

PENGARUH KEPUASAN ATAS GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DI RS. PKU MUHAMMADIYAH BLORA

Koma Arianti¹

Triyanto²

STIE Atma Bhakti

Email : triyantomm@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of salary satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention. Data collection from 50 respondents who work at the Blora Muhammadiyah Ummat Welfare Development Hospital was carried out using a questionnaire instrument. For the data analysis process using SPSS Version 21 software. The results of the study concluded that satisfaction with salaries and organizational commitment had a significant effect on employee turnover intention.

Keywords: Satisfaction with Salary, Organizational Commitment, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Manusia adalah salah satu sumber daya dan factor yang sangat strategis dan crucial dalam organisasi. Visi dan misi organisasi dapat tercapai dengan berhasil karena peran dari manusia sebagai sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi. Bahkan tidak berlebihan jika sumber daya manusia diklaim sebagai resource terbesar dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2013) tujuan organisasi akan dapat tercapai bila pegawai berfungsi secara produktif karena dikelola dan diatur oleh organisasi. Untuk maksud dan tujuan tersebut maka dibutuhkan seorang pemimpin dalam organisasi.

Keberadaan pemimpin dalam organisasi sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi/instansi, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, peranan pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi moral pegawai (Dewi, 2009). Lingkungan kerja yang baik dan gaji serta tunjangan yang memadai sesuai kesepakatan adalah factor yang dapat memberikan motivasi positif pegawai dalam bekerja, yang perwujudannya bisa dalam bentuk kesetiaan pegawai pada organisasi, semangat kerja pegawai, kedisiplinan pegawai, rasa memiliki dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang

diterimanya. Persoalan yang sering timbul dalam organisasi dan selalu relevan untuk dikaji adalah tentang turnover intention yaitu keinginan pegawai untuk pindah kerja ke tempat lain.

Berdasarkan hasil kajian pada beberapa penelitian terdahulu diperoleh kesimpulan bahwa terdapat beberapa factor berpengaruh terhadap turnover intention pegawai/karyawan pada suatu organisasi antara lain; ketidak puasan atas gaji yang diterima (Handaru, 2012; Wahyuni et al., 2014), kepuasan kerja (Putra, 2017; Mawardi, 2016; Abdurrahim et al., 2017), stress kerja (Nurohma, 2018), dan komitmen organisasi (Wahyuni et al., 2014; Mawardi, 2016; Putra et al., 2016; Abdurrahim et al., 2017; Tanuwijaya et al., 2016). Penelitian ini mengonsepan kepuasan atas gaji dan komitmen organisasi sebagai variable independen yang dapat mempengaruhi turnover intention karyawan sebagai variable dependen. Penelitian ini adalah menduplikasi penelitian Handaru, 2012. Perbedaannya terletak pada tahun, subyek reponden, dan jumlah sampel yang digunakan. Hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan atas gaji merupakan variable predektor terhadap turnover intention.

Karyawan yang mendapatkan peningkatan gaji akan cenderung berpengaruh menurunkan turnover intention, dan berlaku sebaliknya manakala gaji yang diberikan di bawah apa yang diharapkan maka akan cenderung memperbesar tingkat turnover intention pegawai (Handaru, 2012; Putra et al., 2016). Komitmen organisasi merupakan variable independen yang menjadi titik amatan kedua yang dikonsepan untuk memprediksi turnover intention karyawan. Mathis dan Jackson (Kurniawan, 2011) memberi definisi bahwa komitmen organisasional merupakan derajat kepercayaan karyawan dan kesediaan mereka untuk menerima tujuan-tujuan organisasi serta tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh pada Intention to leave (Putra, 2017). Komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh pada turnover intention (Abdurrahim et al., 2017).

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Pengaruh kepuasan atas gaji terhadap turnover intention karyawan

Turnover Intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk stop kerja dari pekerjaannya (Zeffane, 2004). Menurut Mobley et al (2008) keinginan pindah kerja (intention turnover) merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk kerja dari pekerjaannya dengan sukarela atau pindah kerja dari satu tempat ke tempat yang lain sesuai dengan pilihan sendiri. Turnover menunjuk pada realita yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang keluar organisasi pada kurun waktu tertentu, sementara turnover intention mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai keberlanjutan relasi dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam kepastian tindakan meninggalkan organisasi. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemecatan atau berhenti karena meninggal.

