

PENGARUH KEPUASAN GAJI, KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN *TURNOVER INTENTION*

EFFECT OF SALARY SATISFACTION, WORK SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AND TURNOVER INTENTION

Risa Budi Arsih, Sumadi dan Arik Susubiyani

Program Studi Magister Ilmu Manajemen Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Jember

Email: budiarsihrisa@gmail.com, madidhea57@gmail.com, ariksusbiyani@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar faktor kepuasan gaji, kepuasan kerja dan iklim organisasi mempengaruhi niat untuk pindah karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* di SMK Farmasi Jember. Jenis pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan penelitian penjelasan. Dengan jumlah populasinya adalah semua guru dan karyawan di SMK Farmasi Jember sebanyak 44 orang. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuisioner dan studi pustaka. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan pendekatan model *Partial Least Square* melalui bantuan *software Smartpls* versi 2.0.M3. Hasil pengujian pengaruh variabel kepuasan gaji terhadap komitmen organisasi positif. Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh positif. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi positif. Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi negatif. Pengaruh variabel kepuasan gaji terhadap *Turnover Intention* negatif. Pengaruh variabel kepuasan kerja negatif terhadap *Turnover Intention* yaitu (-0,042), sedangkan untuk pengaruh mediasi didapat nilai t sebesar (-3,120). Pengaruh variabel iklim organisasi negatif terhadap *Turnover Intention* (-0,388), sedangkan untuk pengaruh mediasi didapat nilai t sebesar (-2,029).

Kata Kunci: *turnover intention*, kepuasan gaji, keinginan berpindah.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze how much the factor of salary satisfaction, job satisfaction and organizational climate affects the intention to move employees with organizational commitment as an intervening variable in Jember Pharmacy Vocational School. This type of research approach uses quantitative research with explanatory research. With the total population, all teachers and employees at Jember Pharmacy Vocational School are 44 people. The method of data collection is done through interviews, questionnaires and literature. Testing this hypothesis is done by using the Partial Least Square model through the help of Smartpls software version 2.0.M3. The test results influence the variable salary satisfaction on positive organizational commitment (0.754). The influence of organizational climate on organizational commitment has a positive influence (0.461). Effect of variable job satisfaction on positive organizational commitment (0.281). Effect of organizational climate variables on negative organizational commitment (-0.354), while for the mediation effect, the value of t is (-3,120). The influence of negative organizational climate variables on Turnover Intention (-0,388), while for the mediation effect is obtained t value of (-2,029).

Keywords: turnover intention, salary satisfaction, desire to move

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan formal memegang peranan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui kegiatan pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia. Sumber daya manusia dalam hal ini guru dan karyawan menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di sekolah. Seringkali di sekolah mengalami kendala yang dapat menghambat proses kegiatan belajar mengajar yang berdampak terhadap siswa.

Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) yang berujung pada keputusan seorang guru dan karyawan lain untuk meninggalkan pekerjaannya. Keinginan untuk pindah dari tempat bekerja merupakan sinyal awal terjadinya *Turnover* karyawan didalam organisasi. Guru dan karyawan memiliki peranan penting di sekolah, jika guru dan karyawan dalam suatu sekolah memiliki keinginan atau niat untuk keluar dari perusahaan/organisasi (*Turnover Intention*), maka instansi hendaknya mencari penyebab mengapa guru dan karyawan tersebut melakukan *Turnover Intention*. Keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari organisasi/perusahaan perlu dijadikan perhatian bagi organisasi/perusahaan karena tingginya *Turnover Intention* dapat mengganggu aktifitas dan produktivitas suatu organisasi/perusahaan (Nahusona, 2004).

Niat yang dimiliki oleh seseorang karyawan untuk keluar dari organisasi/perusahaan dan berpindah ke organisasi/perusahaan lain disebut dengan *Turnover Intension*. *Turnover Intension* adalah kadar atau intensitas keinginan untuk keluar dari organisasi/perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intension* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover Intension* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari organisasi/perusahaan (Harnoto, 2002:95). Mobley (2011:423), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intension* yaitu: (1) Usia, (2) Lama kerja, (3) Tingkat pendidikan dan *intelegensi*, (4) Keikatan/komitmen terhadap organisasi/perusahaan, (5) Kepuasan kerja, dan (6) Budaya perusahaan.

