

**PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT, HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT, DAN FOLLOWER-LEADER GOAL CONGRUENCE TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT NEW ERA PONSEL JAKARTA TIMUR**

**Charles Mercelie<sup>1</sup>, Netania Emilisa<sup>2\*</sup>, Rehan Putra Dharmawan<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Trisakti  
Email: charles022002001050@std.trisakti.ac.id, netania@trisakti.ac.id,  
rehan022002001@std.trisakti.ac.id

**Abstrak**

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang sistematis bagi tiap perusahaan agar mampu bersaing di pasar global, termasuk perusahaan PT New Era Ponsel dan PT Ribhi Ponsel. PT New Era Ponsel merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jual beli barang elektronik dengan melakukan penjualan secara online maupun offline serta melayani reparasi barang barang rusak. Sedangkan PT Ribhi Ponsel merupakan anak perusahaan dari PT New Era Ponsel yang sama melakukan operasi digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Organizational Commitment, Human Resource Development, dan Follower-Leader Goal Congruence pada PT. New Era Ponsel, serta untuk mengevaluasi dampak Organizational Commitment dan Human Resource Development terhadap Turnover Intention di perusahaan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah Hypothesis Testing dengan tujuan menguji hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variabel, terutama Organizational Commitment, Human Resource Development, dan Follower-Leader Goal Congruence terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. New Era Ponsel. Data dikumpulkan menggunakan studi korelasional dengan pendekatan cross-sectional. Hasil penelitian, gambaran umum situasi PT. New Era Ponsel menunjukkan bahwa tingkat Organizational Commitment, Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence, dan Turnover Intention para karyawan cenderung positif. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara Organizational Commitment, Human Resource Development, dan Follower-Leader Goal Congruence terhadap Turnover Intention.

**Kata Kunci:** *Organizational Commitment, Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence, Turnover Intention*

**Abstract**

*The importance of systematic human resource management for each company to be able to compete in the global market, including PT New Era Mobile and PT Ribhi Ponsel. PT New Era Mobile is a company engaged in buying and selling electronic goods by selling online and offline and serving the repair of damaged goods. While PT Ribhi Mobile is a subsidiary of the same PT New Era Mobile that conducts digital operations. This study aims to analyze the influence of Organizational Commitment, Human Resource Development, and Follower-Leader Goal Congruence on PT. New Era Mobile, as well as to evaluate the impact of Organizational Commitment and Human Resource Development on Turnover Intention in the company. The research method used is Hypothesis Testing with the aim of testing hypotheses that explain the*

## **Pengaruh *Organizational Commitment, Human Resource Development, Dan Follower-Leader Goal Congruence Terhadap Turnover Intention Pada PT New Era Ponsel Jakarta Timur***

*relationship between variables, especially Organizational Commitment, Human Resource Development, and Follower-Leader Goal Congruence to Turnover Intention in PT employees. New Era Mobile Phones. Data were collected using correlational studies with a cross-sectional approach. research results, an overview of the situation of PT. New Era Mobile shows that the level of Organizational Commitment, Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence, and Turnover Intention of employees tends to be positive. The results of hypothesis testing show that there is a significant negative influence between Organizational Commitment, Human Resource Development, and Follower-Leader Goal Congruence on Turnover Intention.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence, Turnover Intention*

### **Pendahuluan**

Revolusi Industri 4.0 dapat menyatukan dunia digital dan fisik serta menawarkan peluang baru untuk mengumpulkan, menyebarkan dan menggunakan informasi. Hal ini berpotensi untuk meningkatkan efisiensi dan mendorong inovasi dalam skala besar didalam perusahaan. Menurut (Wicaksono Widhi et al., 2023) dengan munculnya Revolusi Industri 4.0 akan banyak teknologi membantu pekerjaan-pekerjaan manusia untuk meningkatkan produksi didalam perusahaan, serta dapat mempercepat proses pekerjaan dan memaksimalkan durasi waktu dalam bekerja.

