

Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit

Oleh:

Firda Sukanti *)

Siti Asiyah **)

Budi Wahono *)**

Email: Sukantif@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of salary satisfaction, job satisfaction and organizational commitment to Turnover Intention at PT. BMI in Dampit City. Determination of the sample in this study is using saturated samples, so that the number of samples can be determined as many as 63 respondents according to the criteria. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis. The results showed that salary satisfaction, job satisfaction and organizational commitment simultaneously had a significant effect on turnover intention at PT. BMI in Dampit City. Salary satisfaction variable has a significant and positive effect on turnover intention at PT. BMI in Dampit City. Job satisfaction variable has no effect on turnover intention at PT. BMI in Dampit City. Organizational commitment variable has a significant and negative effect on turnover intention at PT. BMI in Dampit City.

Keywords: *Effect of Salary Satisfaction, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Turnover Intention at PT. BMI in Dampit City.*

Pendahuluan

LatarBelakang

Sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas sangat diperlukan bagi perusahaan karena akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Akan tetapi, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang seperti itu bukanlah hal yang mudah. Perusahaan harus dapat mempertahankan karyawannya selama mungkin, terlebih bila karyawan tersebut membawa dampak yang positif bagi perusahaan.

Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota (staff) suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Menurut Andini (2016:15) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apayang diharapkan. Individu perlu merasakan

adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya tanggapan efektif atau perasaan seseorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja (Hamali:2016).

Selain kepuasan kerja ada hal lain yang menjadi perilaku karyawan yang berdampak positif bagi perusahaan yaitu komitmen. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Apakah kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Bumi Menara InternusaDampit? (2) Apakah kepuasan gaji berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bumi Menara InternusaDampit? (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bumi Menara InternusaDampit? (4) Apakah komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bumi Menara InternusaDampit?

Tujuan

Dari rumusan masalah yang diangkat, maka tujuan penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention* di PT Bumi Menara Internusa. (2) Untuk menguji dan menganalisis bahwa variabel kepuasan gaji memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* di PT Bumi Menara Internusa. (3) Untuk menguji dan menganalisis bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT Bumi Menara Internusa. (4) Untuk menguji dan menganalisis bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* di PT Bumi Menara Internusa.

Manfaat penelitian

Manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan serta wawasan bagi penulis secara pribadi dan dapat berguna bagi instansi. Dalam hal ini adalah Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional secara khusus dan instansi lain secara umum untuk mencapai target perusahaan dalam memenuhi kewajiban perusahaan sesuai dengan aturan yang berlaku dengan bekal optimalisasi dalam pengetahuan kepuasan gaji, pengaruh kerja, dan komitmen organisasional.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Waspodo dkk (2013). Dengan judul Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan pt. Unitex di bogor. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Hakam,at.,al, (2015). Dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (studi pada ajb bumiputera 1912 kantor wilayah jatim ii/malang). Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah program *SPSS 13.00 for Windows*.

Penelitian yang dilakukan oleh Basri (2017). Dengan judul analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap *turnover intention* perawat di rumah sakit islam jakarta cempaka putih. Penelitian ini menggunakan metode analitik observasional dengan rancangan crosssectional.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018). Dengan judul Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di BTN Syariah KC Semarang. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 20.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiguna (2020). Dengan judul pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan job insecurity terhadap *turnover intention* pada Karyawan CV. Pelitamas Anugerah Gresik.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dkk (2020). Dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Kepuasan Gaji

gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atau posisi klerek, atas dasar yang teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan Priansa (2016:335).

Kepuasan Kerja

kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan puas atau tidak puas bagi karyawan memandang pekerjaannya, oleh sebab itu kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerjaan maupun perusahaan Handoko (2008:193).

Komitmen Organisasional

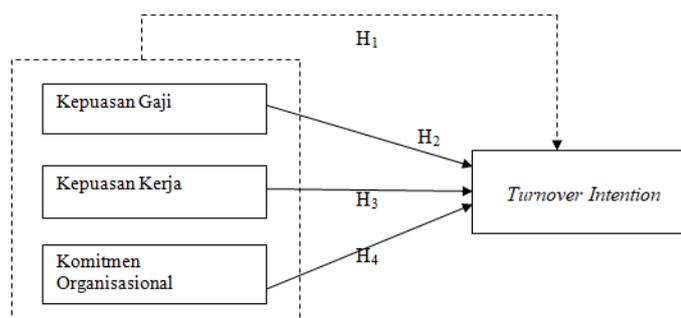
komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai, keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai

keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi Luthans (2006).

Turnover Intention

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2014).

Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Kepuasan gaji, Kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H₂: Kepuasan Gaji berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H₄: Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover Intention*.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk ke dalam kategori pendekatan kuantitatif. Lokasi dalam penelitian ini adalah personalia bagian staff PT Bumi Menara Internusa Dampit, Malang, Jawa Timur, Indonesia. Dan dilaksanakan dalam kurun waktu tiga bulan yaitu pada bulan November 2020 sampai awal Januari 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personalia bagian staff PT Bumi Menara Internusa. keseluruhan populasi berjumlah 63 orang terdiri dari karyawan kantor, jadi berjumlah 63 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2012) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Mengingat jumlah karyawan dibagian staff personalia PT. Bumi Menara Internusa kurang dari 100 dimana jumlahnya yaitu 63 orang.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (variabel independen) yang terdiri dari pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Variabel terikat (variabel dependen) dalam penelitian ini adalah *turnover intention*.