Dua di antara beberapa factor yang berpengaruh pada turnover intention menurut Kamalanabhan (2012) yaitu; (1) job satisfaction, atau kepuasan kerja. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk keluar dari organisasi antara lain; kepuasan gaji, promosi, supervisor, rekan kerja, dan kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, (2) organizational commitment, atau komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap di mana individu merasa mengenal dan terikat dengan organisasinya. Keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi semakin kecil seiring semakin tingginya komitmen yang dimiliki terhadap organisasi. Bagi organisasi/perusahaan, turnover intention cenderung menjadikan perusahaan menambah beban kerja karyawan yang ada, karena sebagian karyawan ke luar dari perusahaan. Menambah biaya-biaya karena penarikan dan pelatihan karyawan baru; banyak terjadi pemborosan karena penarikan karyawan baru; kehilangan jumlah output karena masa pergantian karyawan, dan memicu terjadinya stress pada karyawan lama dengan kehadiran karyawan baru Mobley et al (2008).

Secara umum dapat dikatakan bahwa ketertarikan dan kesetiaan

karyawan untuk bersedia bekerja pada suatu organisasi/perusahaan salah satu pemicunya adalah factor imbalan gaji atau kesejahteraan yang diterima. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang di harapkan. Para peneliti terdahulu mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi terdiri atas kepuasan akan upah dan promosi (Lum et al.,1998). Menurut Heneman (1986) kepuasan gaji merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi yang terdiri atas empat subdimensi : tingkat gaji, struktur / pengelolaan gaji, peningkatan gaji, dan tunjangan. Karyawan merasa puas atas gajinya apabila system gaji dalam perusahaan tersebut mempertimbangkan penentuan gaji juga tidak hanya memperhatikan prinsip Internally Equitable (keadilan di dalam perusahaan) yang dibuat berdasarkan azas keadilan tetapi juga mempunyai nilai yang bersaing di pasar (Externally Equitable). Semakin tinggi gaji dan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, maka membuat calon pekerja tertarik untuk menjadi karyawan dan akan meningkatkan kesetiaan karyawan tersebut pada perusahaan.

Demikian pula berlaku sebaliknya, bila gaji dan kesejahteraan yang diberikan tidak memadai apalagi kurang layak, maka akan membuat karyawan untuk berlaku tidak setia dan bahkan mendorong mereka untuk pindah kerja. Hasil penelitian terdahulu memberikan bukti empiris bahwa karyawan yang mendapatkan peningkatan gaji akan cenderung berpengaruh menurunkan turnover intention, dan berlaku sebaliknya manakala gaji yang diberikan di bawah apa yang diharapkan maka akan cenderung menambah tingginya turnover intention karyawan (Handaru, 2012; Putra et al.,, 2016). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama dalam penelitian ini dirumuskan seperti berikut:

H₁: Kepuasan atas gaji secara signifikan berpengaruh pada turnover intention karyawan.

B. Pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan

Salah satu teori yang memberi penjelasan asas-asas munculnya

komitmen organisasi individu dalam organisasi, menurut Moreland dkk. (2003), yaitu teori sosialisasi kelompok. Menurut model ini, kelompok dan individu melakukan proses evaluasi dalam relasi bersama dan membandingkan valuenya dengan relasi yang selama ini berlangsung. Evaluasi ini perubahan perasaan akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang dimiliki individu. Perasaan positif makin tinggi berakibat makin besar juga komitmen organisasinya. Aranya, dkk., 2008 dalam Restuningdiah, (2010), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai (1) Kepercayaan pada organisasi dan menerima tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) Adanya kemauan untuk berusaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, (3) Adanya keinginan untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi. Sedangkan menurut Hatmoko (2006) komitmen organisasional adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasi dalam bentuk penerimaan saran-saran, values organisasi, kesediaan untuk berikhtiar menjadi bagian organisasi. Serta bertahan dalam organisasi oleh sebab keinginannya.