Akan tetapi dengan berkembangnya Revolusi Industri 4.0 akan memunculkan berbagai tantangan yang akan dihadapi oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Tantangan utama yang akan dialami Sumber Daya Manusia hilangnya pekerjaan yang akan digantikan oleh teknologi. Revolusi Industri 4.0 dalam 5 tahun mendatang akan menghapus 35% jenis pekerjaan, bahkan dalam 10 tahun mendatang pekerjaan yang akan hilang menjadi 75% (Puspitasari Intan, 2018). Hal ini disebabkan oleh tergantinya peran pekerjaan yang dilakukan manusia dan setahap demi setahap digantikan dengan teknologi digitalisasi program. Berdasarkan penjelasan tersebut munculnya Revolusi Industri 4.0 akan menuntut sumber daya manusia untuk bisa lebih berfikir kreatif dalam mengelola pekerjaan dan dapat juga mengaplikasikan teknologi dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan, hal ini bertujuan untuk melatih sumber daya manusia dalam menggunakan teknologi yang sudah berkembang. Selain dapat mengaplikasikan teknologi dalam bidang pekerjaan yang dikerjakan, sumber daya manusia juga perlu mempunyai beberapa kompetensi untuk menghadapi Revolusi Industri 4.0.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi untuk menghadapi fenomena Revolusi Industri 4.0. Menurut (Bhatti et al., 2016), sumber daya manusia yang banyak dibutuhkan saat ini adalah tingkat penyediaan yang rendah dan tingkat pertukaran karyawan yang bermutu, masih menjadi kritik yang akan dihadapi oleh perusahaan. Perusahaan telah memperhatikan retensi karyawannya yang memberi mereka keunggulan kompetitif (Onyemah et al., 2021). Retensi karyawan lama telah menjadi tantangan bagi organisasi secara global (Yasin et al., 2023). Para peneliti yang mempelajari perilaku organisasi, *turnover* karyawan yang berkompeten dan berwawasan karena beralih ke perusahaan lain merupakan variabel penting yang dianggap sebagai masalah utama bagi banyak perusahaan (Jang & Kandampully, 2018).

Bukti literatur menunjukkan bahwa peningkatan tingkat *turnover* dapat meningkatkan biaya organisasi (Bhatti et al., 2016) baik moneter maupun nonmoneter.

## **Pengaruh *Organizational Commitment*, *Human Resource Development*, Dan *Follower-Leader Goal Congruence* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT New Era Ponsel Jakarta Timur**

Dari segi moneter, merekrut dan mempekerjakan pelamar baru yang terbaik menimbulkan biaya finansial (Haider et al., 2015). Peningkatan tingkat *turnover* telah menyebabkan perusahaan menanggung biaya tambahan karena terus menerus merekrut karyawan baru. Dari segi nonmoneter, mencakup hilangnya karyawan yang terampil dan berpengetahuan karena berpindah ke perusahaan lain (Nasurdin et al., 2018). *Turnover*, pemutusan hubungan kerja antara suatu organisasi dengan seseorang yang terjadi melalui dua cara, yaitu pengunduran diri secara sukarela dan pengunduran diri secara tidak sukarela (Rahmah & Emilisa, 2022). Oleh karena itu, perusahaan harus mencari cara untuk mengurangi *Turnover Intention* (TOI) di antara para karyawannya dan meningkatkan tingkat retensi karyawan yang sangat berkompeten dan berwawasan.

Karyawan yang memiliki hubungan positif dengan perusahaan akan berkomitmen kepada perusahaan dan mengurungkan niatnya untuk melakukan *Turnover Intention* (Cherif, 2020). Namun baru-baru ini, para ahli menyuarakan kemungkinan implikasi *Human Resource Development* (HRD) dan *Organizational Commitment* (ORC) terhadap *Turnover Intention* (TOI) (Ali Kareem & Jaafar Hussein, 2019). Penelitian lain (Yasin et al., 2023) menemukan bahwa ORC memediasi hubungan antara *Follower-Leader Goal Congruence* (FLGC) dan TOI. Oleh karena itu, ORC, HRD dan FLGC harus menjadi bagian dari model untuk memprediksi TOI.

*Organizational Commitment* (ORC) telah menjadi prediktor turnover di kalangan karyawan yang berkompeten dan berwawasan baik (Bhatti et al., 2016). Menurut teori (Cherif, 2020), ketika karyawan memandang hubungan atau ikatan mereka dengan organisasi pemberi kerja sebagai sesuatu yang positif, komitmen mereka terhadap perusahaan akan meningkat, dan kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi menjadi berkurang. Peneliti terdahulu (Rawashdeh et al., 2022) menemukan bahwa ORC berpengaruh terhadap TOI karyawan.