Turnover Intention pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi/perusahaan apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi/perusahaan (*Turnover*) (Manurung dan Ratnawati, 2012:145), oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *Turnover Intention* sehingga

kecenderungan terjadinya *Turnover* dapat ditekan. *Turnover Intention* harus di sikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi/perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi organisasi/perusahaan dan karyawan yang bersangkutan (Toly, 2001). *Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi/perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi karyawan, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013). Dalam hal ini diperlukan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berhenti atau berpindah kerja, yaitu dengan memahami sikap dan perilaku karyawan yang dapat mempengaruhi performa perusahaan.

Seperti kasus yang terjadi pada institusi pendidikan SMK Farmasi Jember. Di SMK Farmasi terdeteksi mengalami *Turnover* yang cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar-masuk karyawan dari tahun 2011 sampai dengan 2016 pada tabel berikut:

Berdasar latar belakang dan data *Turnover* karyawan SMK Farmasi jember selama 6 tahun dari periode ajaran tahun 2011-2016 tersebut serta menindak lanjuti saran dari Yuosef (2000, p. 520) yang mengatakan bahwa penelitian sejenis dengan menggunakan sampel yang berbeda dalam situasi lingkungan yang berbeda pula untuk mendapatkan hasil penelitian yang baru adalah sangatlah menarik untuk dilakukan. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk meneruskan penelitian-penelitian terdahulu dengan mengambil obyek seluruh karyawan di SMK Farmasi Jember Yayasan Pendidikan Tenaga Kesehatan Jember dimana sampel yang digunakan merupakan seluruh populasi dari penelitian sehingga sampel yang digunakan menggunakan metode sampel jenuh/sensus. Berdasarkan permasalahan diatas, studi mengenai *Turnover Intention* karyawan disektor institusi pendidikan Yayasan Pendidikan Tenaga Kesehatan Jember khususnya SMK Farmasi Jember merupakan hal yang sangat perlu untuk dilakukan untuk memprediksi seberapa besar faktor kepuasan gaji, kepuasan kerja dan iklim organisasi mempengaruhi niat untuk pindah karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

TINJAUAN PUSTAKA

Niat Untuk Pindah (*Turnover Intention*)

Penelitian empiris mengenai *Turnover* karyawan telah banyak dilakukan sebagai upaya untuk mengidentifikasi sebab-sebab pengunduran diri karyawan. Satu dasar pemikiran yang penting mengenai *Turnover* karyawan adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan di kemudian hari dan dapat ditingkatkan ke *level* atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan. Karenanya, pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan merupakan satu mata rantai dengan *Turnover Intention* karyawan (Carmeli dan Weisberg, 2006).

Kepuasan Kerja

Menurut (Mathis dan Jackson, 2006:98), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurut Byars dan Rue (2006) di dalam bukunya mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perilaku umum yang ditunjukkan oleh seorang karyawan atas pekerjaannya itu sendiri. Sedangkan Menurut (Wagner dan Hollenbeck, 2010:111) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau pernyataan emosi yang positif dari hasil pemenuhan suatu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan.

Komitmen Organisasi

Menurut (Mathis dan Jackson, 2006:98), komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, sangat berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Sedangkan menurut (Robbins and Coulter, 2012:125), komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengenali tujuan organisasi tertentu dan menganggap kinerja pekerjaannya menjadi penting bagi diri.

Jadi, komitmen organisasi berdasarkan beberapa pendapat diatas adalah suatu rasa untuk setia atau untuk loyal terhadap pekerjaan atau organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

Iklim Organisasi (*Organizational Climate*)

Al Shammari dalam Haryanti (2005) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja

dilingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Sedangkan Reichers dan Scheneider dalam Shadur *et al.* (1999) berpendapat bahwa iklim organisasi (*organizational climate*) mengacu pada persepsi bersama dari kebijakan, praktek, dan prosedur organisasi secara informal dan formal. Jadi dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi-organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