Menurut Zafar (2006) komitmen organisasi merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi turnover intention. Dijelaskan bahwa bila komitmen karyawan semakin tinggi terhadap organisasi maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan akan semakin rendah. Beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention memberikan kesimpulan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan (Handaru, 20212; Putra et al., 2016; Abdurrahim et al., 2017; Tanuwijaya et al., 2016). Berdasarkan uraian teori dan studi empiric tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kausalitas, yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2011). Teknik penelitian menggunakan teknik survey dengan menggunakan instrumen kuesioner sebagai alat pengumpul data. Data dikumpulkan hanya dalam satu saat saja (cross-sectional). Untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara kepuasan atas gaji dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan RS. PKU Muhammadiyah Blora digunakan alat analisis regresi linear berganda.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Blora yang berjumlah 130 orang. Sedang jumlah sampel penelitian dengan merujuk pendapat Arikunto (2015) maka diambil 50 orang karyawan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan cara yang mudah (convenience sampling) yaitu terhadap siapa saja karyawan Rumah Sakit yang bertemu. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen/alat bantu kuesioner yang diberikan kepada responden yang ditemui. Jangka waktu pengisian kuesioner selama satu minggu. Untuk bisa memperoleh jawaban yang obyektif, maka disertakan pula cinderamata/kenang-kenangan sederhana sekaligus sebagai tanda ucapan terima kasih. Teknik skoring dengan menggunakan skala Likert lima jenjang.

Definisi Operasional Variabel dan Indikator

1. Kepuasan Atas Gaji.

Sistem ganjaran moneter yang diterima individu sebagai imbal jasa atas keterlibatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan kinerja organisasi (Judge dan Locke, 2010). Adapun indicator-indikator kepuasan atas gaji meliputi; sesuai dengan standar, kebutuhan hidup keluarga, tanggung jawab pekerjaan,

dan kompetensi yang dimiliki. Pengukuran variable kepuasan atas gaji dengan menggunakan 12 item pertanyaan/pernyataan kuesioner.

2. Komitmen Organisasi.

Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Robbins dan Judge, 2012). Indikator-indikator komitmen organisasi sebagai berikut: keinginan kuat sebagai anggota karyawan, keinginan berusaha keras dalam bekerja, penerimaan nilai organisasi, dan penerimaan tujuan organisasi. Pengukuran variable komitmen organisasi dengan menggunakan 6 item pertanyaan/pernyataan kuesioner.

3. Turnover Intention.

Kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley et al., 2008). Indikator-indikator intention turnover sebagai berikut: memikirkan untuk keluar (Thinking of Quitting), pencarian alternatif pekerjaan (Intention to search for alternatives), dan niat untuk keluar (Intention to Quit). Pengukuran variable turnover intention dengan menggunakan 5 item pertanyaan/pernyataan kuesioner.

Metode Analisis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.

Pengujian instrument penelitian dilakukan setelah selesai proses skoring dengan skala Likert. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrument yang mengukur konsep. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan

adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha.

2. Uji Asumsi Klasik. Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi (disebut asumsi klasik). Asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model regresi linear yaitu residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi pada model regresi (Priyatno, 2012). Pengujian Normalitas menggunakan metode One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test dengan membandingkan Asymptotic Significance (probabilitas) dengan taraf signifikansi. Pengujian Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut: Jika $VIF > 10$ terjadi multikolinieritas, dan jika $VIF < 10$ tidak terjadi multikolinieritas. Pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser untuk meregresikan antara variabel independen nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
3. Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kepuasan atas gaji (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Turnover Intention Karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011): $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.
4. Uji Hipotesis (Uji t, Uji F) dan Koefisien Determinasi (R^2). Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara parsial, dan uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara simultan. Sedangkan koefisien determinasi untuk mendeteksi seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan/menjelaskan variasi variabel dependen. Semua proses untuk analisis data menggunakan software SPSS versi 21.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran tentang latar belakang responden. Tabel 1 menunjukkan deskripsi responden atas dasar gender, umur dan tingkat pendidikan. Deskripsi berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua, laki-laki dan perempuan. Pada Tabel1 dapat diketahui bahwa sebanyak 30 responden (60%) responden bergender laki-laki dan 20 responden (40%) bergender perempuan, jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah responden perempuan lebih sedikit daripada responden laki-laki. Deskripsi responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa 20% responden termasuk usia di bawah 30 tahun yaitu 10 karyawan, 23 karyawan atau 46% berusia antara usia 31-40 tahun, sedangkan sisanya 34% merupakan usia lebih dari 41 tahun yaitu 17 karyawan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia antara 31-40 merupakan responden terbanyak yaitu 23 karyawan. Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebanyak 36% atau 18 karyawan lulusan SLTA/ sederajat, dan responden lulusan DIII sebanyak 20% atau 10 karyawan dan lulusan sarjana 44% atau 22 karyawan.