*Human Resource Development* (HRD) adalah kerangka kerja yang dirancang untuk membantu karyawan mengembangkan dan memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi baru yang selanjutnya berkontribusi pada efektivitas organisasi. Secara khusus, HRD menggabungkan kegiatan-kegiatan seperti pengembangan pelatihan, kompensasi, peningkatan karir, evaluasi kinerja dan pengembangan perusahaan bersama-sama untuk meningkatkan efektivitas organisasi baik pada tingkat individu dan organisasi (Rawashdeh et al., 2022). HRD mempunyai dampak yang signifikan terhadap TOI (secara langsung maupun tidak langsung) melalui ORC (Nawaz & Pangil, 2016)

Penelitian yang dilakukan (Sartika et al., 2012) mendapatkan bahawa gaya kepemimpinan langsung mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap komitmen ORC karyawan. ORC karyawan dapat memengaruhi tingkat TOI karyawan di suatu perusahaan. Kurangnya bukti menyoroiti perlunya penelitian lanjutan mengenai hubungan *Follower-Leader Goal Congruence* (FGLC), yang mungkin memberikan hasil yang bertentangan. Oleh karena itu, penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengisi kesenjangan ini dengan menyoroiti pentingnya kepemimpinan partisipatif dalam mengelola TOI karyawan dan untuk menguji hubungan antara pemimpin partisipatif dan TOI dalam keadaan darurat tertentu (Yasin et al., 2023)

Berdasarkan uraian di atas, terlihat pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang sistematis bagi tiap perusahaan agar mampu bersaing di pasar global, termasuk perusahaan PT New Era Ponsel dan PT Ribhi Ponsel. PT New Era Ponsel merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jual beli barang elektronik dengan melakukan penjualan secara online maupun offline serta melayani reparasi barang barang rusak.

## **Pengaruh *Organizational Commitment*, *Human Resource Development*, Dan *Follower-Leader Goal Congruence* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT New Era Ponsel Jakarta Timur**

Sedangkan PT Ribhi Ponsel merupakan anak perusahaan dari PT New Era Ponsel yang sama melakukan operasi digital. Penjualan barang – barang elektronik perusahaan ini, dengan menampilkan display – display untuk menarik konsumen.

PT New Era Ponsel pada saat ini harus mengalami persaingan dalam dunia penjualan elektronik dimana perkembangan elektronik semakin pesat seiring dengan perkembangan teknologi. Peningkatan dalam persaingan penjualan yang terus dilakukan serta skill karyawan perusahaan yang harus ditingkatkan guna dapat bersanding sehingga perusahaan dapat menyajikan barang barang yang terbaru dan update untuk bersaing pada pangsa pasar saat ini. Retensi karyawan lama yang berkompeten dan berwawasan telah menjadi tantangan bagi PT New Era Ponsel untuk menekan TOI karyawan. Oleh karena itu, untuk menurunkan tingkat TOI diperlukan evaluasi untuk mengetahui penyebab TOI karyawan seperti ORC, HRD dan FLGC. Harapan ini berlaku tidak hanya untuk PT New Era Ponsel tetapi juga untuk anak perusahaannya yaitu PT Ribhi Ponsel, yang melakukan operasi digital yang sama.

Penelitian ini mengacu kepada penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Rawashdeh et al., 2022) dan (Yasin et al., 2023). Penelitian (Rawashdeh et al., 2022) menggunakan variabel *Human Resource Development* (HRD), *Organizational Commitment* dan *Turnover Intention* pada karyawan di Royal Jordanian Airlines Company. Penelitian lain dari (Yasin et al., 2023) menggunakan variabel *Leadership*, *Turnover Intention*, *Follower–Leader Goal Congruence*, dan *Organizational Commitment* pada karyawan Bank di Pakistan. Sedangkan penelitian ini mengambil variabel dengan mengkombinasikan kedua penelitian tersebut yaitu variabel *Organizational Commitment*, *Human Resource Development*, *Follower-Leader Goal Congruence*, *Turnover Intention* pada Karyawan PT. New Era Ponsel dan PT Ribhi Ponsel.

Berdasarkan penjelasan diatas hal ini menjadi menarik bagi peneliti untuk dibahas maka dari itu judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Organizational Commitment*, *Human Resource Development*, dan *Follower-Leader Goal Congruence* Terhadap *Turnover Intention* pada PT New Era Ponsel”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Commitment*, *Human Resource Development*, dan *Follower-Leader Goal Congruence* pada PT. New Era Ponsel, serta untuk mengevaluasi dampak *Organizational Commitment* dan *Human Resource Development* terhadap *Turnover Intention* di perusahaan tersebut. Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi berharga kepada PT. New Era Ponsel dengan memberikan saran kepada manajer perusahaan untuk meningkatkan *Organizational Commitment* guna mengantisipasi potensi pengurangan karyawan. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang pentingnya memahami pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* di konteks PT. New Era Ponsel. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi pengaruh *Organizational Commitment*, *Human Resource Development*, dan *Follower-Leader Goal Congruence* terhadap *Turnover Intention* di berbagai konteks organisasi.