Kepuasan Gaji

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 Lum *et al.*, (1998); Tett & Meyer (1993); Hellriegel & White, 1973; Koch & Steers, 1978; Kraut, 1975; Mobley *et al.*, 1978) dalam Suwandi dan Indriantoro (1999). Kepuasan Gaji (*Pay Satisfaction*) merupakan variabel kepuasan yang multidimensi yang terdiri dari subdimensi tingkat gaji (*Pay Level*), struktur/pengelolaan gaji (*Pay Structure and administration*), peningkatan gaji (*Pay Raise*) dan tunjangan (*Benefit*).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan penelitian penjelasan (*explanatory research*) atau penelitian konfirmatori (*Confirmatory research*). Menurut Singarimbun dan Effendy (1995:4) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) merupakan penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan SMK FARMASI Jember yang beralamat di jalan Pangandaran No. 42 Antirogo, Jember dengan total populasi sebanyak 44 orang.. Teknik sampling yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* yang digunakan yaitu *Sampling Jenuh* (Sensus). *Sampling Jenuh* (Sensus) adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil,

kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Uji Validitas

Pada analisis validitas ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan t-tabel sebesar 0,4 dimana jika faktor *loading*/KMO item pertanyaan lebih besar dari 0,4 maka item tersebut dikatakan *valid* (Hair *et al.*, 1995).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini yang dipakai adalah *cronbach alpha* (α). Menurut Ghazali (2011:52) sebuah variabel dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6.

Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan pendekatan model *Partial Least Square* (PLS) melalui bantuan *software Smartpls* versi 2.0.M3. Penelitian ini menggunakan pendekatan *variance based* atau *component based* dengan *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji hipotesis dan menghasilkan suatu model yang layak. Menurut Ghazali (2011:98) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Tahap pertama menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model* dan tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (Ghazali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

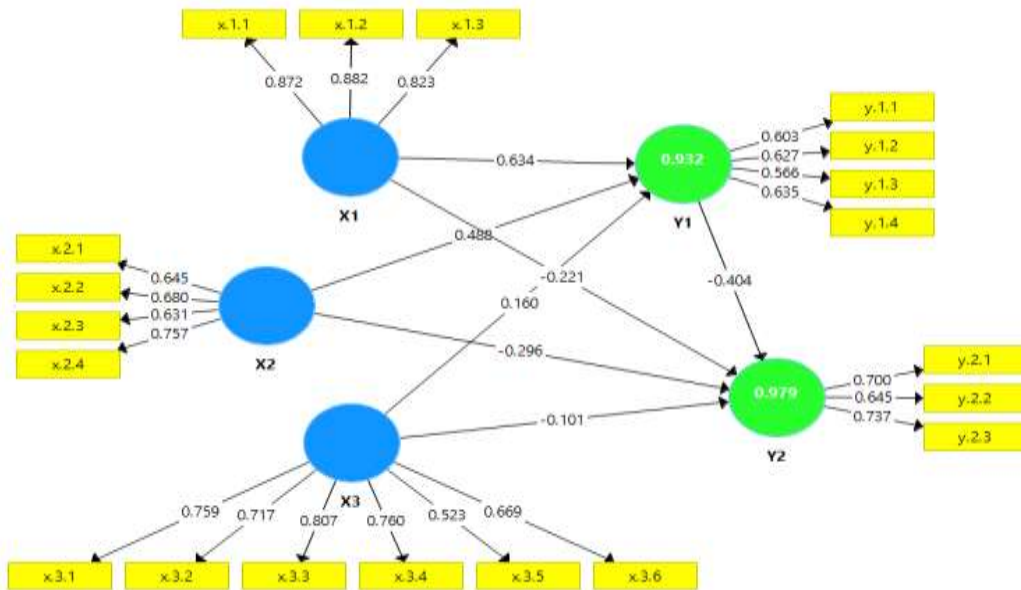
Deskriptif Responden

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, terdiri atas responden pria sebanyak 22 karyawan dan guru atau 50,0% dan responden wanita sebanyak 22 karyawan dan guru atau 50,0%. Berdasarkan usia dapat diketahui bahwa responden berdasarkan usia terdiri dari responden berusia ≥ 45 tahun sebanyak 19 orang, responden berusia 35-44 tahun sebanyak 9 orang dan responden berusia 20-34 tahun sebanyak 16 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa 4,55% memiliki ijazah pendidikan terakhir SD, 15,91% memiliki ijazah pendidikan terakhir SMA, 2,27% memiliki ijazah pendidikan terakhir D3, 75,0% memiliki ijazah pendidikan terakhir strata satu dan sebanyak 2,27% memiliki ijazah pendidikan terakhir strata dua, dengan jumlah 1 guru. Berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa responden yang bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 4 karyawan atau 9,09%, bekerja antara 1-5 tahun berjumlah 7 karyawan atau 15,91%,

bekerja kurang dari 10 tahun berjumlah 8 karyawan atau 18,18% dan yang bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 25 karyawan atau 56,82%.

