

**PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP INTENSI *TURNOVER*
PADA DIVISI PT JAMSOSTEK**

Agung Wahyu Handaru

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email : agung_1178@yahoo.com

Nailul Muna

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: naelul_mona@yahoo.com

ABSTRACT

The purposes of this research are 1) to know description for pay satisfaction, organizational commitment, and turnover intention at PT Jamsostek 2) Test empirically influence of pay satisfaction toward turnover intention at PT Jamsostek 3) Test empirically influence of organizational commitment towards turnover intention at PT Jamsostek 4) Test empirically influence of pay satisfaction and organizational commitment toward turnover intention at PT Jamsostek. The analysis used in this research are simple regression and multiple regression analysis. The method of this research is simple random sampling which has taken 60 employees from all divisions. Meanwhile the data was collected by using questionnaires and cultivated using SPSS 19.00. The result of t test for pay satisfaction is -2,12 and the signification is 0,04. This shows that there is an effect between pay satisfaction towards turnover intention. The result of t test for organizational commitment is -2,24 and the signification is 0,00 this shows that there is an effect between organizational commitment toward turnover intention. The result of F test is 29,403 and the signification is 0,00. This shows that there is an effect between pay satisfaction and organizational commitment towards turnover intention. The result of R^2 is 0,508 or 50,8%. It means turnover intention is affected by pay satisfaction and organizational commitment as much as 50,8%

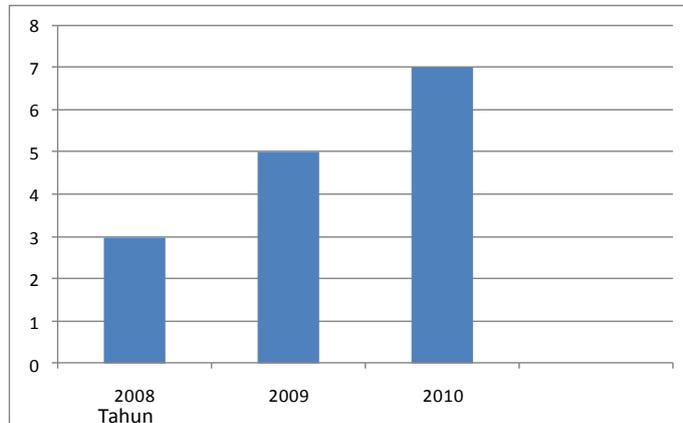
Keywords: Pay Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia merupakan penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi dan sebagai konsekuensi, perhatian akan sangat ditekankan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan, salah satunya ditekankan pada faktor-faktor paling penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi adalah komitmen mereka pada organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan merupakan isu yang sangat penting. Karena sangat pentingnya, sampai-sampai membuat beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen ini sebagai salah satu syarat seseorang untuk memegang jabatan/ posisi. Meskipun hal ini sudah sangat umum, namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal akan hal ini sangatlah penting demi terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan nyaman sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Saat ini tingginya tingkat intensi *turnover* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan diperusahaan lain. Begitu juga terjadinya intensi *turnover* di PT Jamsostek yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. PT Jamosostek merupakan perusahaan perseroan yang bergerak dibidang asuransi. Banyak perusahaan yang mengikuti dan menyediakan asuransi pensiun untuk karyawan-karyawannya. Dari hasil pra-riset PT Jamsostek memiliki 349 karyawan ditahun 2011 tersebar diberbagai biro dan divisi. Karyawannya memiliki rekan kerja yang kompak dan nyaman tetapi hubungan antara karyawan dan pimpinannya yang sangat kurang dilihat dari 38% karyawan menyatakan bahwa adanya tindakan pimpinan yang tidak adil dan bijaksana, sehingga sedikitnya keterbukaan antara karyawan dengan pimpinannya. Dan sebanyak 57% menyatakan gaji yang diterima dari perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan

sebanyak 38% menyatakan gaji tidak memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, ini membuktikan bahwa adanya ketidakpuasan karyawan atas gaji.