### **Metode**

Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu oleh (Rawashdeh et al., 2022) dan (Yasin et al., 2023). Metode penelitian yang digunakan adalah Hypothesis Testing dengan tujuan menguji hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variabel, terutama *Organizational Commitment*, *Human Resource Development*, dan *Follower-Leader Goal*

## **Pengaruh *Organizational Commitment, Human Resource Development, Dan Follower-Leader Goal Congruence Terhadap Turnover Intention Pada PT New Era Ponsel Jakarta Timur***

Congruence terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. New Era Ponsel. Data dikumpulkan menggunakan studi korelasional dengan pendekatan cross-sectional, di mana unit analisisnya adalah individu karyawan dari PT. New Era Ponsel dan PT. Ribhi Ponsel.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan empat dimensi utama, yaitu *Organizational Commitment, Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence* sebagai variabel bebas, dan Turnover Intention sebagai variabel terikat. Setiap variabel diukur menggunakan indikator-indikator yang diadopsi dari penelitian sebelumnya. Uji validitas dilakukan dengan mengevaluasi nilai factor loading, dan hasilnya menunjukkan bahwa semua indikator pada keempat variabel memiliki nilai factor loading  $\geq 0,50$ , sehingga dapat dianggap valid (Candana et al., 2020).

Pengujian reliabilitas menggunakan Coefficient Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa semua variabel, yakni *Organizational Commitment, Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence, dan Turnover Intention*, memiliki tingkat reliabilitas yang baik dengan nilai Coefficient Cronbach's Alpha melebihi 0,60 (Ananditha et al., 2023).

Selanjutnya, metode analisis data yang digunakan mencakup statistik deskriptif untuk melihat gambaran umum variabel, serta analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh *Organizational Commitment, Human Resource Development, dan Follower-Leader Goal Congruence terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. New Era Ponsel* menggunakan perangkat lunak SPSS. Penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan wawasan mendalam tentang hubungan antar variabel tersebut dalam konteks organisasi yang bersangkutan.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **1. Deskripsi Data**

Deskripsi data menggambarkan karakteristik responden berdasarkan kriteria yang ada dalam kuesioner. Berikut adalah hasil tabulasi karakteristik responden berdasarkan hasil yang diperoleh:

##### *a. Gender*

**Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Gender**

Gender	Karyawan PT. New Era Ponsel	
	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	55	38,7
Wanita	87	61,3
Total	142	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Pada Tabel 1 terlihat profil responden berdasarkan *Gender*. Karyawan PT. New Era Ponsel dengan *Gender* pria memiliki 55 responden dan wanita memiliki 87 responden. Responden wanita memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan pria karena rata-rata karyawan PT. New Era Ponsel berada pada bagian sales, wanita memiliki daya tarik konsumen yang lebih tinggi dalam penjualan di perusahaan, sehingga karyawan PT. New Era Ponsel bisa diasumsikan didominasi oleh wanita.

##### *b. Usia*

**Tabel 2. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Karyawan PT. New Era Ponsel	
	Frekuensi	Persentase (%)

**Pengaruh *Organizational Commitment, Human Resource Development, Dan Follower-Leader Goal Congruence Terhadap Turnover Intention Pada PT New Era Ponsel Jakarta Timur***

<b>20 – 30 Tahun</b>	68	47,9
<b>31 – 40 Tahun</b>	54	38,0
<b>41 – 50 Tahun</b>	18	12,7
<b>50 – 60 Tahun</b>	2	1,4
<b>Total</b>	142	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Pada Tabel 2 terlihat profil responden berdasarkan usia. Karyawan PT. New Era Ponsel yang berusia diantara 20 – 30 tahun lebih banyak dibandingkan rentang usia yang lain sebanyak 68 responden dan disusul karyawan berusia 31 – 40 tahun sebanyak 54 responden. Hal dikeranakan rentang umur tersebut memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, selain itu mereka terdorong untuk memenuhi segala kebutuhannya sehingga lebih giat untuk menjalankan tugasnya dengan maksimal.