Tabel 1
Deskripsi Responden

Keterangan	Jumlah responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	30	60
Perempuan	20	40
Usia		
≤ 30 tahun	10	20
31 - 40 tahun	23	46
≥ 41 tahun	17	34
Pendidikan		
SLTA / Sederajat	18	36
DIII	10	20
Sarjana	22	44
N	50	

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

B.Hasil Uji Instrumen

(1) Uji Validitas.

Hasil uji validitas untuk semua item sebagai pengukur variable kepuasan atas gaji, komitmen organisasi, dan turnover intention dapat dikatakan valid. Hal ini dapat diketahui dari perbandingan nilai r hitung dengan r tabel, yang menunjukkan hasil r hitung $>$ r tabel . Dapat disimpulkan bahwa instrument

penelitian yang digunakan adalah akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Tabel 2 berikut memberikan gambaran yang lebih rinci tentang hasil uji validitas instrumen.

Tabel 2
Uji Validitas Instrumen

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
Kepuasan Atas Gaji			
K1	0,859	0,279	Valid
K2	0,517	0,279	Valid
K3	0,748	0,279	Valid
K4	0,773	0,279	Valid
K5	0,864	0,279	Valid
K6	0,872	0,279	Valid
K7	0,902	0,279	Valid
K8	0,877	0,279	Valid
K9	0,567	0,279	Valid
K10	0,641	0,279	Valid
K11	0,885	0,279	Valid
K12	0,928	0,279	Valid
Komitmen Organisasi			
K1	0,717	0,279	Valid
K2	0,715	0,279	Valid
K3	0,733	0,279	Valid
K4	0,711	0,279	Valid
K5	0,683	0,279	Valid
K6	0,519	0,279	Valid
Turnover Intention			
K1	0,776	0,279	Valid
K2	0,753	0,279	Valid
K3	0,810	0,279	Valid
K4	0,870	0,279	Valid
K5	0,713	0,279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

- (2) Uji Reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan semua variable dapat dikatakan reliabel. Hal ini dapat diketahui dari perbandingan nilai Cronbach Alpha dengan nilai Nunnally 0,60, yang menunjukkan hasil Cronbach Alpha > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa variable kepuasan atas gaji, komitmen organisasi, dan turnover intention dapat dinyatakan reliable, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Tabel 3 berikut sebagai gambaran yang rinci tentang hasil uji reliabilitas.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Nunnally	Status
Kepuasan Atas Gaji	0,946	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,762	0,60	Reliabel
Turnover Intention	0,844	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

C.Hasil Uji Asumsi Klasik

- (1) Uji Normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan berasal dari populasi yang normal. Dalam pengujian ini menggunakan metode One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test dengan membandingkan Asymptotic Significance (probabilitas) dengan taraf signifikansi. Dengan kriteria pengukuran sebagai berikut: (Wahid, 2004: 50). (a) Nilai Asymptotic Significance (probabilitas) > taraf signifikansi (α) berarti data sampel berasal dari distribusi normal. (b) Nilai Asymptotic Significance (probabilitas) < taraf signifikansi (α) berarti data sampel berasal dari distribusi tidak normal. Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa Unstandardized Residual sebesar 0,764 > 0,05 maka menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga pengujian dapat dilanjutkan.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Asymp Sign (2-tailed P)	Keterangan	Distribusi
Unstandardized Residual	0,764	P > 0,05	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

- (2) Uji Multikolinearitas. Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain dalam model terdapat hubungan yang sempurna atau tidak. Pengujian Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut: (a) VIF > 10 terjadi multikolinieritas, (b) VIF < 10 tidak terjadi multikolinieritas. Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas, sehingga pengujian dapat dilanjutkan.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	α	Keterangan
Kepuasan Atas Gaji	1,354	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi	1,354	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah

- (3) Uji Heteroskedastisitas. Menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikan yang diperoleh lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa Sig. < 0,05, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga pengujian dapat dilanjutkan.