Pengujian *Partial Least Square* (PLS)

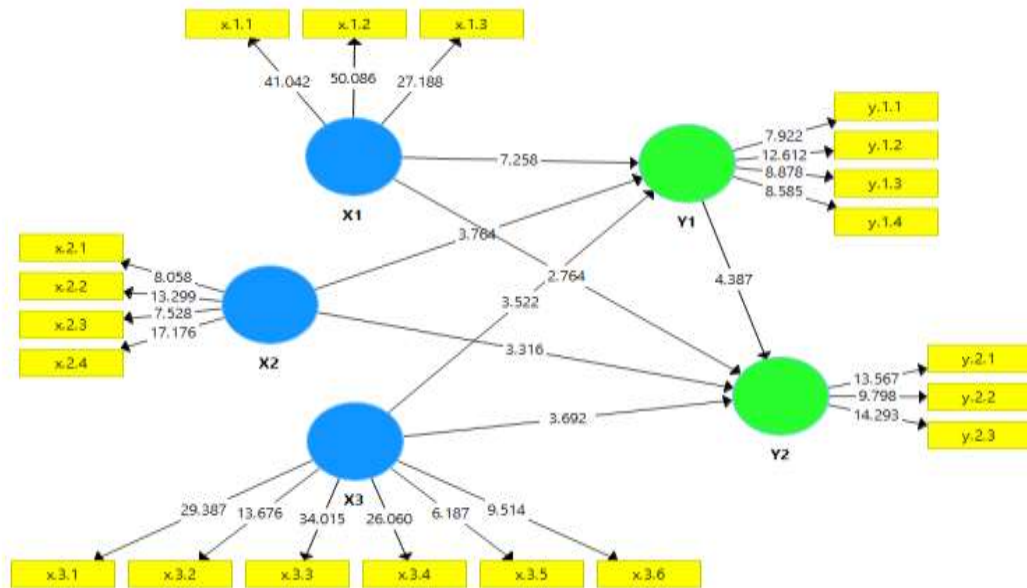
**Gambar.1
Full Model PLS Algorithm**



Sumber : *Output SmartPLS*

Koefisien jalur bertanda positif menunjukkan pengaruhnya searah. Sedangkan Koefisien jalur bertanda negatif menunjukkan pengaruhnya berlawanan. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS dapat dilihat pada Gambar .2.

Gambar 2.
Model *Bootstrapping*



Sumber : *Output SmartPLS*

Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Didalam teknik analisa data dengan menggunakan *SmartPLS* ada tiga kriteria untuk menilai *Outer Model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Menurut Chin dalam Ghozali (2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *Loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Seluruh nilai *loading factor* dari indikator lebih besar dari 0.5 maka item pernyataan dari kuisisioner dinyatakan valid. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator dari masing-masing variabel memiliki korelasi yang valid. Uji validitas juga dilakukan dengan metode pengujian membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* pada setiap variabel dengan korelasi antar variabel lainnya yang terdapat dalam model. Seluruh nilai AVE lebih besar dari 0.5 maka item pernyataan dari kuisisioner dinyatakan valid. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada satu pun indikator dari variabel yang berbeda memiliki korelasi diatas 0,5. Seluruh nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0.7 sehingga kuisisioner eliablel, yakni instrumen memiliki akurasi, konsistensi dan ketepatan dalam mengukur konstruk atau variabel.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. *Goodnes of fit* model

struktural pada *inner model* diuji menggunakan nilai *predictif-relevance* (Q^2). Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan struktural.

Nilai *predictive-relevance* diperoleh dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots (1 - Rp^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,979) (1 - 0,932) = 0,999$$

Hasil diatas menunjukkan nilai *predictive-relevance* sebesar 0,999, nilai ini > 0 . Sehingga dapat diartikan bahwa 99,9% variasi pada variabel intensi keluar dijelaskan oleh variabel yang digunakan pada model. Sisanya sebesar 0.1% dijelaskan oleh faktor lainnya diluar model.

Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	P-value		α	Keterangan
1	Kepuasan Gaji \rightarrow Komitmen Organisasi	0.000	<	0.05	Signifikan
2	Iklm Organisasi \rightarrow Komitmen Organisasi	0.000	>	0.05	Signifikan
3	Kepuasan Kerja \rightarrow Komitmen Organisasi	0.000	<	0.05	Signifikan
4	Komitmen Organisasi \rightarrow <i>Turnover Intention</i>	0.000	<	0.05	Signifikan
5	Kepuasan Gaji \rightarrow <i>Turnover Intention</i>	0.003	<	0.05	Signifikan
6	Kepuasan Kerja \rightarrow <i>Turnover Intention</i>	0.004	<	0.05	Signifikan
7	Iklm Organisasi \rightarrow <i>Turnover Intention</i>	0.000	<	0.05	Signifikan

Sumber: Data Diolah.

Hasil pengujian pengaruh variabel kepuasan gaji terhadap komitmen organisasi positif (0,754). Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh positif (0,461). Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi positif (0,281). Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi negatif (-0,354). Pengaruh variabel kepuasan gaji terhadap *Turnover Intention* negatif (-0,233). Sedangkan untuk pengaruh mediasi didapat nilai t sebesar (-3,860). Pengaruh variabel kepuasan kerja negatif terhadap *Turnover Intention* yaitu (-0,042), sedangkan untuk pengaruh mediasi didapat nilai t sebesar (-3,120). Pengaruh variabel iklim organisasi negatif terhadap *Turnover Intention* (-0,388), sedangkan untuk pengaruh mediasi didapat nilai t sebesar (-2,029).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan SMK Farmasi Jember.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan kepuasan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari pengujian tersebut diperoleh pengaruh variabel kepuasan gaji terhadap komitmen organisasi positif (0,754) dengan nilai *P-Value* yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yakni sebesar 0,000. Teori tersebut didukung oleh temuan penelitian sesuai dengan hasil penelitian dari Rita Andini (2006), penelitian Muhadi (2007), penelitian Hendra. A, dkk (2013) serta penelitian Suci Purnaningsih (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adanya kepuasan kerja yang positif secara langsung akan memberikan dampak positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Iklim organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan SMK Farmasi Jember.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan iklim organisasi memiliki pengaruh positif (0,461) dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai *P-Value* yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti hipotesis kedua diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa jika iklim organisasi semakin baik maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap SMK Farmasi Jember. Hasil penelitian juga didukung oleh penelitian Martini dan Rostiana (2003) yang membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada objek penelitian yang berbeda Ardiansyah (2013) juga membuktikan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yakni pengaruh iklim organisasi positif terhadap komitmen organisasi namun tidak signifikan atau benar-benar nyata dalam mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di SMK Farmasi Jember.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan SMK Farmasi Jember.

Dari pengujian tersebut diperoleh pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi positif (0,281) dan signifikan dengan nilai *P-Value* yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini

diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian Muhadi (2007), Ambarita (2011) dan Situmorang (2012) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Muhadi (2007), Ambarita (2011), dan Situmorang (2012). Hasil penelitian Noorhafa dan Ferlis Bahari (2010) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dimana kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan SMK Farmasi Jember.

Dari pengujian tersebut diperoleh pengaruh variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi negatif (-0,354) dan signifikan dengan nilai *P-Value* yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa jika komitmen organisasi semakin tinggi maka *turnover intention* akan semakin rendah. Adapun bukti empiris yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* adalah sebagai berikut: Penelitian Grant *et al.*, (2001) menemukan pengaruh yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dan keinginan keluar. Penelitian yang dilakukan oleh Eddy M. Sutanto (2013) menyatakan bahwa semakin tingginya komitmen organisasional akan berpengaruh terhadap penurunan *Turnover Intention* yang berarti membawa dampak baik ke perusahaan. Begitu pula sebaliknya jika Komitmen Organisasi semakin rendah, akan berdampak negatif ke perusahaan yaitu akan berpengaruh terhadap peningkatan *Turnover Intention*.

Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi pada karyawan SMK Farmasi Jember.

Dari pengujian tersebut diperoleh pengaruh variabel kepuasan gaji terhadap *Turnover Intention* negatif (-0,233) dengan nilai *P-Value* yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,003 < 0,05$). Hal ini berarti pengaruh kepuasan gaji terhadap *Turnover Intention* menunjukkan hubungan negatif dan signifikan. Sedangkan untuk pengaruh mediasi dilakukan pengujian antara variabel *intervening* dengan variabel dependen dengan menggunakan perhitungan rumus Sobel didapat nilai *t* yang lebih besar dari -1,96 yakni sebesar -3,860, hal ini berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Hasil

koefisien jalur menunjukkan jika karyawan semakin puas dengan gaji yang diterima maka *turnover intention* akan menurun. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2001) bahwa alasan untuk mencari pekerjaan alternatif lain di antaranya adalah kepuasan atas gaji yang diterima. Lum *et al.* (1998) juga menyatakan hal yang sama, bahwa keinginan untuk keluar dapat mengarah langsung pada *Turnover Intention* nyata, orang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan meskipun alternatif pekerjaan lain tidak tersedia atau secara tidak langsung menyebabkan individu mencari pekerjaan lain yang lebih disukai. Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif lain di antaranya adalah kepuasan atas gaji yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hasil koefisien jalur juga didukung oleh penelitian Andini (2006) yang membuktikan bahwa kepuasan gaji memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai $CR = -4,308$. Pada objek penelitian yang berbeda Purnaningsih (2014) juga membuktikan bahwa kepuasan gaji memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi pada karyawan SMK Farmasi Jember.

Dari pengujian tersebut diperoleh pengaruh variabel kepuasan kerja negatif terhadap *Turnover Intention* yaitu (-0,042) dengan nilai *P-Value* yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,004 < 0,05$). Hal ini berarti pengaruh kepuasan gaji terhadap *Turnover Intention* menunjukkan hubungan negatif dan signifikan. Sedangkan untuk pengaruh mediasi dilakukan pengujian antara variabel *intervening* dengan variabel dependen dengan menggunakan perhitungan rumus Sobel didapat nilai *t* yang lebih besar dari -1,96 yakni sebesar -3,120, hal ini berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Hasil koefisien jalur menunjukkan bahwa jika karyawan semakin puas dengan pekerjaannya maka kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin menurun. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Pasewark dan Strawser (1996) bahwa kepuasan kerja secara langsung dan negatif berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Adapun bukti empiris yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja negatif signifikan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* adalah Penelitian Saifuddin (2008) dalam Mbah dan Ikemefuna (2012) dipaparkan bahwa kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan tingkat *Turnover Intention* karyawan. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan

Yaqin (2013) dan Mardiana, dkk (2014) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan kesesuaian dengan teori dan penelitian terdahulu. Yaqin (2013) dan Mardiana, dkk (2014) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi pada karyawan SMK Farmasi Jember.

Dari pengujian tersebut diperoleh pengaruh variabel iklim organisasi negatif terhadap *Turnover Intention* (-0,388) dengan nilai *P-Value* yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sedangkan untuk pengaruh mediasi dilakukan pengujian antara variabel intervening dengan variabel dependen dengan menggunakan perhitungan rumus Sobel didapat nilai *t* yang lebih besar dari -1,96 yakni sebesar -2,029, Hal ini berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Hasil koefisien jalur pada penelitian ini sesuai dengan pernyataan Zeytinoglu *et al.* (2007) menjelaskan bahwa jika iklim organisasi didefinisikan dan dijelaskan maka secara teori dan penelitian akan mempengaruhi perilaku karyawan untuk berhenti dari pekerjaan karena faktor-faktor psikologis juga telah diidentifikasi sebagai antiseden literatur kepuasan kerja dan keinginan keluar. Hasil koefisien jalur juga didukung oleh penelitian Suhanto (2009) yang membuktikan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Hasil pengujian pengaruh variabel kepuasan gaji terhadap komitmen organisasi positif (0,754). Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh positif (0,461). Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi positif (0,281). Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi negatif (-0,354). Pengaruh variabel kepuasan gaji terhadap *Turnover Intention* negatif (-0,233). Sedangkan untuk pengaruh mediasi didapat nilai *t* sebesar (-3,860). Pengaruh variabel kepuasan kerja negatif terhadap *Turnover Intention* yaitu (-0,042), sedangkan untuk pengaruh mediasi didapat nilai *t* sebesar (-3,120). Pengaruh variabel iklim organisasi negatif terhadap *Turnover Intention* (-0,388), sedangkan untuk pengaruh mediasi didapat nilai *t* sebesar (-2,029).