Definisi Operasional Variabel

1. Kepuasan gaji dalam penelitian dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.
2. kepuasan kerja diartikan sebagai suatu perasaan senang atau emosi positif yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya.
3. Komitme organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak (Zurnali C. , 2010, p. 127).
4. intensi keluar diartikan sebagai keinginan atau kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain (Mobley,1977; Abelson, 1987; Yuyetta, 2002).

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari responden yaitu para karyawan personalia bagian staff di PT.BMI Dampit.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui kuisisioner. Pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden dari kuisisioner, yaitu dengan menggunakan statistik.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil Analisis

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Uji validitas dalam penelitian menggunakan program SPSS 20. Semua instrumen telah diuji dan menghasilkan nilai r hitung > r tabel, maka dari itu semua instrumen yang digunakan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui reliabel tidaknya item instrumen dalam setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Cara mengetahui reliabel tidaknya suatu instrumen, yaitu dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan nilai 0,60. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka instrumen dapat dikatakan reliabel. Diketahui bahwa semua variabel yang digunakan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yang berarti semua variabel yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 63 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.60351181 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .086 |
| | Positive | .086 |
| | Negative | -.072 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .682 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .741 |
| a. Test distribution is Normal. | | |

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas yang dapat dilihat pada Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,741 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 24.965 | 7.603 | | 3.284 | .002 | | |
| X1 | .409 | .127 | .367 | 3.231 | .002 | .907 | 1.103 |
| X2 | -.050 | .274 | -.021 | -.184 | .855 | .904 | 1.106 |
| X3 | -.908 | .300 | -.340 | -3.030 | .004 | .929 | 1.077 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil bahwa nilai VIF pengetahuan kepuasan gaji 1,103 < 10 dan nilai *tolerance* pengetahuan perpajakan sebesar 0,907 < 1, nilai VIF kepuasan kerja sebesar 1,106 < 10 dan nilai *tolerance*

kepuasan kerja sebesar $0,904 < 1$, nilai VIF komitmen organisasional sebesar $1,077 < 10$ dan nilai *tolerance* komitmen organisasional sebesar $0,929 < 1$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang digunakan tidak terjadi gejala atau terbebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4.969 | 4.905 | | 1.013 | .315 |
| kepuasangaji (x1) | -.132 | .082 | -.213 | - | .113 |
| kepuasankerja (x2) | .102 | .177 | .077 | 1.610 | .566 |
| kepuasankomitmenorganisasi (x3) | -.174 | .193 | -.118 | .577 | .371 |
| a. Dependent Variable: RES2 | | | | | |

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan gaji yaitu sebesar $0,113 > 0,05$, nilai signifikansi variabel kepuasan kerja yaitu sebesar $0,566 > 0,05$, dan nilai signifikansi variabel komitmen organisasional yaitu sebesar $0,371 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada uji ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Model Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kepuasan gaji (X1), kepuasan kerja (X2) dan komitmen organisasional (X3) terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 24,364 + 0,413 X_1 - 0,016 X_2 - 0,913 X_3 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (β_0) sebesar 24,364, artinya jika variabel kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional nilainya adalah 0 maka *turnover intention* nilainya adalah 24,364.
2. Koefisien regresi kepuasan gaji (β_1) yaitu sebesar 0,413, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel kepuasan gaji mengalami kenaikan sebesar 1% maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,413.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja (β_2) yaitu sebesar -0,016, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel kepuasan kerja

mengalami kenaikan sebesar 1% maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,016.

- Koefisien regresi komitmen organisasional (β_3) yaitu sebesar -0,913, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel komitmen organisasional mengalami kenaikan sebesar 1% maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,913.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 188.636 | 3 | 62.879 | 8.828 | .000 ^a |
| | Residual | 420.253 | 59 | 7.123 | | |
| | Total | 608.889 | 62 | | | |

a. Predictors: (Constant), KepuasanKomitmenOrganisasional, KepuasanGaji, KepuasanKerja
 b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas maka dapat diartikan bahwa nilai F hitung sebesar 8,828 dengan tingkat signifikansi dari hasil uji F sebesar $0,000 < 0,05$ maka secara simultan Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Bumi Menara Internusa Dampit.

Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 24.364 | 7.721 | | 3.156 | .003 |
| | X1 | .413 | .129 | .370 | 3.208 | .002 |
| | X2 | -.016 | .307 | -.006 | -.053 | .958 |
| | X3 | -.913 | .307 | -.342 | -2.976 | .004 |

a. Dependent Variable: Y

Variabelbebasdinyatakanmempunyaipengaruhterhadapvariabelterikatjik amemiliki nilai signifikan $< 0,05$. Dengan bersumber dari pengujian uji t diperoleh hasilsebagai berikut:

- Variabel kepuasan gaji memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 $< 0,005$ yang berarti H_1 diterima. Maka dari itu, kepuasan gaji berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*.
- Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,958 $> 0,005$ yang berarti H_2 ditolak. Maka dari itu, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

3. Variabel komitmen organisasional memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 > 0,005$ yang berarti H_3 diterima. Maka dari itu, komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,481 ^a | ,231 | ,192 | 2,817 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,192 atau 19,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional sebesar 19,2%. Sedangkan sisanya sebesar 80,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*.

Hasil perhitungan yang telah didapat untuk variabel Kepuasan Gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional diuji secara simultan F menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan (bersama-sama terhadap *Turnover Intention*). Maka dari itu, variabel Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini dapat dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan yang mana menunjukkan rata-rata responden dalam menjawab semua variabel penelitian mayoritas menjawab setuju.

Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil penelitian yang diperoleh dari jawaban responden diketahui bahwa variabel Kepuasan gaji berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* ditunjukkan oleh uji t parsial. Dari hasil tersebut, dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan gaji maka tingkat *turnover intention* akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andini (2010) yang menyatakan bahwa variabel Kepuasan Gaji berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*.

Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil penelitian yang diperoleh dari jawaban responden diketahui bahwa variabel Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

ditunjukkan oleh uji t parsial. Maka data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan bukan berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melainkan data sampel tidak berhasil membuktikan hubungan tersebut sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuda dan Ardana (2017) yang menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*.

Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil penelitian yang diperoleh dari jawaban responden diketahui bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ditunjukkan oleh uji t parsial. Dari hasil tersebut, dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan gaji maka tingkat *turnover intention* akan semakin rendah. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017) yang menyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasional berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program SPSS dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional di perusahaan tersebut sudah dirasakan oleh karyawan, maka dapat menurunkan *turnover intention* dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. BMI di Kota Dampit dapat dikatakan mereka memiliki kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang cukup baik karena telah merasakan kenyamanan dalam bekerja, serta mereka juga loyal terhadap perusahap perusahaan.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan gaji secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan gaji memiliki pengaruh yang penting terhadap keinginan karyawan keluar dari perusahaan. Semakin tinggi kepuasan gaji yang dirasakan oleh karyawan maka *Turnover Intention* meningkat.
- c. Hasil menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan personalia bagian staff di Kota Dampit menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi *turnover intention*, karena seseorang yang sudah merasa puas dalam sebuah perusahaan maka tidak akan memiliki keinginan keluar dari perusahaan.

- d. Hasil menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang sudah memiliki rasa komitmen yang tinggi maka *Turnover Intention* rendah.

Keterbatasan

- a. Penelitian ini hanya dilaksanakan di PT. BMI dan hanya pada *Turnover Intention* tidak mencakup semua perusahaan PT. BMI, sehingga hasil penelitian hanya bisa dimanfaatkan oleh perusahaan PT. BMI.
- b. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention* sedangkan masih banyak faktor yang lain yang mempengaruhi *Turnover Intention* yang perlu diteliti.

Saran

- a. Bagi perusahaan PT. BMI Kota Dampit diharapkan agar selalu memperhatikan tingkat kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang mana didominasi oleh para lulusan SMA dan harus selalu memberikan perhatian terhadap karyawan agar keinginan keluar pada perusahaan bisa menurun.
- b. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Misal seperti variabel stress kerja, variabel kemampuan kerja, dan penghargaan perusahaan dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Agung AWS Waspodo et., al, 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Unitex di Bogor, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol. 4, No. 1.
- Agustin, Dwi Putri. 2018. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di BTN Syariah KC Semarang. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Program Studi S1-Perbankan Syariah. Institut Agama Islam Negeri Salatiga. Pembimbing: Taufikur Rahman, M.Si.
- Andini, Rita, 2016. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*. Thesis. Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Aydogdu, S., & Baris, A. (2011). International Review of Management and Marketing An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction , Organizational Commitment and *Turnover Intention*, 1(3),43–53.
- A.Y.Hamali. 2016. Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan. Yogyakarta: Caps (Center For



- Academic Publishing Service).
- Basri, H.M. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada CV. Aneka produksi. Jurnal ilmu manajemen. Vol. 05, No 02.
- Bluedorn, (dalam Mufidah, 2016) *turnover intention*. FEB universitas airangga: surabaya.
- Hakam, et al. 2015. ., “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang).” Jurnal Adminisstrasi Bisnis (JAB), Vol. 27 No.1.
- I Nyoman Sudita, 2015. Pengaruh Kepuasan Gaji, kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap *turnover intention* (Studi kasus pada bidan praktek swasta dikabupaten Sleman). Universitas Janabrada http://jurnalefektif.janabadra.ac.id/wp-content/uploads/2015/11/EFEKTIF-JUNI-2015_7.pdf di akses pada 15 Agustus 2016.
- Kusuma, Lingga Sakti. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai RRI Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.

Firda Sukanti *) Adalah Alumni FEBUnisma
Siti Asiyah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Budi Wahono ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma