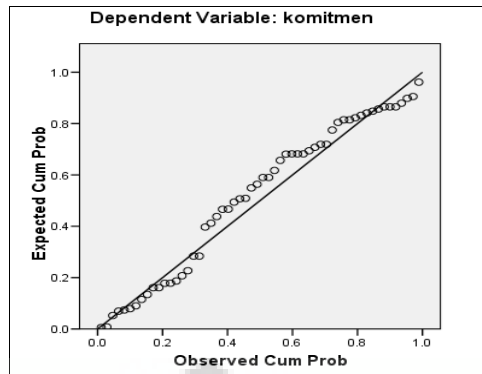
Sebelum memberikan interpretasi pada hasil regresi, dilakukan pengujian asumsi normalitas sebagai syarat regresi. Apabila berdistribusi normal maka analisis parametrik seperti analisis regresi dapat dilanjutkan, sebaliknya apabila tidak berdistribusi normal maka digunakan statistik non parametrik untuk menguji hipotesis. Pengujian normalitas ini menggunakan diagram histogram dan grafik p -plot untuk memprediksi apakah data berdistribusi normal atau tidak.

Berdasarkan hasil uji normalitas terlihat bahwa pada diagram histogram (gambar 4.10) data menyebar merata ke kanan dan ke kiri dan membentuk kurva normal begitu juga pada grafik p -plot (gambar 4.11) terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.10 Uji Normalitas Histogram Hipotesis 2

Sumber: output spss olahan penulis (2011)



Gambar 4.11 Uji Normalitas P P-Plot Hipotesis 2

Sumber: output spss olahan penulis (2011)

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah:

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara iklim etika dengan *turnover intention* karyawan PT. TRAC.

H1 : Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara iklim etika dengan *turnover intention* karyawan PT. TRAC.

Rangkuman hasil analisis regresi pada pengujian hipotesis kedua adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Ringkasan Hasil Regresi Hipotesis 2

Keterangan	Simbol	Hasil
Konstanta	a	15,366
Koef. Regresi	b	-0,136
t hitung	t	-2,473
Signifikansi	sig	0,017
Koef. Korelasi	R	-0,319
Koef. Determinasi	Rsquare	0,102

Sumber: output spss olahan penulis (2011)

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b X$$

Turnover intention = 15,366 – 0,136 (iklim etika). Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut: konstanta sebesar 15,366 berarti bahwa jika

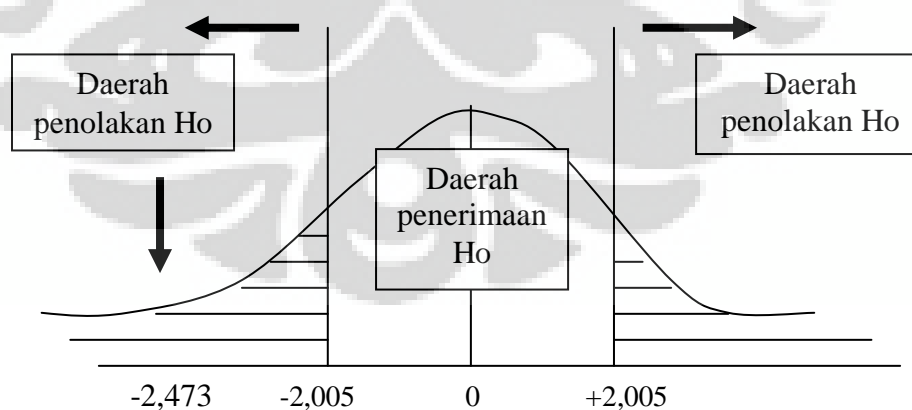
iklim etika bernilai konstan (nol) maka *turnover intention* adalah sebesar 15,366 satuan. Jika variabel iklim etika naik (satu) poin maka akan menyebabkan penurunan (karena tanda negatif) sebesar 0,136 pada variabel *turnover intention*. Sedangkan nilai *Rsquare* sebesar 0,102 (penguadratan dari nilai R yaitu $0,319^2$) menunjukkan pengertian bahwa *turnover intention* dipengaruhi sebesar 10,2% oleh iklim etika, sedangkan sisanya 89,8%, dipengaruhi faktor-faktor lain.

Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas):

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas signifikan atau ($0,05 \leq \text{Sig.}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas signifikan atau ($0,05 \geq \text{Sig.}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Dari hasil uji signifikansi terlihat bahwa nilai probabilitas adalah sebesar 0,017 berarti $0,05 \geq \text{Sig.}$ (0,017), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim etika dengan *turnover intention*.

Hasil uji melalui probabilitas ini juga relevan dengan pengujian melalui statistik t. Penjelasan dengan gambar, seperti berikut:



Gambar 4.12 Wilayah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Melalui t Test pada Signifikansi Alpha 0,025 dan n =56

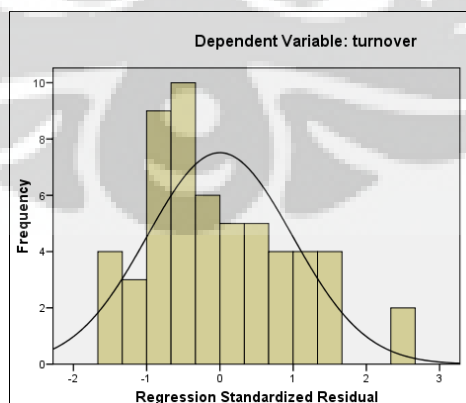
Sumber: hasil olah data penulis (2011)

Gambar 4.9 menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah sebesar $-2,473$, sementara t tabel diperoleh dari $dk = n - 2 = 56 - 2 = 54$, dan taraf signifikansi 5% adalah sebesar $2,005$. Karena t hitung $>$ t tabel ($-2,473 > -2,005$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengaruh iklim etika terhadap *turnover intention* terbukti negatif dan signifikan. Nilai t hitung variabel bebas berada di wilayah kiri (negatif) dan berada di luar wilayah penerimaan H_0 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.4.3 Pengujian pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

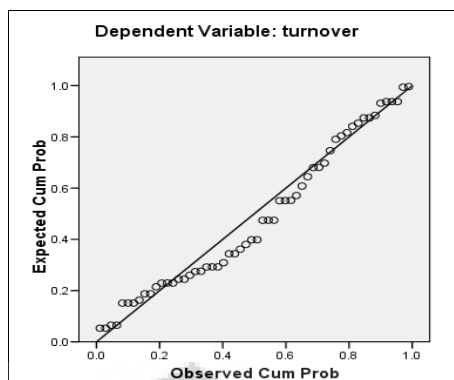
Sebelum memberikan interpretasi pada hasil regresi, dilakukan pengujian asumsi normalitas sebagai syarat regresi. Apabila berdistribusi normal maka analisis parametrik seperti analisis regresi dapat dilanjutkan, sebaliknya apabila tidak berdistribusi normal maka digunakan statistik non parametrik untuk menguji hipotesis. Pengujian normalitas ini menggunakan diagram histogram dan grafik p - p -plot untuk memprediksi apakah data berdistribusi normal atau tidak.