Gambar 1 : Grafik Data Pengunduran diri Karyawan

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia PT JAMSOSTEK

Dari Tabel diatas terlihat bahwa *turnover* semakin meningkat selama tiga tahun dari tahun 2008 hingga tahun 2010. Sebanyak 60% pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri dan 40% pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar. Dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor kepuasan gaji dan komitmen organisasional memegang peranan penting yang cukup signifikan, sehingga alasan tersebut maka penelitian ini dilakukan.

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan gaji, komitmen organisasi, intensi *turnover* di Jamsostek
2. Untuk mengetahui hubungan kepuasan gaji dengan intensi *turnover*
3. Untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan intensi *turnover*
4. Untuk mengetahui hubungan kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover*.

KAJIAN TEORI

Intensi *Turnover*

Istilah *turnover* berasal dari bahasa kamus Inggris Indonesia (John M.Echlos & Hassan Shadily, 2003:608) berarti pergantian. Sedangkan Ivancevich dalam Zulfinur (2002:13) menjelaskan bahwa “*Turnover is the net result of the exist of some employees and entrance of others to the work organization*”. Dalam arti bebas, *turnover* adalah hasil akhir dari adanya para pekerja dan masuknya para pekerja lain yang dikerjakan dalam sebuah organisasi.

Sementara Werther dalam Zulfinar (2002:13) lebih memfokuskan pengertian *turnover* sebagai kehilangan karyawan oleh suatu organisasi atau *is the loss of employees by an organization. It represents employees who depart for a variety of reasons*. Dengan kata lain bahwa karyawan meninggalkan pekerjaannya untuk berbagai macam alasan.

Menurut Lum et.al dalam Andini (2006:12) intensi *turnover* adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Sementara Mathis & Jackson dalam Andini (2006:13) *turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya.

Kepuasan Gaji

Menurut Lum et.al dalam Andini (2006:15) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi.

Menurut Heneman dan Schwab dalam Andini (2006:15) kepuasan gaji merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi yang terdiri atas empat

subdimensi : tingkat gaji (*pay level*), struktur / pengelolaan gaji (*pay structure and administration*), peningkatan gaji (*pay raise*) dan tunjangan (*benefit*).

Endang (2005:89) mendefinisikan kepuasan atas gaji sebagai persepsi kepuasan atas gaji atau upah langsung, sedangkan kepuasan atas struktur atau pengadministrasian gaji didefinisikan sebagai persepsi kepuasan dengan hirarki gaji internal dan metode yang digunakan untuk mendistribusikan gaji. Kepuasan atas peningkatan gaji berkenaan dengan persepsi kepuasan dalam perubahan tingkat gaji. Kepuasan atas tunjangan menekankan pada persepsi kepuasan dengan pembayaran tidak langsung yang diterima karyawan.

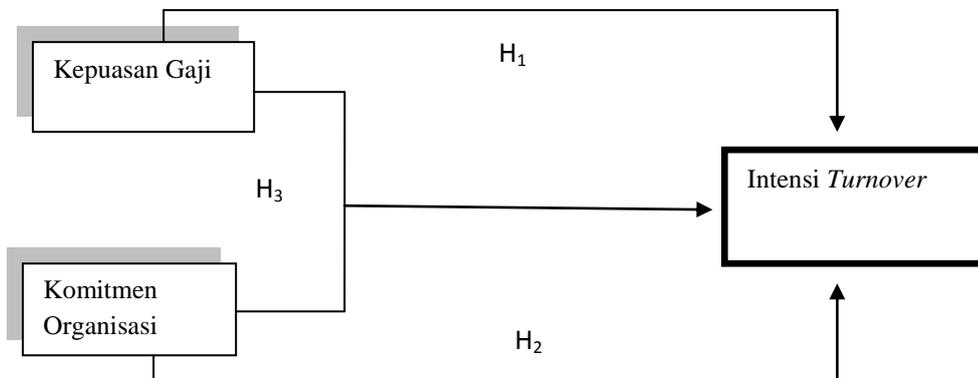
Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional merupakan pengenalan dan loyalitas seseorang terhadap sebuah organisasi (Good *et al.*, 1996 dalam Sunjoyo 2002:21). Komitmen terhadap suatu organisasi meliputi tiga sikap (*attitude*) : (a) rasa (*sense*) pengenalan terhadap tujuan organisasi, (b) rasa (*feeling*) keterlibatan dalam tugas-tugas organisasional, dan (c) rasa (*feeling*) loyalitas terhadap organisasi (Ivancevich & Matteson,1999 dalam Sunjoyo 2002:21).