c. Pendidikan Terakhir

**Tabel 3. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Karyawan PT. New Era Ponsel</b>	
	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>SMA/SMK/Sederajat</b>	116	81,7
<b>Diploma</b>	12	8,5
<b>S1</b>	14	9,9
<b>Total</b>	142	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Pada Tabel 3 terlihat profil responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK/ sederajat lebih banyak dibandingkan dengan jenjang pendidikan yang lain. Karena PT. New Era Ponsel ini masih terhitung baru dan latar Pendidikan SMA masih bisa diterima untuk menjadi karywan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. New Era Ponsel sebagian besar berpendidikan terakhir SMA/SMK/ sederajat.

d. Lama Bekerja

**Tabel 4. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Karyawan PT. New Era Ponsel</b>	
	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1 – 5 Tahun</b>	57	40,1
<b>5 – 10 Tahun</b>	35	24,6
<b>11 – 15 Tahun</b>	32	22,5
<b>16 – 20 Tahun</b>	14	9,9
<b>21 – 30 Tahun</b>	4	2,8
<b>Total</b>	142	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Pada Tabel 4 terlihat profil responden berdasarkan lama bekerja para karyawan perusahaan. Karyawan PT. New Era Ponsel sebagaian besar responden memiliki lama kerja 1 – 5 tahun sebanyak 57 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. New Era Ponsel sebagian besar merupakan karyawan yang tergolong masih baru.

**2. Statistik Diskriptif**

**Pengaruh *Organizational Commitment*, *Human Resource Development*, Dan *Follower-Leader Goal Congruence* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT New Era Ponsel Jakarta Timur**

Statistik deskriptif merupakan metode yang berkaitan dengan pengumpulan atau penyajian data guna dapat memberikan informasi yang berguna bagi peneliti. Hasil statistik dari variabel *Organizational Commitment*, *Human Resource Development*, dan *Follower-Leader Goal Congruence* terhadap *Turnover Intention* di PT. New Era Ponsel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

a. Analisis *Organizational Commitment*

**Tabel 5. Statistik Diskriptif *Organizational Commitment***

<b>No</b>	<b><i>Organizational Commitment</i></b>	<b><i>Mean</i></b>
1	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	3,162
2	Seolah-olah masalah perusahaan ini adalah masalah saya sendiri	3,063
3	Saya mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan	3,162
4	Saya merasa “terikat secara emosional” dengan perusahaan	3,127
5	Saya merasa seperti “bagian dari keluarga” di perusahaan	3,845
6	Saya merasa berhutang banyak pada perusahaan	2,599
<b>Mean</b>		<b>3,160</b>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 3,160, artinya responden memiliki *Organizational Commitment* karyawan tergolong cukup tinggi. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 3,845 yang menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa seperti “bagian dari keluarga” di perusahaan.

b. Analisis *Human Resource Development*

**Tabel 6. Statistik Diskriptif *Human Resource Development***

<b>No</b>	<b><i>Human Resource Development</i></b>	<b><i>Mean</i></b>
1	Perusahaan merencanakan program pelatihan	4,035
2	Perusahaan menggunakan pendekatan baru untuk program pelatihan	3,972
3	Perusahaan mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan	4,134
4	Perusahaan meningkatkan manfaat pelatihan pribadi dan karir kedepannya	4,247
5	Perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan	4,303
6	Perusahaan menggunakan sistem insentif yang adil	4,310
7	Perusahaan membekali karyawannya jenis manfaat yang mereka	4,148
8	Perusahaan menggunakan kompensasi program	4,190
9	Sistem evaluasi perusahaan adil	4,049
10	Perusahaan menangani keluhan karyawan	4,063
11	Perusahaan mendukung perkembangan karyawan	4,254
12	Perusahaan menganggap karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka	4,099
<b>Mean</b>		<b>4,150</b>

**Pengaruh *Organizational Commitment*, *Human Resource Development*, Dan *Follower-Leader Goal Congruence* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT New Era Ponsel Jakarta Timur**

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 4,150, artinya perusahaan memiliki *Human Resource Development* tergolong tinggi. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 4,254 yang menunjukkan bahwa perusahaan mendukung perkembangan karyawan. Adanya dukungan tersebut akan banyak berdampak positif bagi karyawan.

c. Analisis *Follower-Leader Goal Congruence*

**Tabel 7. Statistik Diskriptif *Follower-Leader Goal Congruence***

No	<i>Follower-Leader Goal Congruence</i>	Mean
1	Saya dan Manajer memiliki visi yang sama mengenai bagaimana segala sesuatunya harus dilakukan di perusahaan	3,824
2	Saya dan Manajer memiliki pemikiran yang sama dalam sebagian besar masalah yang berkaitan dengan perusahaan	3,761
3	Saya dan Manajer sangat antusias untuk mencapai tujuan yang sama bagi perusahaan	4,085
4	Saya dan Manajer sasaran yang berkaitan dengan pekerjaan	3,817
	<i>Mean</i>	3,872

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 3,872, artinya hubungan *Follower-Leader Goal Congruence* tergolong tinggi. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 4,085 yang menunjukkan bahwa hubungan karyawan dan Manajer sangat antusias untuk mencapai tujuan yang sama bagi perusahaan. Adanya antusiasisme tinggi antara karyawan dan manajer akan mempermudah memajukan perusahaan.

d. Analisis *Turnover Intention*

**Tabel 8. Statistik Diskriptif *Turnover Intention***

No	<i>Turnover Intention</i>	Mean
1	Saya bermaksud mencari pekerjaan di luar perusahaan saat ini dalam tahun depan	2,416
2	Saya tidak punya niat untuk tetap berada diperusahaan ini tanpa batas waktu	2,521
3	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya	2,289
	<i>Mean</i>	2,409

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 2,852, artinya tingkat *Turnover Intention* karyawan tergolong rendah. Nilai rata – rata tertinggi sebesar 2,521 yang menunjukkan bahwa karyawan tidak punya niat untuk tetap berada diperusahaan ini tanpa batas waktu. Alasannya karyawan tidak memiliki niat untuk berpindah dari perusahaan karena fasilitas untuk karyawan sudah terpenuhi.

**3. Hasil Uji Hipotesis**

Adapun pembahasan dari masing – masing hipotesis penelitian sebagai berikut:

a. Analisis pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention*

**Pengaruh *Organizational Commitment*, *Human Resource Development*, Dan *Follower-Leader Goal Congruence* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT New Era Ponsel Jakarta Timur**

Hipotesis 1: Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H01: *Organizational Commitment* tidak memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Ha1: *Organizational Commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis 1**

Hipotesis Deskripsi	Estimasi ( $\beta$ )	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Organizational Commitment</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0,163	0,047	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi ( $\beta$ ) adalah sebesar -0,163 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Organizational Commitment* karyawan maka dapat menurunkan persepsi dari *Turnover Intention* karyawan yaitu sebesar -0,163 satuan. Dengan nilai p-value 0,047 < alpha 0,05 maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H01 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan dengan *Organizational Commitment* tinggi maka keinginan karyawan untuk *Turnover Intention* rendah. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak merasakan adanya *Organizational Commitment* maka, tingkat *Turnover Intention* dalam dirinya juga akan tinggi.

**b. Analisis pengaruh *Human Resource Development* terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis 2: Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Human Resource Development* terhadap *Turnover Intention* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H02: *Human Resource Development* tidak memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Ha2: *Human Resource Development* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis 2**

Hipotesis Deskripsi	Estimasi ( $\beta$ )	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Human Resource Development</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0,403	0,001	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi ( $\beta$ ) adalah sebesar -0,403 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Human Resource Development* karyawan maka dapat menurunkan persepsi dari *Turnover Intention* karyawan yaitu sebesar -0,403 satuan. Dengan nilai p-value 0,001 < alpha 0,05 maka

**Pengaruh *Organizational Commitment*, *Human Resource Development*, Dan *Follower-Leader Goal Congruence* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT New Era Ponsel Jakarta Timur**

keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H02 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Human Resource Development* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan dengan *Human Resource Development* tinggi maka keinginan karyawan untuk *Turnover Intention* rendah. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak merasakan adanya *Human Resource Development* maka, tingkat *Turnover Intention* dalam dirinya juga akan tinggi.

- c. Analisis pengaruh *Follower-Leader Goal Congruence* terhadap *Turnover Intention*  
 Hipotesis 3: Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Follower-Leader Goal Congruence* terhadap *Turnover Intention* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H03: *Follower-Leader Goal Congruence* tidak memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Ha3: *Follower-Leader Goal Congruence* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis 3**

Hipotesis Deskripsi	Estimasi ( $\beta$ )	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Follower-Leader Goal Congruence</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0,318	0,005	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi ( $\beta$ ) adalah sebesar -0,318 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Follower-Leader Goal Congruence* karyawan maka dapat menurunkan persepsi dari *Turnover Intention* karyawan yaitu sebesar -0,318 satuan. Dengan nilai p-value 0,005 < alpha 0,05 maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H03 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Follower-Leader Goal Congruence* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan dengan *Follower-Leader Goal Congruence* tinggi maka keinginan karyawan untuk *Turnover Intention* rendah. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak merasakan adanya *Follower-Leader Goal Congruence* maka, tingkat *Turnover Intention* dalam dirinya juga akan tinggi.