Berdasarkan hasil uji normalitas terlihat bahwa pada diagram histogram (gambar 4.13) data menyebar merata ke kanan dan ke kiri dan membentuk kurva normal begitu juga pada grafik p - p -plot (gambar 4.14) terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.13 Uji Normalitas Histogram Hipotesis 3

Sumber: output spss olahan penulis (2011)



Gambar 4.14 Uji Normalitas P P-Plot Hipotesis 3

Sumber: output spss olahan penulis (2011)

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah:

- H0 : Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* karyawan PT. TRAC.
- H1 : Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* karyawan PT. TRAC.

Rangkuman hasil analisis regresi pada pengujian hipotesis ketiga adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Ringkasan Hasil Regresi Hipotesis 3

Keterangan	Simbol	Hasil
Konstanta	a	20,062
Koef. Regresi	B	-0,286
t hitung	t	-5,502
Signifikansi	sig	0,000
Koef. Korelasi	R	-0,599
Koef. Determinasi	Rsquare	0,359

Sumber: output spss olahan penulis (2011)

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b X$$

Turnover intention = 20,062 – 0,286 (komitmen organisasi). Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut: konstanta sebesar 20,062 berarti

bahwa jika komitmen organisasi bernilai konstan (nol) maka *turnover intention* adalah sebesar 20,062 satuan. Jika variabel komitmen organisasi naik (satu) poin maka akan menyebabkan penurunan *turnover intention* (karena tanda negatif) sebesar 0,286 satuan.

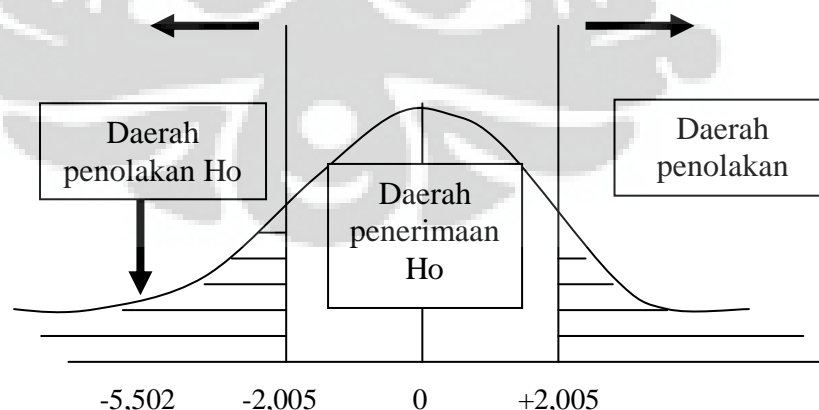
Sedangkan nilai R^2 sebesar 0,359 (penguadratan dari nilai R yaitu $0,599^2$) menunjukkan pengertian bahwa *turnover intention* dipengaruhi sebesar 35,9% oleh komitmen organisasi, sedangkan sisanya 64,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model.

Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas):

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas signifikan atau ($0,05 \leq \text{Sig.}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas signifikan atau ($0,05 \geq \text{Sig.}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Dari hasil uji signifikansi terlihat bahwa nilai probabilitas adalah sebesar 0,000 berarti $0,05 \geq \text{Sig.}$ (0,000), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*.

Hasil uji melalui probabilitas ini juga relevan dengan pengujian melalui statistik t (gambar 4.15)



Gambar 4.15 Wilayah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Melalui t Test pada Signifikansi Alpha 0,025 dan n =56

Sumber: hasil olah data penulis (2011)

Gambar di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah sebesar $-5,502$, sementara t tabel diperoleh dari $dk = n - 2 = 56 - 2 = 54$, dan taraf signifikansi 5% adalah sebesar $2,005$. Karena t hitung $>$ t tabel ($-5,502 > -2,005$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* terbukti negatif dan signifikan. Nilai t hitung variabel bebas berada di wilayah kiri (negatif) dan berada di luar wilayah penerimaan H_0 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.5 Rangkuman Pengujian Hipotesis

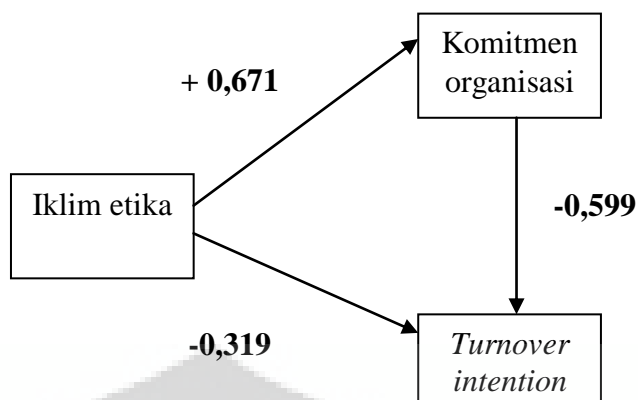
Hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya berhasil membuktikan 3 hipotesis yang diajukan. Penjelasan mengenai hal tersebut selanjutnya dirangkum dalam tabel dan gambar berikut ini:

Tabel 4.12

Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Deskripsi	Nilai Rsquare	Sig.	Kesimpulan
Ha ₁	Iklm etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	+ 0,450	0,000	Hipotesis Diterima
Ha ₂	Iklm etika berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	-0,102	0,017	Hipotesis Diterima
Ha ₃	Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	-0,359	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: hasil olah data penulis (2011)



Gambar 4.16 Diagram Pola Hubungan Antar Variabel

Sumber: hasil olah data penulis (2011)

4.6 Pembahasan

Adapun pembahasan mengenai hasil penelitian adalah sebagai berikut:

4.6.1 Iklim Etika Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Iklim etika yang diterapkan di perusahaan berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terlihat bahwa nilai *mean* menunjukkan nilai yang tinggi yaitu 5,15. Hal ini berarti iklim etika PT. TRAC sudah ditetapkan dan ditegakkan dengan baik melalui kode etik, kebijakan organisasi, tindakan manajemen tingkat atas (penghargaan dan hukuman) dan aturan (*rules*).