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Taraf Signifikansi (α)	Kesimpulan
Kepuasan Atas Gaji	0,544	0,05	Bebas heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,300	0,05	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien kepuasan atas gaji sebesar 0,390 dan koefisien komitmen organisasi sebesar 0,320. Tabel 6 berikut menunjukkan hasil pengujian regresi linear berganda.

Tabel 7
Hasil uji Regresi Linear Berganda

Variabel	β	t_{hitung}	Sig.
(Constant)	5,696		
Kepuasan Atas Gaji	0,390	3,861	0,000
Komitmen Organisasi	0,320	3,420	0,001
F = 27,143	Sig. = 0,000		
R ² = 0,536			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari Tabel 6 tersebut model regresi linear berganda dapat dirumuskan seperti berikut:

$$Y = 5,696 + 0,390X_1 + 0,320X_2 + e$$

E. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dengan menguji signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial yang sekait dengan hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji student "t" (uji t) (Sanusi, 2011). Ho diterima apabila - $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau Sig. > 0,05, dan Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau - $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau Sig. < 0,05.

1. Pengujian Hipotesis 1. Hasil pengujian pada Tabel 7 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig. < 0,05, yaitu 3,861 > 2,012 atau 0,000 < 0,05, yang berarti Ho ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan atas gaji berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
2. Pengujian Hipotesis 2. Hasil pengujian pada Tabel 7 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig. < 0,05, yaitu 3,420 > 2,012 atau 0,001 < 0,05, yang berarti Ho ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis, Uji t

Variabel	β	t_{hitung}	Sig.
(Constant)	5,696		
Kepuasan Atas Gaji	0,390	3,861	0,000
Komitmen Organisasi	0,320	3,420	0,001
F = 27,143	Sig. = 0,000		
R ² = 0,536			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

3. Uji F. Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi linear berganda secara simultan/bersama-sama. Uji F sering digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan yang dihipotesiskan dalam penelitian. Namun sering juga uji F disebut atau digunakan sebagai uji model. Secara prinsip kedua istilah tersebut tidak berbeda. Penelitian ini menggunakan uji F sebagai uji model, yaitu model yang dibangun atas hubungan kausalitas dari variable-variabel yang diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 27,143 > F_{tabel} = 3,195$, atau $Sig. 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan atas gaji dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Dapat juga dikatakan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai model analisis. Hasil pengujian dengan uji F dapat dilihat pada

Tabel 9
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130,230	2	65,115	27,143	,000 ^b
	Residual	112,750	47	2,399		
	Total	242,980	49			

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi Y yang dapat dijelaskan oleh variasi X, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan atas gaji (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap turnover intention (Y) secara bersama-sama. Dari hasil perhitungan komputer program SPSS versi 21.00 diperoleh Adjusted R Square = 0,516, ini dapat diartikan bahwa 51,6% perubahan/variasi Y (turnover intention) dikarenakan oleh adanya perubahan/variasi variabel X (kepuasan atas gaji dan komitmen organisasi) sedangkan 48,4% sisanya dikarenakan oleh adanya perubahan variabel lain yang tidak masuk dalam model. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 ^a	,536	,516	1,549

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepuasan atas gaji berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Pengujian hipotesis memberikan hasil dan membuktikan bahwa kepuasan atas gaji secara signifikan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Hal ini memberi arti bahwa bilamana gaji yang diberikan sesuai dengan standar dan tanggung jawab pekerjaan, bisa untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga dan pekerjaan sesuai kompetensi yang dimiliki, maka akan mendorong karyawan berlaku setia pada organisasi. Rasa ketidakpuasan pegawai terhadap gaji yang diterima, beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi, merupakan penyebab keinginan untuk pindah tempat bekerja. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Handaru, (2012) dan Putra et al., (2016).
2. Komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Pengujian hipotesis memberikan hasil dan membuktikan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Hal ini memberi arti bahwa komitmen organisasi dari karyawan yang direpresentasikan dengan kuatnya keinginan sebagai anggota karyawan, keinginan berusaha keras dalam bekerja, penerimaan nilai organisasi, dan penerimaan tujuan organisasi menjadi perekat terhadap kesetiaan pada organisasi. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Handaru, (2012) dan Putra et al., (2016).
3. Kepuasan atas gaji dan komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.
Pengujian hipotesis memberikan hasil dan membuktikan bahwa kepuasan atas gaji dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

turnover intention. Signifikansi dalam pengujian ini memberikan arti bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai model analisis. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,516 memberi arti bahwa kemampuan model dalam menerangkan/menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 51,60%.