Adapun pembahasan dari masing – masing hasil penelitian sebagai berikut:

**Hipotesis 1: *Organizational Commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention***

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan terdapat pengaruh negatif antara *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ekhsan, n.d.) dalam penelitiannya juga menyatakan *Organizational Commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian lain dari (Rawashdeh et al., 2022) juga menemukan bahwa *Organizational Commitment* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Semakin terpenuhinya tingkat *Organizational Commitment* karyawan maka semakin baik pula pengambilan sikap positif untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. New Era Ponsel ketika karyawan memiliki *Organizational Commitment* akan memengaruhi *Turnover Intention* karyawan tersebut.

## **Pengaruh *Organizational Commitment*, *Human Resource Development*, Dan *Follower-Leader Goal Congruence* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT New Era Ponsel Jakarta Timur**

Oleh karena itu, pihak PT. New Era Ponsel dalam menekan *Turnover Intention* karyawan dapat menambahkan program untuk meningkatkan *Organizational Commitment* karyawan.

### **Hipotesis 2: *Human Resource Development* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention***

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan terdapat pengaruh negatif antara *Human Resource Development* terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mira et al., 2019) dalam penelitiannya juga menyatakan *Human Resource Development* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian lain dari (Ozolina-Ozola, 2014) juga menemukan bahwa *Human Resource Development* juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Semakin terpenuhinya tingkat *Human Resource Development* karyawan maka semakin baik pula pengambilan sikap positif untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. New Era Ponsel ketika karyawan memiliki *Human Resource Development* akan memengaruhi *Turnover Intention* karyawan tersebut. Oleh karena itu, pihak PT. New Era Ponsel dalam menekan *Turnover Intention* karyawan dapat menambahkan program untuk meningkatkan *Human Resource Development* karyawan.

### **Hipotesis 3: *Follower-Leader Goal Congruence* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention***

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan terdapat pengaruh negatif antara *Follower-Leader Goal Congruence* terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yasin et al., 2023) dalam penelitiannya juga menyatakan *Follower-Leader Goal Congruence* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian lain dari (Jacobsen & Staniok, 2020) juga menemukan bahwa *Follower-Leader Goal Congruence* juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Semakin terpenuhinya tingkat *Follower-Leader Goal Congruence* karyawan maka semakin baik pula pengambilan sikap positif untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. New Era Ponsel ketika karyawan memiliki *Follower-Leader Goal Congruence* akan memengaruhi *Turnover Intention* karyawan tersebut. Oleh karena itu, pihak PT. New Era Ponsel dalam menekan *Turnover Intention* karyawan dapat menambahkan program untuk meningkatkan *Follower-Leader Goal Congruence* karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, gambaran umum situasi PT. New Era Ponsel menunjukkan bahwa tingkat *Organizational Commitment*, *Human Resource Development*, *Follower-Leader Goal Congruence*, dan *Turnover Intention* para karyawan cenderung positif. Karyawan memiliki tingkat *Organizational Commitment* yang tinggi, merasa adanya *Human Resource Development* yang mendukung, hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpin, dan tingkat *Turnover Intention* yang rendah. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Organizational Commitment*, *Human Resource Development*, dan *Follower-Leader Goal Congruence* terhadap *Turnover Intention*. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan perlu terus memperkuat faktor-faktor tersebut untuk menjaga tingkat komitmen karyawan, pengembangan sumber daya manusia, dan kongruensi tujuan antara

**Pengaruh *Organizational Commitment*, *Human Resource Development*, Dan *Follower-Leader Goal Congruence* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT New Era Ponsel Jakarta Timur**

pemimpin dan bawahan, sehingga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Saran untuk penelitian selanjutnya mencakup perluasan sampel dan penambahan variabel tambahan. Perluasan sampel dapat membantu dalam menggeneralisasi hasil penelitian ke berbagai konteks organisasi dan industri. Penambahan variabel tambahan, seperti *Compensation*, *Job Insecurity*, dan *Job Satisfaction*, dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel utama yang diteliti. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang dapat memengaruhi dinamika organisasi dan hubungan antar variabel.