Selanjutnya dari nilai *mean* indikator-indikator komitmen organisasi yang diantaranya, identifikasi menunjukkan nilai *mean* yang tinggi, yaitu 4,87. Kemudian nilai indikator keterlibatan juga menunjukkan nilai *mean* yang tinggi, yaitu 4,57. Selanjutnya untuk indikator loyalitas juga menunjukkan nilai yang tinggi, yaitu 4,93. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. TRAC memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya.

Hasil regresi yang dilakukan pada uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa iklim etika mempengaruhi komitmen organisasi secara positif dan signifikan sebesar 45,50%, sedangkan sisanya 54,50% dipengaruhi faktor lain di luar model. Adapun faktor yang mungkin ada diluar model selain iklim etika yang secara linear dapat mempengaruhi komitmen karyawan kepada

organisasinya adalah seperti yang dikatakan Minner (dalam Sopiah, 2008) bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain, faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Schwepker (2001) pada staf penjualan, yang menunjukkan hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh positif antara iklim etika organisasi terhadap komitmen karyawan kepada organisasinya. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Martini dan Rostiana (2003), yang menunjukkan bahwa iklim organisasi memperlihatkan hubungan yang signifikan dengan komitmen karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin etis persepsi karyawan akan praktek dan prosedur organisasi melalui penegakan dan penerapan kode etik, kebijakan-kebijakan organisasi dan tindakan manajemen terkait etika seperti memberi sanksi dan penghargaan bagi karyawan, maka akan semakin kuat komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Dari hasil analisis yang dilakukan ditemukan bahwa indikator kode etik dan aturan (*rules*) pada variabel iklim etika menunjukkan nilai tinggi yaitu 5,35 dan 5,11. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa PT. TRAC memiliki kode etik dan aturan yang secara jelas mengatur larangan dan kewajiban. Bentuk larangan seperti menyalahgunakan fasilitas kantor, melakukan perbuatan tidak terpuji yang bertentangan dengan norma kesusilaan yang dapat merusak citra perusahaan, standar perilaku seperti dilarang merokok di tempat kerja, atau menggunakan waktu istirahat melebihi batas yang ditentukan. Kode etik ini sudah dijalankan dengan baik dan mendapat penerimaan positif dari para karyawan. Karyawan merasa bahwa organisasi tempat dia bekerja adalah organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai aturan dalam praktek bisnisnya, sehingga menimbulkan rasa percaya dan bangga telah menjadi bagian dalam organisasi dan membuat karyawan menjadi lebih berkomitmen.

Kemudian dilihat dari nilai *mean* indikator kebijakan organisasi variabel iklim etika juga menunjukkan nilai yang tinggi, yaitu 5,15. Hal ini menunjukkan bahwa PT. TRAC sudah memberlakukan kebijakan-kebijakan yang etis dengan sangat ketat. Kebijakan ini kemudian dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan menjadi tinggi. Sebagai contoh, kebijakan kompensasi yang ditetapkan

PT. TRAC dalam bentuk gaji dan insentif yang diterima oleh karyawan di atas standar upah minimum regional, sehingga menyebabkan karyawan menjadi loyal terhadap organisasi dan memiliki komitmen yang tinggi.

Lebih lanjut, dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa nilai *mean* dari indikator tindakan manajemen tingkat atas (penghargaan dan hukuman) menunjukkan nilai yang tinggi, yaitu 5. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku manajemen tingkat atas pada PT. TRAC telah dengan ketat memberlakukan penghargaan dan sanksi. Sebagai contoh, PT. TRAC memberlakukan sanksi terhadap seluruh karyawan tanpa terkecuali, artinya setiap karyawan yang melanggar kode etik, kebijakan dan peraturan yang berlaku akan ditindak secara adil tanpa memandang jabatan maupun masa kerja karyawan tersebut. Perilaku seperti ini menimbulkan kepercayaan karyawan karena telah diperlakukan secara adil dan membuat karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Selain itu, dalam hal pemberian penghargaan selain promosi, PT. TRAC juga memberikan suatu kegiatan *gathering* yang melibatkan semua karyawan termasuk manajemen tingkat atas. Hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi karena karyawan merasa terlibat dan menjadi bagian organisasi, karena adanya hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan maupun antar sesama karyawan. .

4.6.2 Iklim Etika Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel iklim etika yang terjadi di PT. TRAC sudah tinggi baik dari sisi kode etik, peraturan, maupun perilaku manajemen tingkat atas. Hal ini dapat dilihat dari nilai ke-4 indikator tersebut yang masing-masing menunjukkan nilai *mean* yang tinggi. Diantara indikator-indikator tersebut, kode etik menunjukkan nilai *mean* yang tertinggi yaitu sebesar 5,35 kemudian indikator kebijakan organisasi dengan nilai 5,15 selanjutnya indikator aturan dengan nilai mean 5,11 dan indikator tindakan manajemen tingkat atas (penghargaan dan sanksi).

Selanjutnya, dari nilai *mean* indikator-indikator *turnover intention* yang diantaranya, keinginan untuk meninggalkan menunjukkan nilai mean yang rendah, yaitu 2.68. Kemudian nilai indikator pikiran untuk berhenti juga menunjukkan nilai

mean yang rendah, yaitu 2.52. Selanjutnya untuk indikator keinginan untuk mencari pekerjaan lain juga menunjukkan nilai yang rendah, yaitu 2.45. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan PT. TRAC tergolong rendah.

Dari hasil regresi yang dilakukan pada uji hipotesis yang kedua ini menunjukkan bahwa iklim etika mempengaruhi *turnover intention* secara negatif dan signifikan sebesar 10,20%, sedangkan sisanya 89,80% dipengaruhi faktor lain di luar model. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Schwepker (2001) yang menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh antara iklim etika organisasi terhadap *turnover intention* karyawan, namun mendukung penelitian Eisenberger dkk. (2002) menunjukkan bahwa pengakuan dari seorang karyawan mengenai komitmennya terhadap pekerjaan yang etis pada organisasinya berkaitan dengan kecilnya keinginan untuk berhenti dari pekerjaan tersebut. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan DeGeorge (dalam Schwepker, 2001) yang mengindikasikan bahwa individu yang merasa tidak sesuai dengan iklim etika organisasi umumnya individu tersebut tidak bertahan lama. Levy dan Dubinsky (1983) juga menyimpulkan bahwa ketidakharmonisan etika dapat menyebabkan penurunan komitmen organisasi dan kenaikan keinginan untuk berhenti karyawan. Tingginya iklim etika ini menyebabkan rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa iklim etika yang baik dapat mendorong rendahnya *turnover intention*.