KESIMPULAN

Simpulan hasil Proses analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan memberikan hasil kesimpulan; (a) kepuasan atas gaji berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan (b) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan dan (c) model regresi yang dibangun dapat digunakan sebagai model analisis, dengan kemampuan model dalam menjelaskan variasi turnover intention karyawan sebesar 51,60%. Keterbatasan penelitian dan Saran Hasil penelitian ini dapat menambah temuan empirik tentang pengaruh kepuasan atas gaji dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan, namun penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan. Pertama, jawaban kuesioner yang disebarkan sangat tergantung kepada kemampuan dan kejujuran responden dalam menjawabnya sehingga berpengaruh terhadap data yang terkumpul. Pertama, terjadinya ketidaksesuaian hasil dengan teori yang mendasari, utamanya hubungan kausalitas yang dihasilkan dalam penelitian ini. Ketiga, penelitian dilakukan pada karyawan tetap RS. PKU Muhammadiyah Blora dengan sampel 50 karyawan. Keempat, keterbatasan kemampuan peneliti. Saran yang dapat diberikan untuk para peneliti selanjutnya adalah; Pertama, untuk mendapatkan data yang akurat di samping menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data sebaiknya juga dilakukan interview untuk memperjelas dan mempertajam poin-poin jawaban responden. Kedua, bila dimungkinkan dapat menyertakan atau menambah variabel independen, menambah jumlah sampel, dan membuat lebih spesifik dari butir-butir kuesioner yang dijadikan instrumen pengukuran variabel. Harapan dari saran ini agar selanjutnya diperoleh model penelitian yang dapat sejalan dengan teori yang mendasari. Implikasi Praktis Sikap dan perilaku karyawan dalam perusahaan adalah masalah penting yang tidak boleh diabaikan Manajer SDM dalam perusahaan. Kondisi-kondisi yang tercipta dalam perusahaan utamanya menyangkut sikap dan perilaku karyawan akibat dari keputusan manajerial, dapat mendorong karyawan untuk berlaku setia ataupun tidak setia pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, Hastin Umi Anisah dan Maya Sari Dewi, 2017, Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan studi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana. Jurnal Jurnal Ilmiah Manajemen Volume I Nomor 2. E-ISSN 2502-7433
- Aranya, R. Lachman, and J. Amernic, 2008, Accountants, Job Satisfaction: A