**Pengaruh *Organizational Commitment*, *Human Resource Development*, Dan *Follower-Leader Goal Congruence* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT New Era Ponsel Jakarta Timur**

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ali Kareem, M., & Jaafar Hussein, I. (2019). The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(3), 307–322. <https://doi.org/10.25019/MDKE/7.3.02>
- Ananditha, K. R., Putri, D. G. M., Emilisa, N., & Chairunisah, N. (2023). Pengaruh Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence, Work Life Balance, Dan Job Security Terhadap Organizational Commitment Pada Pns Di Kantor Polisi Wilayah Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(18), 396–416.
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, U., Bilal, M., & Akram, Z. (2016). Impact of Organization Commitment on Turnover Intention: Mediating Role of Job Contentment. In *European Journal of Business and Management* [www.iiste.org](http://www.iiste.org) ISSN (Vol. 8, Issue 13). Online. [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47–60.
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7–8), 529–541. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Ekhsan, M. (n.d.). The Influence Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Turnover Intention. In *Management, and Accounting* (Vol. 1). <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Haider, M., Rasli, A., Shoaib Akhtar, C., Aamir, A., Bin Mohammed Yusoff, R., Mujahid Malik, O., Arif, A., Naveed, S., Tariq, F., & Zulfiqar Ali Bhutto, S. (2015). The impact of human resource practices on employee retention in the telecom sector *International Journal of Economics and Financial Issues* The Impact of Human Resource Practices on Employee Retention in the Telecom Sector. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5, 10–11. <http://www.econjournals.com>
- Jang, J., & Kandampully, J. (2018). Reducing Employee Turnover Intention Through Servant Leadership in the Restaurant Context: A Mediation Study of Affective Organizational Commitment. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 19(2), 125–141. <https://doi.org/10.1080/15256480.2017.1305310>
- Nasurdin, A. M., Tan, C. L., & Khan, S. N. (2018). The relation between turnover intention, high performance work practices (HPWPS), and organisational

**Pengaruh *Organizational Commitment*, *Human Resource Development*, Dan *Follower-Leader Goal Congruence* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT New Era Ponsel Jakarta Timur**

commitment: A study among private hospital nurses in Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, 23(1), 23–51. <https://doi.org/10.21315/aamj2018.23.1.2>

Nawaz, M. S., & Pangil, F. (2016). The relationship between human resource development factors, career growth and turnover intention: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters*, 157–176. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2015.12.006>

Onyemah, V., Mulki, J. P., & Rivera-Pesquera, M. (2021). Salesperson turnover intention: a tale of two countries. *International Journal of Bank Marketing*, 39(6), 1003–1024. <https://doi.org/10.1108/IJBM-10-2020-0533>

Puspitasari Intan. (2018). Pendidikan Pragmatis-Progesif Islamic International School (IIS) Kediri di Era Industri 4.0. *Production*, 28. <https://doi.org/10.1590/0103-6513.20180061>

Rahmah, A. F., & Emilisa, N. (2022). Pengaruh Work Load Pay dan Social Support terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Job Satisfaction pada karyawan Perhotelan Bintang 4 di Jakarta Selatan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 176–182. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17482>

Rawashdeh, A. M., Elayan, M. B., Shamout, M. D., & Hamouche, S. (2022). Human resource development and turnover intention: organizational commitment's role as a mediating variable. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(4), 469–484. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-12-2021-0343>

Riyanto, S., & Choiriyah, S. (2021). Effect of Training and Competence on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Commitment (Case Study at BPJS Ketenagakerjaan). In *International Journal of Innovative Science and Research Technology* (Vol. 6, Issue 6). [www.ijisrt.com](http://www.ijisrt.com)

Sartika, D., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Negeri Semarang, U. (2012). Management Analysis Journal Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Cv. Putra Tama Jaya). *Ika Oktavianti / Journal of Economic Education*, 1(2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>

Wicaksono Widhi, Suyatin, Murtiyoko Heri, & Effendy Aidil A. (2023). *Peluang dan Tantangan Bisnis Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0: Tinjauan Literatur Sistematis*.

Yasin, R., Jan, G., Huseynova, A., & Atif, M. (2023). Inclusive leadership and turnover intention: the role of follower–leader goal congruence and organizational commitment. *Management Decision*, 61(3), 589–609. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2021-0925>