Dari nilai *mean* indikator kode etik dan aturan yang tinggi dapat dijelaskan bahwa PT. TRAC sudah memberlakukan kode etik dan aturan dengan baik sebagaimana dijelaskan pada bagian sebelumnya. Adapun kode etik dan aturan yang diberlakukan diantaranya adalah larangan menyalahgunakan fasilitas kantor, melakukan perbuatan tidak terpuji yang bertentangan dengan norma kesusilaan dan dapat merusak citra perusahaan, atau standar perilaku seperti dilarang merokok di tempat kerja, menggunakan waktu istirahat melebihi batas yang ditentukan. Adanya kesamaan norma yang berlaku di perusahaan dengan norma/sistem nilai individu diduga menjadi penyebab tingginya penerimaan iklim

etika perusahaan. Iklim etika yang tinggi ini selanjutnya menjadi penyebab rendahnya keinginan karyawan untuk keluar.

Selanjutnya dari hasil analisis, kebijakan mengenai kompensasi juga menjadi penyebab rendahnya keinginan karyawan untuk keluar. *Feedback* yang diberikan perusahaan dalam bentuk kompensasi (gaji dan insentif) menjadi faktor yang membuat enggan karyawan untuk pindah kerja karena kompensasi. Mayoritas karyawan pada PT. TRAC berpendidikan SLTA dengan level pekerjaan *driver*, mereka merasa sudah puas dengan kompensasi yang diberikan PT. TRAC sehingga menyebabkan rendahnya keinginan mereka untuk berpindah kerja.

Selain itu dalam hal memberlakukan sanksi dan aturan, PT. TRAC menegaskan bahwa perilaku tidak etis tidak akan ditoleransi. Hal ini menunjukkan komitmen manajemen dalam menegakkan peraturan yang berdampak pada tingginya rasa percaya, kebanggaan, dan akhirnya menyebabkan karyawan enggan untuk pindah kerja meskipun ada kesempatan di tempat lain.

4.6.3 Komitmen Organisasi Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention*

Dari nilai *mean* indikator-indikator komitmen organisasi yang diantaranya, identifikasi menunjukkan nilai *mean* yang tinggi, yaitu 4,87. Kemudian nilai indikator keterlibatan juga menunjukkan nilai *mean* yang tinggi, yaitu 4,57. Selanjutnya untuk indikator loyalitas juga menunjukkan nilai yang tinggi, yaitu 4,93. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. TRAC memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya.

Selanjutnya dari nilai *mean* indikator-indikator *turnover intention* yang diantaranya, keinginan untuk meninggalkan menunjukkan nilai *mean* yang rendah, yaitu 2.68. Kemudian nilai indikator pikiran untuk berhenti juga menunjukkan nilai *mean* yang rendah, yaitu 2.52. Selanjutnya untuk indikator keinginan untuk mencari pekerjaan lain juga menunjukkan nilai yang rendah, yaitu 2.45. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan PT. TRAC tergolong rendah.

Hasil regresi yang dilakukan pada uji hipotesis ketiga ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention* secara negatif dan signifikan sebesar 35,90%. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* juga dapat diterima. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Schwepker (2001) pada staf penjualan yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian lainnya yang serupa dan diperkuat oleh hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Johnson *et al.* (dalam Grant *et al.*, 2001) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin rendah keinginannya untuk pindah dari tempat kerjanya semakin kecil begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Mowday, Steers, dan Porter (1979) yang menyimpulkan bahwa karyawan yang berkomitmen pada organisasinya ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan mereka cenderung berniat untuk tidak meninggalkan organisasinya. Maka dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang kuat pada karyawan PT. TRAC memiliki pengaruh terhadap rendah *turnover intention* karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang sudah memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya tidak ingin meninggalkan organisasinya.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim etika terhadap komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan PT. TRAC Cikarang. Maka hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. iklim etika memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi iklim etika di dalam organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi tersebut.
2. Iklim etika memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi iklim etika di dalam organisasi maka semakin rendah *turnover intention* karyawan pada organisasi tersebut.
3. Komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi karyawan kepada organisasinya maka semakin rendah *turnover intention* karyawan.

Dari ke-tiga kesimpulan hipotesis diatas menunjukkan bahwa masalah penelitian telah terjawab. Bahwa dengan meningkatkan iklim etika pada organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan yang pada akhirnya dapat menurunkan *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan hipotesis yang dibangun pada penelitian ini dan telah terbukti dapat diterima, maka beberapa saran yang diberikan kepada pihak manajemen terutama adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

Iklm etika pada PT. TRAC telah ditetapkan dan diberlakukan dengan baik dan telah dipersepsikan oleh karyawan secara positif. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim etika memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sekaligus mampu mempengaruhi *turnover intention* secara negatif dan signifikan. Dengan demikian disarankan kepada pihak manajemen PT. TRAC untuk mempertahankan iklim etika organisasi sebagai upaya mempertahankan komitmen organisasi yang kuat pada diri karyawan sekaligus untuk mempertahankan juga rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Peran manajemen puncak sangat penting dalam mempertahankan iklim etika yang baik pada organisasi. Hal ini bisa dilakukan dengan cara:

- Memonitor perilaku tidak etis yang dilakukan di tempat kerja dengan menerapkan sanksi secara konsisten bagi individu yang melanggar etika baik dari sisi etika professional maupun etika perilaku di tempat kerja.
- Penyaringan karyawan yang potensial.
Untuk mengembangkan perilaku etis harus dilakukan sejak awal, yaitu sejak seleksi karyawan dilakukan. Penyaringan yang lebih teliti di bidang ini dapat menyaring mereka untuk tidak berbuat kesalahan di kemudian hari.