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dalam diri seseorang individu dalam organisasi tertentu (Wayne,1997 dalam Andini 2006:26)

Menurut Mobley dalam Andini (2006:21) komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kekerapan indentifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik : adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertakan dalam organisasi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2 : Model Penelitian
Sumber : Data diolah peneliti

Hipotesis

Hipotesis 1

H_o : Tidak ada pengaruh antara kepuasan gaji terhadap intensi *turnover*

H_a : Adanya pengaruh negatif antara kepuasan gaji terhadap intensi *turnover*

Hipotesis 2

H_o : Tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap intensi *turnover*

H_a : Adanya pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap intensi *turnover*.

Hipotesis 3

H_o : Tidak ada pengaruh antara kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover*.

H_a : Ada pengaruh negatif antar kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan lapangan atau obyek penelitian yang diarahkan untuk menganalisis suatu model mengenai pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah. Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode deskriptif dan eksplanatif.

Metode Penentuan Populasi atau Sampel

Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin (Prasetyo, 2008:65) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya Sampel adalah :

$$n = \frac{70}{1 + 70(0,05)^2} = 59,6$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin tersebut, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 59,6 yang dibulatkan menjadi 60 responden. Peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu *item* dalam kuisisioner, apakah *item* pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan

korelasi *bivariate pearson* atau *product moment* jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan *valid*). Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak *valid*).

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Jika nilai nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 19.0. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar $VIF < 5$, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji Spearman's Rho, uji Glejser, uji Park, dan metode pola grafik. Penelitian ini menggunakan uji Spearman's Rho.

Analisis Regresi

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh kepuasan gaji (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap intensi *turnover* (Y)

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan gaji (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersamaan terhadap intensi *turnover* (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah setiap variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas

Item	Skor	rtabel	Keterangan
Kepuasan Gaji			
1	.833	.361	Valid
2	.936	.361	Valid
3	.709	.361	Valid
4	.514	.361	Valid
5	.741	.361	Valid
6	.874	.361	Valid
7	.903	.361	Valid
8	.778	.361	Valid

Lanjutan

9	.765	.361	Valid
10	.607	.361	Valid
11	.515	.361	Valid
12	.502	.361	Valid
13	.509	.361	Valid
Komitmen			
14	.634	.361	Valid
15	.578	.361	Valid
16	.612	.361	Valid
17	.458	.361	Valid
18	.420	.361	Valid
19	.416	.361	Valid
20	.541	.361	Valid
21	.552	.361	Valid
22	.452	.361	Valid
23	.577	.361	Valid
24	.583	.361	Valid
25	.431	.361	Valid
Intensi Turnover			
26	.640	.361	Valid
27	.640	.361	Valid
28	.607	.361	Valid
29	.607	.361	Valid
30	.370	.361	Valid
31	.509	.361	Valid
32	.509	.361	Valid

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1, keseluruhan *item* pernyataan pada kuisisioner dinyatakan valid. Seluruh *item* pernyataan mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan r_{tabel} (dengan $n=30$) yaitu 0,361. Artinya, seluruh *item* pernyataan pada kuisisioner dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2, didapatkan skor *Cronbach's Alpha* untuk variabel kepuasan gaji, komitmen organisasi, dan intensi *turnover* secara lebih besar dari 0.6. Jadi instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics				
Variable	Cronbach's Alpha	N of item	Nilai Minimum	Keterangan
Kepuasan Gaji (X1)	0.939	13	0.6	Reliabel
Komitmen Organisasi(X2)	0.940	12	0.6	Reliabel
Intensi Turnover (Y)	0.940	7	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel intensi *turnover* 0,54, kepuasan gaji 0,200, dan komitmen organisasi 0,187. Jadi variabel intensi *turnover*, kepuasan gaji, dan komitmen organisasi berdistribusi normal. Hal tersebut karena nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05.