- Path Analysis, Accounting Organizations and Society.201-215.
- Arikunto. Suharsimi. 2015. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi Lima. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bateman, T ,S,, & Strasser, S, 1984, A Longitudinal Analysis Of The Entecedents Of Organizational Commitments, Academy of Management Journal, 17, 95-112.
- Bluedorn. 2011. The Impact Of Various Factors On The Personality, Job Satisfaction And Turnover Intentions Of Professional Accountants. Managerial Auditing Journa . Vol 16, No. 4.
- Dewi, Widianingsih. 2009. Analisis Perbedaan Gender terhadap Perilaku Etis, Orientasi Etis dan Profesionalisme pada Auditor KAP di Surabaya. Jurnal GEMA AKTUALITA, Vol. 3 No. 1.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 2014. Statistik Induktif. BPFE. Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2015. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Grant Kent, David W; Cravens, George S. Low & William C. Moncrief. 2011. "The Role of Satisfaction with Territory Design on the Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Sales People. Journal of the Academy of Marketing Science, Volume 29, No. 2, p. 165-178
- Handaru, A. W. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT Jamsostek. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), 3 (1): 1-19.
- Handoko, T.H. 2011. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hatmoko, T. 2006. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasi dan Pembedaannya Terhadap Karakteristik Demografik (Studi Kasus pada PDAM di Karanganyar). Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret.
- Heneman, Schwab. 1986. Personnel/Human Resource Management (3rd ed). Richard D. Irwin, Inc.
- Judge, T.A., and Locke, E.A. 2010. Effect of Dysfunctional Thought Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction. Journal of Applied Psychology, 78 (3): 475-490.
- Kamalanabhan, K.R. (2012). A Study on The Employee Turnover Intention in Ites/Bpo Sector. AMET International Journal of Management, ISSN: 2231-6779/ July-Dec 2012, pp 18-22
- Kurniawan, Muhammad Rizki Nur, 2011, Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak), Skripsi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Lum, Lille, John Kervin, Kathleen Clark, Frank Reid & Wendy Sola. (1998). Explaining Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment. Journal of Organizational Behavior. Vol. 19, 305-320.
- Mangkunegara, A.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mawardi, 2016. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dealer Honda CV. Semoga Jaya Cabang Tenggarong. Open Journal Systems. Vol. 16 No. 2.
- Mobley, Horner, & Hollingsworth. (2008). The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: anexploratory Study conducted in the united arab emirates. Arab: International Journal of Business and Social Science. This Thesis is posted at Research Online. <https://ro.ecu.edu.au/theses/424>.
- Moreland, R., Levine, J., & Cini, M., 2003, Group Socialization: The Role of Commitment. Dalam Group Motivation Social Psychology Perspectives. Editor. Michael A Hogg & Dominic Abrams. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers R. M. 2008 .Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absentism, and Turnover. London Academic Press.
- Nurohma A, 2018. Variabel Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. Jurnal Bisnis dan Manajemen, [S.l.], v. 12, n. 2, p. 252-261.
- Perdana, Nova Ade. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Ganda Buanindo Kuantan Singingi Hilir.
- Priyatno, Dwi. 2012. Belajar Praktis Analisis Parametrik dan Non Parametrik dengan SPSS, cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Putra, Dewa Gede Eka Kresna dan Ida Bagus Ketut Surya. 2016. Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana. E-Jurnal Manajemen, Vol. 5, No. 7.
- Putra, 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention to Leave Di Rumah Sakit Pura Raharja. E-Jurnal Unair, Vol. 5, No. 2.
- Rahadyan, dan Andi Kartika, 2008, Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2008, Hal, 80 – 90, Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank, Semarang.
- Rahmah, Tya Ananda, Sukisno S dan Riadi, Syaharuddin Y. 2017, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention.
- Restuningdiah, Nurika. 2010. Pengaruh Partisipasi Terhadap Kepuasan Pemakai Dalam Pengembangan Sistem Informasi dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem, dan Pengaruh Pemakai Sebagai Moderating Variable”. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 3, No. 2, hal 119-133.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Rossalia Mahadewi Tanuwijaya dan Dhyah Harjanti, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya.
- Sanusi, Anwar, 2011. Metodologi Penelitian Bisnis, Salemba Empat. Jakarta
- Setiyanto, Adi Irawan, Hidayati, Selvi Nurul. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention.

- Singgih, Santoso. 2015. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. Elex Media Komputindo Gramedia. Jakarta.
- Sugiyono. 2000. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Sulaiman, Wahid. 2014. Analisis Regresi Menggunakan SPSS. Contoh Kasus dan Pemecahannya. Andi. Yogyakarta.
- Sutanto, E.M., dan Gunawan, C. 2015. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover intention. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 4(1), 76-88.
- Tanuwijaya, Rossalia Mahadewi dan Dhyah Harjanti. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya. Agora, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis. Vol 4, No 2
- Taurisa, Chaterina Melina dan Intan Ratnawati, 2012, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT, Sido Muncul Kaligawe Semarang), Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), ISSN: 1412 – 3126, Vol, 19, No, 2.
- Ana Sri Wahyuni, Yulvi Zaika, Ruslin Anwar , 2014. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi, JURNAL REKAYASA SIPIL / Volume 8, No.2, ISSN 1978 - 5658
- Widyadmono, V. Mardi. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi Pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY).
- Wursanto, IG. 2014. Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta: Kanisius.
- Zeffane, R., Tipu, S. A., & Ryan, J. C. 2004. Communication, commitment & trust: exploring the triad. International Journal of Business and Management, 6(6), 77-87.