5.2.1 Saran bagi Penelitian Lanjutan

Model pengukuran iklim etika yang digunakan pada penelitian ini menggabungkan model kuesioner Schwepker (2001) dan model kuesioner Victor dan Cullen (1988) dengan hanya menggunakan dimensi aturan (*rules*), karena penelitian ini difokuskan pada iklim etika berdasarkan aturan (*rules*). Namun untuk penelitian selanjutnya penulis menyarankan untuk mengadaptasi Victor dan Cullen (1988) yang mengukur iklim etika berdasarkan 6 dimensi yaitu, kepedulian (*caring*), hukum dan kode (*law and code*), aturan (*rules*), instrumental (*instrumental*) dan kemandirian (*independent*).

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hasil dari penelitian ini tidak memberikan wawasan spesifik untuk kode etik atau kebijakan yang harus ditegakkan, namun menyarankan bahwa kode etik dan kebijakan harus ditetapkan dan dilaksanakan



DAFTAR REFERENSI

- Aamodt, G.M. (2004). *Applied industrial/organizational psychology* (4th Edition). California: Thomson Wadsworth Publishing.
- Armstrong, M. (1999). *The art of HRD: Human resource management* (Vol 2). London: Crest Publishing House.
- Bluedorn, A.C. (1982). The theories of turnover: Causes, effects and meaning. *Research in the Sociology of Organizations*, 1, 75-128.
- Company Profile PT. TRAC. (2011). Jakarta: PT. TRAC.
- Dore, T.L. (2005). *The relationships between job characteristic, job satisfaction, and turnover intention among software developers*. Disertasi. Florida: Faculty of Argosy University-Orange County. November 3, 2011. www.bookpump.com/dps/pdf-b/1122705b.pdf
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., dan Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 565–573.
- Ferrell, O.C., dan Skinner, S.J. (1988). Ethical behavior and bureaucratic structure in marketing research organizations. *Journal Marketing Research*, 25, 103-9.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant, K., David, W.C., George, S.L., dan William, C.M., (2001). The role of satisfaction with territory design on the motivation, attitudes, and work outcomes of salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 29 (2), 165-178.
- Harnoto (2002). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi 2). Jakarta: PT. Prehallindo.

- Hegarty, H.W., dan Sims, H.P. (1979). Organizational philosophy, policies, and objectives related to unethical decision behavior: A laboratory experiment. *Journal Application Psychology*, 64, 331– 8.
- Hunt, S.D., Wood, V.R., dan Chonko, L.B. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal Marketing*, 53, 79– 90.
- Leung, A.S.M. (2008). Matching ethical work climate to in-role and extra role behaviors in a collectivist work setting. *Journal of Business Ethics*, 79, 43-55.
- Levy, M., dan Dubinsky, A.J. (1983). Identifying and address retail salespeople's ethical problems: A method and application. *Journal of Retailing*, 59 (1), 46–66.
- Low, G.S., David, W.C., Grant, K., dan Moncrief, W.C. (2001). Antecedents and consequences of salesperson burnout. *European Journal of Marketing*, 35(5–6), 587–611.
- Malhotra, N.K. (2007). *Marketing research : An applied orientation* (5th ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Martin, K., dan Cullen, J. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69, 175-194.
- Martini, Y., dan Rostiana (2003). Komitmen organisasi ditinjau berdasarkan iklim organisasi dan motivasi berprestasi. *Jurnal Phronesis*, 5, 9, 21-31.
- Meyer, J.P., dan Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-8.
- Mobley, W.H. (1986). *Pergantian karyawan: Sebab, akibat dan pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustakawan Binaman Pressindo.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., dan Porter, L.W. (1979). The measure of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–47.
- Mowday, R. T., Porter, L.W., dan Steers, R M. (1982). Employee organization Linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. *New York: Academic Press*.
- Mueller, J. (2003). *Turnover processes in a temporal context: It's about time*. www.emeraldinsight.com. Diakses Januari 24, 2012.

- Neese, W.T., Ferrell, L., dan Ferrell, O.C. (2005). An analysis of federal mail and wire fraud cases related to marketing. *Journal of Business Research*, 58, 910-918.
- Podsakoff, P.M. (1982). Determinants of a supervisor's use of rewards and punishments: A literature review and suggestions for further research. *Organization Behavior Human Performance*, 29(2), 58 – 83.
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Roman, S., dan Ruiz. (2005). Relationship outcomes of perceived ethical sales behavior: The customers's perspective. *Journal of Business Research*, 58, 439-445.
- Schwepker, C.H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54, 39-52.
- Schwepker, C.H., Ferrell, O.C., dan Ingram, T.N. (1997). The influence of ethical climate and ethical conflict on role stress in the sales force. *Journal Academic Marketing Science*, 25, 99–108.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi penelitian untuk bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sims, R.L., dan Kroeck, G.K. (1994). The influence of ethical fit on employee satisfaction, commitment and turnover. *Journal Business Ethics*, 13, 939–47.
- Sopiah (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Sparks, J.R., dan Johlke, M. (1996). Factors influencing student perceptions of unethical behavior by personal salespeople: An experimental investigation. *Journal of Business Ethics*, 15, 871–887.
- Srivastav, A.K. (2006). Organizational climate as a dependent variable, relationship with role stress, coping strategy and personal variables. *Journal of Management Research*, 6, 3.
- Sugiyono (2007). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutisna, O. (1986). Pengertian kode etik. <http://sucipto.guru.fkip.uns.ac.id/>. Diakses Januari 6, 2011.

- Suwandi, dan Indrianto, N. (1999). Pengujian model turnover Pasewark dan Strawser: Studi empiris pada lingkungan akuntansi publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2 (2), 173-195.
- Syafruddin, M. (2005). Pengaruh kesesuaian etika akademik pada kepuasan, komitmen dan pindah kerja. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 5, 2, 107-121.
- Temaluru, J. (2001). Kualitas SDM dari Perspektif PIO: Hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan faktor-faktor demografis dengan kepuasan kerja karyawan. *Pengembangan Fakultas Psikologi UI*, Jakarta.
- Tett, R.P., dan Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Journal of Personality and Psychology*, 46, 259–91.
- Toly, A. (2001). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 3,(2), 102- 122.
- Victor, B., dan Cullen J.B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Widodo, R. (2010). *Analisis pengaruh keamanan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing (Studi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta)*. Thesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Wirawan (2007). *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.



**KUESIONER**

Responden Yth,

Nama saya Yunita ayu carolina, mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya mengenai **“Pengaruh Iklim Etika terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan untuk Berhenti.”** Agar penelitian ini dapat berlangsung dengan baik, saya mohon kesediaan dan bantuan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan sebaik-baiknya. Adapun informasi yang Saudara/i berikan akan terjamin kerahasiannya dan data-data yang didapatkan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis semata. Atas perhatian dan waktu Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

PENDAHULUAN

1. Jenis Kelamin : Pria
 Wanita
2. Usia : 18 – 20 Tahun
 21 – 30 Tahun
 31 – 40 Tahun
 41 – 50 Tahun
 >50 Tahun
3. Status : Single
 Menikah
4. Pendidikan Terakhir : SLTA
 Akademi
 S1
 S2
5. Departemen/ Divisi :
6. Pekerjaan/ Jabatan :
7. Lama Bekerja : 0 – 1 Tahun
 1 – 3 Tahun
 3 – 5 Tahun
 6 – 10 Tahun
 >10 Tahun

IKLIM ETIKA

Pilihlah salah satu alternatif jawaban untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Saudara/i dengan membubuhkan tanda "X".

1. Perusahaan ini memiliki kode etik kerja yang tertulis dan formal.

Sangat Tidak	Tidak	Kurang	Cukup		Sangat
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Perusahaan ini memberlakukan kode etik dengan sangat ketat.

Sangat Tidak	Tidak	Kurang	Cukup		Sangat
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Perusahaan ini memiliki kebijakan-kebijakan yang etis.

Sangat Tidak	Tidak	Kurang	Cukup		Sangat
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Perusahaan ini memberlakukan kebijakan-kebijakan yang etis dengan sangat ketat.

Sangat Tidak	Tidak	Kurang	Cukup		Sangat
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Manajemen tingkat atas dalam perusahaan ini telah menyatakan dengan tegas bahwa perilaku tidak etis tidak akan ditoleransi.

Sangat Tidak	Tidak	Kurang	Cukup		Sangat
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Jika karyawan dalam perusahaan ini diketahui memiliki perilaku tidak etis yang menghasilkan keuntungan **pribadi**, maka karyawan tersebut akan mendapatkan sanksi.

Sangat Tidak	Tidak	Kurang	Cukup		Sangat
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Jika karyawan dalam perusahaan ini diketahui memiliki perilaku tidak etis yang menghasilkan keuntungan **perusahaan**, maka karyawan tersebut akan mendapatkan sanksi.

Sangat Tidak	Tidak	Kurang	Cukup		Sangat
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Mematuhi aturan dan prosedur perusahaan merupakan hal yang sangat penting di dalam perusahaan ini.

Sangat Tidak	Tidak	Kurang	Cukup		Sangat
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Karyawan dalam perusahaan ini benar-benar mematuhi kebijakan perusahaan.

Sangat Tidak	Tidak	Kurang	Cukup		Sangat
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Setiap karyawan dalam perusahaan ini diharapkan untuk mematuhi aturan dan prosedur perusahaan.

Sangat Tidak	Tidak	Kurang	Cukup		Sangat
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Karyawan yang berhasil dalam perusahaan ini sangat mematuhi ketentuan-ketetapan perusahaan.

Sangat Tidak	Tidak	Kurang	Cukup		Sangat
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

KOMITMEN ORGANISASI

Pilihlah salah satu alternatif jawaban untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Saudara/i dengan membubuhkan tanda "X".

12. Saya bersedia dilibatkan ke dalam pekerjaan di luar pekerjaan saya untuk dapat membantu perusahaan ini menjadi sukses.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Saya memberitahu teman saya bahwa perusahaan ini adalah perusahaan yang baik untuk bekerja.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Saya bersedia untuk menerima tugas apapun agar tetap dapat bekerja pada perusahaan ini.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Saya menemukan bahwa nilai yang saya anut dan nilai yang dianut perusahaan sangat mirip.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Saya bangga menyampaikan kepada orang lain, bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Perusahaan ini menginspirasi saya untuk melakukan yang terbaik dalam hal meningkatkan kinerja pekerjaan.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Saya sangat senang memilih perusahaan ini sebagai tempat untuk bekerja ketimbang perusahaan lain.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Saya sangat peduli terhadap nasib perusahaan ini.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Bagi saya, perusahaan ini adalah perusahaan yang paling baik untuk bekerja dari semua perusahaan yang ada.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TURNOVER INTENTION

Pilihlah salah satu alternatif jawaban untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Saudara/i dengan membubuhkan tanda "X".

21. Bagaimana anda menilai kemungkinan untuk berhenti dari perusahaan anda dalam kurun waktu...

3 Bulan kedepan	6 Bulan kedepan	1 Tahun kedepan	3 Tahun kedepan	6 Tahun kedepan	Selama-lamanya
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Seberapa sering Anda berpikir untuk berhenti dari perusahaan Anda?

Sangat Sering	Sering	Cukup Sering	Pernah	Tidak Pernah	Sangat Tidak Pernah
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Sejauh mana saat ini anda mencari pekerjaan lain?

Sangat Mencari	Mencari	Cukup Mencari	Agak Mencari	Tidak Mencari	Sangat Tidak Mencari
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Scale: iklim etika

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
etika_1	5.4821	.78604	56
etika_2	5.2143	.94800	56
etika_3	5.1607	.92984	56
etika_4	5.1429	.88273	56
etika_5	5.2500	.95822	56
etika_6	5.2500	.97701	56
etika_7	4.5000	1.17551	56
etika_8	5.3929	.86715	56
etika_9	5.0893	1.06646	56
etika_10	5.3929	.80178	56
etika_11	5.0000	1.12815	56

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
56.8750	73.711	8.58553	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
etika_1	51.3929	63.697	.749	.944
etika_2	51.6607	60.228	.855	.939
etika_3	51.7143	60.026	.890	.938
etika_4	51.7321	62.236	.768	.943
etika_5	51.6250	60.711	.809	.941
etika_6	51.6250	61.257	.752	.943
etika_7	52.3750	65.475	.360	.961
etika_8	51.4821	61.709	.826	.941
etika_9	51.7857	58.135	.888	.938
etika_10	51.4821	62.327	.848	.940
etika_11	51.8750	57.820	.852	.939

Scale: komitmen organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N

komitmen_1	4.8750	.97351	56
komitmen_2	4.8571	.98033	56
komitmen_3	4.2679	1.31413	56
komitmen_4	4.5714	1.23373	56
komitmen_5	4.9464	.98016	56
komitmen_6	5.1071	1.00324	56
komitmen_7	4.9107	.93957	56
komitmen_8	5.1429	.90310	56
komitmen_9	4.7321	1.19835	56

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
komitmen_1	38.5357	47.671	.746	.920
komitmen_2	38.5536	48.943	.637	.926
komitmen_3	39.1429	45.034	.674	.926
komitmen_4	38.8393	45.846	.675	.925
komitmen_5	38.4643	47.344	.767	.918
komitmen_6	38.3036	46.688	.799	.916
komitmen_7	38.5000	47.818	.765	.919
komitmen_8	38.2679	47.691	.813	.917
komitmen_9	38.6786	43.749	.849	.912

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.4107	58.646	7.65810	9

Scale: turnover intention

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
turnover_2	2.5179	1.15980	56
turnover_3	2.4464	1.27806	56

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
turnover_2	2.4464	1.633	.822	.a
turnover_3	2.5179	1.345	.822	.a

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

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
4.9643	5.417	2.32742	2

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin			
no.	Jenis kelamin	Jumlah(orang)	%Persentase
1	Pria	48	85.71
2	Wanita	8	14.29
	total	56	100%

b. Responden Berdasarkan Usia			
no.	Usia	Jumlah (orang)	%Persentase
1	18-20 tahun	1	1.79
2	21-30 tahun	20	35.71
3	31-40 tahun	29	51.79
4	41-50 tahun	6	10.71
5	>50 tahun	0	0
	total	56	100%

c. Responden Berdasarkan Status Pernikahan			
no.	Status	Jumlah (orang)	%Persentase
1	Single	23	41.07
2	Menikah	33	58.93
	total	56	100%

d. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir			
no.	Pendidikan	Jumlah (orang)	%Persentase
1	SMU	29	51.79
2	Diploma	11	19.64
3	S1	16	28.57
4	S2	0	0.00
	total	56	100%

e. Responden Berdasarkan Departemen/Divisi			
no.	Departemen	Jumlah (orang)	%Persentase
1	Sales	11	19.64
2	After Sales	9	16.07
3	Admin/keuangan	4	7.14
4	TDS	32	57.14
	total	56	100%

f. Responden Berdasarkan Masa Kerja			
no.	Masa kerja	Jumlah (orang)	%Persentase
1	0-1 tahun	15	26.79
2	1-3 tahun	16	28.57
3	3-5 tahun	7	12.50
4	6-10 tahun	9	16.07
5	>10 tahun	9	16.07
	total	56	100%

HASIL DESKRIPSI VARIABEL

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
etika_1	56	1.00	6.00	5.4821	.78604
etika_2	56	1.00	6.00	5.2143	.94800
etika_3	56	1.00	6.00	5.1607	.92984
etika_4	56	3.00	6.00	5.1429	.88273
etika_5	56	1.00	6.00	5.2500	.95822
etika_6	56	2.00	6.00	5.2500	.97701
etika_7	56	2.00	6.00	4.5000	1.17551
etika_8	56	1.00	6.00	5.3929	.86715
etika_9	56	1.00	6.00	5.0893	1.06646
etika_10	56	1.00	6.00	5.3929	.80178
etika_11	56	1.00	6.00	5.0000	1.12815
Valid N (listwise)	56				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
komitmen_1	56	1.00	6.00	4.8750	.97351
komitmen_2	56	2.00	6.00	4.8571	.98033
komitmen_3	56	1.00	6.00	4.2679	1.31413
komitmen_4	56	1.00	6.00	4.5714	1.23373
komitmen_5	56	1.00	6.00	4.9464	.98016
komitmen_6	56	1.00	6.00	5.1071	1.00324
komitmen_7	56	2.00	6.00	4.9107	.93957
komitmen_8	56	1.00	6.00	5.1429	.90310
komitmen_9	56	1.00	6.00	4.7321	1.19835
Valid N (listwise)	56				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
turnover_1	56	1.00	6.00	2.6786	1.59667
turnover_2	56	1.00	5.00	2.5179	1.15980
turnover_3	56	1.00	6.00	2.4464	1.27806
Valid N (listwise)	56				

HASIL UJI ASUMSI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklim_etika	Komitmen_Org	Turnover
N		56	56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	56.8750	43.4107	7.6429
	Std. Deviation	8.58553	7.65810	3.65528
Most Extreme Differences	Absolute	.154	.083	.173
	Positive	.144	.083	.173
	Negative	-.154	-.078	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		1.151	.624	1.298
Asymp. Sig. (2-tailed)		.141	.831	.069

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim_etika ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen_Org

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1452.773	1	1452.773	44.252	.000 ^a
	Residual	1772.781	54	32.829		
	Total	3225.554	55			

a. Predictors: (Constant), Iklim_etika

b. Dependent Variable: Komitmen_Org

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.440	5.72968

a. Predictors: (Constant), Iklim_etika

b. Dependent Variable: Komitmen_Org

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.364	5.175		1.810	.076
	Iklim_etika	.599	.090	.671	6.652	.000

a. Dependent Variable: Komitmen_Org

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim_etika ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.319 ^a	.102	.085	3.49631

a. Predictors: (Constant), Iklim_etika

b. Dependent Variable: Turnover

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.751	1	74.751	6.115	.017 ^a
	Residual	660.106	54	12.224		
	Total	734.857	55			

a. Predictors: (Constant), Iklim_etika

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.751	1	74.751	6.115	.017 ^a
	Residual	660.106	54	12.224		
	Total	734.857	55			

a. Predictors: (Constant), Iklim_etika

b. Dependent Variable: Turnover

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.366	3.158		4.866	.000
	Iklim_etika	-.136	.055	-.319	-2.473	.017

a. Dependent Variable: Turnover

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen_Org ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.347	2.95291

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Org

b. Dependent Variable: Turnover

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263.996	1	263.996	30.276	.000 ^a
	Residual	470.861	54	8.720		
	Total	734.857	55			

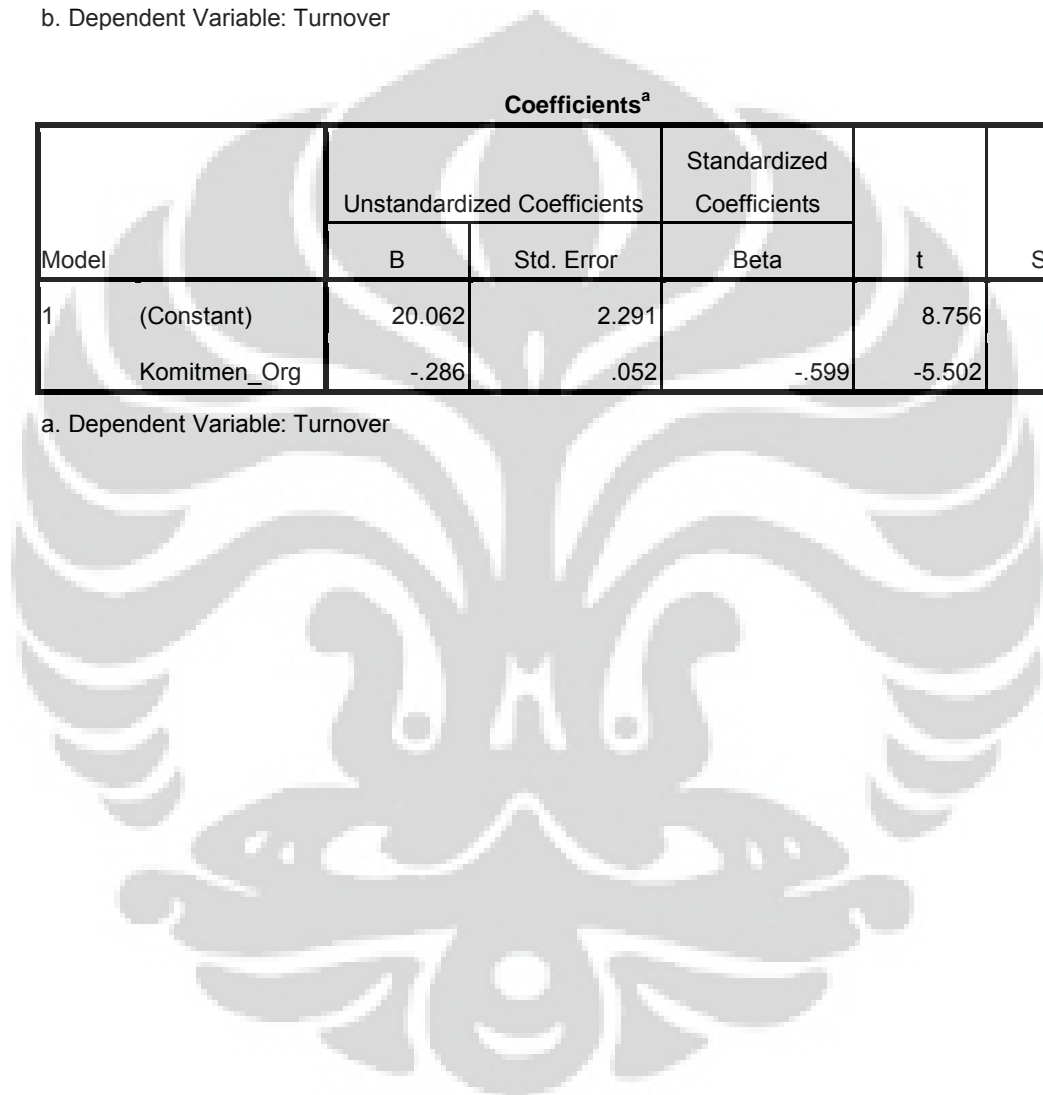
a. Predictors: (Constant), Komitmen_Org

b. Dependent Variable: Turnover

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.062	2.291		8.756	.000
	Komitmen_Org	-.286	.052	-.599	-5.502	.000

a. Dependent Variable: Turnover



Tabel r Product Moment
Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Tabel t pada taraf
Sig. 0,05 (two Tail)

N	t	N	t	N	t	N	t	N	t
1	12.706	41	2.02	81	1.99	121	1.98	161	1.975
2	4.303	42	2.018	82	1.989	122	1.98	162	1.975
3	3.182	43	2.017	83	1.989	123	1.979	163	1.975
4	2.776	44	2.015	84	1.989	124	1.979	164	1.975
5	2.571	45	2.014	85	1.988	125	1.979	165	1.974
6	2.447	46	2.013	86	1.988	126	1.979	166	1.974
7	2.365	47	2.012	87	1.988	127	1.979	167	1.974
8	2.306	48	2.011	88	1.987	128	1.979	168	1.974
9	2.262	49	2.01	89	1.987	129	1.979	169	1.974
10	2.228	50	2.009	90	1.987	130	1.978	170	1.974
11	2.201	51	2.008	91	1.986	131	1.978	171	1.974
12	2.179	52	2.007	92	1.986	132	1.978	172	1.974
13	2.16	53	2.006	93	1.986	133	1.978	173	1.974
14	2.145	54	2.005	94	1.986	134	1.978	174	1.974
15	2.131	55	2.004	95	1.985	135	1.978	175	1.974
16	2.12	56	2.003	96	1.985	136	1.978	176	1.974
17	2.11	57	2.002	97	1.985	137	1.977	177	1.973
18	2.101	58	2.002	98	1.984	138	1.977	178	1.973
19	2.093	59	2.001	99	1.984	139	1.977	179	1.973
20	2.086	60	2	100	1.984	140	1.977	180	1.973
21	2.08	61	2	101	1.984	141	1.977	181	1.973
22	2.074	62	1.999	102	1.983	142	1.977	182	1.973
23	2.069	63	1.998	103	1.983	143	1.977	183	1.973
24	2.064	64	1.998	104	1.983	144	1.977	184	1.973
25	2.06	65	1.997	105	1.983	145	1.976	185	1.973
26	2.056	66	1.997	106	1.983	146	1.976	186	1.973
27	2.052	67	1.996	107	1.982	147	1.976	187	1.973
28	2.048	68	1.995	108	1.982	148	1.976	188	1.973
29	2.045	69	1.995	109	1.982	149	1.976	189	1.973
30	2.042	70	1.994	110	1.982	150	1.976	190	1.973
31	2.04	71	1.994	111	1.982	151	1.976	191	1.972
32	2.037	72	1.993	112	1.981	152	1.976	192	1.972
33	2.035	73	1.993	113	1.981	153	1.976	193	1.972
34	2.032	74	1.993	114	1.981	154	1.975	194	1.972
35	2.03	75	1.992	115	1.981	155	1.975	195	1.972
36	2.028	76	1.992	116	1.981	156	1.975	196	1.972
37	2.026	77	1.991	117	1.98	157	1.975	197	1.972
38	2.024	78	1.991	118	1.98	158	1.975	198	1.972
39	2.023	79	1.99	119	1.98	159	1.975	199	1.972
40	2.021	80	1.99	120	1.98	160	1.975	200	1.972