Tabel 3: Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Intensi Turnover	0,113	60	0,054
Kepuasan Gaji	0,077	60	,200*
Komitmen Organisasi	0,102	60	0,187

Sumber: data diolah peneliti

Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan hasil Linearitas pada tabel 4, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,19. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepuasan gaji dan intensi *turnover* memiliki hubungan yang linier, hal ini karena nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 4: Hasil Uji Linearitas $Y \times X_1$

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intensi Turnover* Kepuasan Gaji	Between Groups	(Combined)	205,75	20	10,287	1,376	0,193
		Linearity	45,177	1	45,177	6,043	0,019
		Deviation from Linearity	160,573	19	8,451	1,13	0,361
	Within Groups	291,583	39	7,476			
Total			497,333	59			

Sumber: data diolah peneliti

Tabel 5 : Hasil Uji Linearitas $Y \times X_2$

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intensi Turnover* Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	187,838	16	11,74	1,631	0,101
		Linearity	58,867	1	58,867	8,179	0,007
		Deviation from Linearity	128,971	15	8,598	1,195	0,312
	Within Groups	309,495	43	7,198			
Total			497,333	59			

Sumber : Data diolah Peneliti

Berdasarkan hasil linearitas pada tabel 5, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,007. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel komitmen organisasi dan intensi *turnover* memiliki hubungan yang linier, hal ini karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil multikolinieritas pada tabel 6, diketahui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk kedua variabel masing-masing sebesar 3,570. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

Tabel 6: Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,706	2,314		5,491	0		
	Kepuasan Gaji	0,018	0,123	0,034	0,144	0,886	0,28	3,57
	Komitmen Organisasi	0,174	0,13	0,315	1,342	0,185	0,28	3,57

a. Dependent variabel: Intensi Turnover

Sumber : Data diolah peneliti

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7: Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations			
			Kepuasan Gaji	Komitmen Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kepuasan Gaji	Correlation Coefficient	1	0,853	0,039
		Sig. (2-tailed)	.	0	0,769
		N	60	60	60
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	0,853	1	-0,021
		Sig. (2-tailed)	0	.	0,871
		N	60	60	60
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	0,039	-0,021	1
		Sig. (2-tailed)	0,769	0,871	.
		N	60	60	60

Sumber: Data diolah peneliti

Pada tabel 7, diketahui korelasi antara kepuasan gaji dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,769 dan korelasi antara komitmen organisasi dengan *understandardized residual* menghasilkan nilai 0,871. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya

masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji t Variabel Kepuasan Gaji

Tabel 8 : Hasil Uji t Variabel Kepuasan Gaji

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,35	5,22		6,58	0
Kepuasan Gaji	-0,26	0,12	-0,27	-2,12	0,04

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 8, didapat t_{hitung} untuk variabel kepuasan gaji sebesar -2,12. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $60-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1,672, dengan demikian $-t_{hitung} < -t_{tabel}$. Signifikansi pada uji t variabel kepuasan gaji sebesar 0,04, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah kepuasan gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover*.

Hasil Uji t Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 9: Hasil Uji t Variabel Komitmen Organisasi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,42	4,95		6,54	0
Komitmen Organisasi	-0,23	0,13	-0,24	-1,84	0,02

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

Sumber : Data diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 9, didapat t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar -1.84. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $60-2-1$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1,672, dengan demikian $-t_{hitung} < -t_{tabel}$. Signifikasi pada uji t variabel komitmen organisasi sebesar 0.02, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover*.