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita Biner, Paningkat Siburian, Benyamin Situmorang, Sukarman Purba. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Andini, Rita. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*, Magister Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang.
- Ardiansyah, Hendra. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan PT. Garam (Persero). *Tesis*.
- Byars, Lloyd L dan Rue, Leslie W. 2006. *Human Resource Management*, 8 Edition. MCGraw-Hill, Irwin.
- Dharma, C. 2013. Hubungan Antara *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*. 1 (2): 1-9.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. 3rd ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, halaman 58.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro. Halaman 52
- Grant, K., D.W. Cravens, G.S. Low dan W.C. Moncrief, 2001, The Role of Satisfaction with Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes os Sales People, *Journal of The Academy of Marketing Science*, Vol. 29, No.2, pp.165-178.
- Hair, J. F., Jr., et. al. 1995. *Multivariate Data Analysis with Reading*, 4rd Edition, Prentice-Hall International Inc., New Jersey.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo. Halaman 95.
- John A. Wagner III dan John R. Hollenbeck, 2010. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. Routledge, New York, Hal 111.
- 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.
- Manurung, M. T & Ratnawati, I. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. *Diponegoro Journal of Management*. 1 (2):145-157.

- Mardiana. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda*. www. portal. fisip. unmul. ac.id, diakses tanggal 10 Juli 2015.
- Martini, Y. & Rostiana. 2003. "Komitmen Organisasi ditinjau dari Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi". *Phronesis*.Vol. 5.No. 9. p. 21-31.
- Mbah, Samuel E. dan Ikemefuna. 2012. Job Satisfaction And Employees Turnover Intentions In Total Nigeria Plc. In Lagos. *International Journal of Humanitiest and Social Science*. 2 (14): 275-287.
- Mobley, W.H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya. Terjemahan. Jakarta (ID). IPPM dan PT Pustaka Binaman Pressindo. Terjemahan dari: *Employee Turnover: Cause, Consequences, and Control*. p-493-522.
- Mowday, RT., Streers, RM and Porter, LW. 1992. The Measurment Of Organizational Commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, Vol 14, pp. 24-33.
- Muhadi. 2007. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan, *Jurnal tesis dipublikasi, Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Nahusona, Hilda CF, Rahardjo, Mudji, Rahardjo, Susilo Toto. 2004. Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Karyawan untuk Pindah: Studi Kasus pada PT. Bank Papua, *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 1, No. 2, Juli, pp.68-82.
- Pasewark, W.R. & Strawser, J.R. 1996. "The Determinants and Outcomes Associated With Job Insecurity in a Professional Accounting Environment". *Behavioral Research in Accounting*.Vol. 8. pp. 91-110.
- Robbins & Coulter. 2012. *Manajemen*. Jakarta: Indeks, halaman 125.
- Shadur, Mark A; Kienzle Rene & Rodwell John J. 1999. "The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement", *Group and Organizational Management*, Vol. 24, No. 4, December, pp.479-503.
- Singarimbun, Masri dan Efendi Sofyan. 1995. *Metode penelitian Service*, PPSK, p:3-4 Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Simamora, Henry. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, halaman 35.
- Situmorang, Susan Novita Rotua dan Haryadi Sarjono. 2013. " Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat". *Jurnal Ekonomi*, Volume 4 Nomor 1, Mei 2013.

- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Halaman 95-96.
- Suhanto, E. 2009. *Pengaruh Stress Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Studi di BII, Universitas Diponegoro*.
- Suwandi, dan Nur Indriantoro. 1999. "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, No.2, halaman 173-195.
- Tett, Robert P. dan John P. Meyer. 1995. " Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings", *Personnel Psychology*, 46, 259-292.
- Toly, A.A. 2001. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intentions* pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 3 (2),102-125.
- Yousef, D. A. 2000. "Organizational Commitment as a Mediator of the relationship between islamic Work ethic and Attitudes Toward Organizational Change" *Human realltion*, Vol. 53 (4).
- Yaqin, Muhammad Ainul. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kjpp Toha, Okky, Heru & Rekan Cabang Surabaya, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 1 Nomor 2.
- Zeytinoglu, I., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., & Boos L. 2007. "Retaining Nurses in their Employing Hospitals and in the Profession: Effects of Job Preference, Unpaid Overtime, Importance of Earnings and Stress", *Health Policy*, 79 (1), 57-72