Hasil Uji F

Tabel 10: Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472,345	2	236,172	29,403	,000 ^a
	Residual	457,838	57	8,032		
	Total	930,183	59			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Gaji
 b. Dependent Variable: Intensi Turnover

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 10, didapat nilai F_{hitung} sebesar 29.403. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , $\alpha = 5\%$ dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $60-2-1$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3.159, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikasi pada uji F sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah kepuasan gaji dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover*

Hasil Analisis Determinasi

Tabel 11 : Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 ^a	0,508	0,491	2,834

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Gaji

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 11, nilai R^2 yang tercantum sebesar 0,508. Dengan demikian, variabel kepuasan gaji dan komitmen organisasi secara simultan memiliki persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel intensi *turnover* sebesar 50,8%. Sisanya, 49,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam model persamaan regresi linear berganda tersebut. Sementara itu, nilai *adjusted R*² sebesar 0,491.

KESIMPULAN

1. Kepuasan gaji dan komitmen organisasi di PT JAMSOSTEK cukup rendah karena adanya peningkatan *turnover* karyawan setiap tahunnya. Sebagian karyawan menyatakan gaji yang diterima dari perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan menyatakan gaji tidak memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, ini memberikan indikasi bahwa adanya ketidakpuasan karyawan atas gaji dan kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan ini.
2. Secara empiris memberikan indikasi bahwa kepuasan gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* disetiap divisi pada PT JAMSOSTEK pusat.
3. Secara empiris memberikan indikasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* disetiap divisi pada PT JAMSOSTEK pusat.

4. Secara empiris memberikan indikasi bahwa kepuasan gaji dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* disetiap divisi pada PT JAMSOSTEK pusat.

SARAN

1. Saran-saran untuk peneliti lanjutan

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan menyesuaikan item pernyataan pada kuisioner sesuai dengan objek penelitian tersebut
- b. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* memiliki nilai sebesar 50,8%, maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi intensi *turnover* yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.

2. Saran-saran yang ditujukan untuk PT Jamsostek

- a. Memperhatikan dan melakukan penyesuaian gaji pokok karyawan dan pelaksanaan pemberian slip gaji dilakukan dengan tepat waktu sehingga dapat meningkatkan kepuasan gaji karyawan.
- b. Memperhatikan tunjangan yang ada terutama tunjangan kesehatan, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan gaji karyawan.
- c. Karyawan bisa di *interview* untuk menentukan persepsi atas kemampuan manajemen dalam menyelesaikan isu. Selain itu dapat dilakukan perubahan dalam variabel organisasi, seperti misalnya skala gaji, diterimanya masukkan-masukkan karyawan dalam membuat perkembangan kebijakan dan lingkungan yang kondusif sehingga meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan intensi *turnover*.
- d. Diketahui bahwa kepuasan gaji dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan maka sebaiknya perusahaan lebih

meningkatkan kepuasan gaji karyawannya dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan sehingga dapat mencegah terjadinya *turnover* karyawan yang tidak dikehendaki.

DAFTAR RUJUKAN

- Andini, Rita, 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Thesis*. Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Darmanto dan Subagyo, S., 2007. Pengaruh Professional dan Organizational Commitment, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention terhadap Kinerja Dosen. *Laporan Penelitian*. Fakultas Ekonomi/Prodi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945, Semarang.
- Hersusdadikawati, Endang, 2005. Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Keinginan untuk Berpindah Kerja, dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal*. Studi Manajemen dan Organisasi, vol. 2 No.1
- Kurniasari, Luvy, 2004. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan terhadap Intensi Turnover. *Skripsi*.
- Pareke, Fahrudin JS, 2004. Hubungan Keadilan dan Keputusan dengan Keinginan Berpindah: Peran Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemediasi. *Thesis*.
- Priyatno, Duwi, 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Mediakom.
- Rokhmah, Betty Eliya dan Asri Laksmi Riani, 2005. Keterkaitan antara Komitmen Afektif dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bagian Produksi di PT Usman Jaya Mekar Mageling. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, vol. 4, p. 78-85
- Zulfinur, 2002. Analisis Turnover Karyawan di PT OTO. *Tesis*. Magister Ilmu Ekonomi Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta