

PENGARUH GAJI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. PEMBANGUNAN JAYA

Sigit Kodratriona

Institut Perbanas, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jakarta Selatan

E-mail; Sigit.kodrat@perbanas.id

ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of salary, job satisfaction, organisational commitment to Intention at PT. Pembangunan Jaya. The research population is the employees of PT. Pembangunan Jaya and the sampling method used Slovin formula which produces 80 respondents to be examined by questionnaire. Salary is an important element that can affect employee performance because it is used to meet various needs of employees. Salary is divided into four dimensions: Pay rate, benefit, Pay rise, Pay Structure and Administration. Job satisfaction is a positive feeling about one's work from a characteristic evaluation. Job satisfaction is divided into job satisfaction of work (self of self), pay, promotion, supervisor and co.workers. Organizational commitment is the extent to which employees favor the organization to defend it. Organizational commitment is divided into three continence commitments, effective commitment and normative commitment. Turnover Intention is the tendency or intention of the employee to quit working from his job. Turnover is divided into three dimensions based on intention to quit, job search and thinking of quit. In this study salary level of job satisfaction and organizational commitment have a positive effect. The result of analysis shows that $t^2 = 0,674$ result of *t* test (X1) 3,609. *t* table 1.66488 then *H*₀ rejected *H*_a accepted means there is influence between salary and Turnover Intention, *t* test results (X2) *t* count> 7.989> *t* table 1.66488 then *H*₀ rejected *H*_a accepted means there is influence of job satisfaction with Turnover Intention, the results *t* test (X3) *t* count 7.263> *t* table 1.66488 then *H*₀ rejected *H*_a accepted means there is influence of organizational commitment with Turnover Intention. Test result *t* arithmetic 79,676> *t* table 3.12 then *H*₀ rejected and *H*_a accepted means salary, job satisfaction, and organizational commitment influence on Turnover Intention.*

Keywords : Pay rate, benefit, Pay rise, Organisasi dan Turnover Intention

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, factor manusia menjadi elemen penting untuk mengembangkan dan memajukan perusahaan. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan telah baik dapat menjadi rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah intensi keluar (turnover Intention) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Intensi keluar (turnover Intention) dapat diartikan suatu pergerakan tenaga kerja keluar dari Perusahaan. Turnover Intention juga terjadi di PT. Pembangunan Jaya yang bergerak dibidang pembangunan property di Bintaro Jaya. Dalam perjalanannya PT. Pembangunan Jaya membangun kepercayaan dengan bersinerji terhadap para pekerjanya, namun masing-masing individu pekerja memiliki harapan terhadap kenyataan dan kepercayaan atas nilai-nilai perusahaan yang bersifat relative sehingga memic terjadinya intensi keluar (turnover Intention).

Perusahaan ingin karyawannya mengedepankan kinerja untuk membuat kredibilitas pada persaingannya dan masyarakat luas. Dengan kredibilitas perusahaan yang baik, maka sumber daya yang memiliki potensi dapat melakukan kontribusi secara maksimal. Komitmen terhadap suatu pekerjaan akan tanggung jawab menjadi yang utama, baik pengembangan dalam individu maupun team.

Akan tetapi yang dibutuhkan karyawan tidak hanya ilmu pengalaman bekerja atau hanya rasa nyaman didalam organisasi melainkan penghasilan yang didapatkan serta komitmen organisasi yang dimiliki berpengaruh pada adanya turnover Intention.

Beberapa hal utama yang dimiliki oleh sebuah organisasi agar karyawan dapat bertahan di dalam suatu perusahaan, yaitu:

1. Imbalan jasa yang diterima harus sesuai karena ini merupakan factor penting bagi seorang karyawan untuk dapat bertahan di dalam organisasi.
2. Suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman, membuat timbulnya rasa semanga bagi karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik dan produktif.
3. Keadilan dan kebijakan untuk mendapatkan dan melaksanakan pengembangan inovasi dan kreatifitas akan ilmu baru yang dapat bermanfaat untuk meningkatkan jenjang kariernya. Penerapan kebijakan yang tertuang dalam perjanjian kerj karyawan yang lazim disebut komitmen organisasi dan bila tidak sesuai dapat berdampak buruk terhadap sikap kerja karyawan dan juga menimbulkan pergantian karyawan.

Tinjauan Teori

Dalam suatu perusahaan kepuasan kerja menjadi tolak ukur bagi karyawan, karena dari kepuasan kerja itulah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dapat terlihat apakah karyawan sudah bekerja secara optimal atau belum memenuhi kriteria.

Gaji

Karyawan memiliki peran penting didalam perusahaan yang aktif mendatangkan keuntungan. Keberadaan karyawan merupakan asset dalam jangka pendek maupun jangka panjang untuk kelangsungan pertumbuhan perusahaan. Untuk itu Perusahaan harus memikirkan kesejahteraan karyawan dengan pemberian gaji yang layak dan saling menguntungkan kedua belah pihak. Pengupahan /gaji sifatnya krusial karena berhubungan denga uang, setiap orang akan memperjuangkan apabila gaji yang mereka terima tidak setimpal dengan kerja keras dalam bekerja walaupun banyak juga yang lebih mengalah dan tidak berani menyuarakan pendapatnya. Dengan ketidakpuasan karyawan akan gaji dapat menimbulkan penurunan kinerja, pemikiran negative karyawan terhadap perusahaan, tidak semangatnya karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dan tidak fokus dalam menerima instruksi atasan. (Hardijan, 2011) Undang-undang ketenaga kerjaan Tahun 2003 menentukan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual. Menurut Hariandja (2002) "Gaji merupakan salah satu unsur yang penting dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat".

Komitmen Organisasi

Organisasi dalam perusahaan harus dapat terbangun dengan baik untuk dapat mencapai tujuan dari visi misi perusahaan bersama. Komitmen organisasi yang ditanamkan oleh perusahaan pada seluruh karyawannya harus dapat di implementasikan bukan hanya untuk sekedar diketahui. Komitmen (Luthanspada Cepi Triatna, 2001:235) mengemukakan komitmen dalam perspektif sikap sebagai: 1) hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi; 2) kesediaan untuk bekerja keras atas nama

organisasi; dan 3) kepercayaan tertentu dan penerimaan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Dalam organization behavioral atau perilaku organisasi, komitmen organisasi adalah komponen dari perilaku“ *In organization attitudes are important because of their behavioral component*”. Attitudes is Evaluative statements or judgment concerning object. people or events. (Sikap adalah pernyataan tentang penilaian seseorang terhadap objek, orang – orang atau kejadian). Dan dibagi dalam 3 komponen yaitu : cognitive, affective and behavioral, (Robbins,S. 2007:69). Gomes, F.C. 2005 Organisasi didalam perusahaan berperan penting untuk memperlancar jalannya proses usaha untuk menghasilkan keuntungan. Organisasi memiliki unsur – unsur utama yang sering dijadikan pedoman untuk membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain adalah : (1) *Goals* (tujuan-tujuan), (2) *Technology* (teknologi) dan (3) *Structure* (struktur).

Cut Zurnali (2010) mendefinisikan masing – masing dimensi komitmen organisasional tersebut sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (affective commitment) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kamauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
2. Komitmen kontinyu (continuance commitment) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
3. Komitmen normatif (normative commitment) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian Dr. Jadogan Sijabat (2011), istilah kepuasan kerja pertama sekali dikemukakan oleh Hoppock pada tahun 1935 (Locke 1968). Hoppock menyatakan kepuasan kerja merupakan kombinasi antara faktor psikologis dan lingkungan pekerjaan yang mengakibatkan seseorang berkata puas dengan pekerjaannya. Sikap individu mengenai tingkat kepuasan kerja berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Kepuasan kerja memiliki banyak definisi. Definisi kepuasan kerja yang paling populer seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2006). Robbins (2006:102) menjelaskan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:856) kepuasan kerja merupakan sifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin tinggi penilaian dirasakan sesuai keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap pekerjaannya.

Moorse (1953) dalam Panggabean (2004:128) mengemukakan bahwa: “Pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya”.

Definisi lainnya tentang kepuasan kerja juga diungkapkan oleh Wexley dan Yukl (2003) dalam Wilson Bangun (2012). Wexley dan Yukl (2003) menjelaskan kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap – sikap terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya dan

harapankaryawan tentang pengalaman di masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Berdasarkan definisi – definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional dari setiap individu terhadap pekerjaannya baik itu yang menyenangkan ataupun hal yang tidak menyenangkan. Perasaan senang tersebut akan timbul jika perusahaan dapat memenuhi harapan, keinginan, dan kebutuhan dari seorang karyawan selama mereka mengabdikan diri untuk perusahaan. Berdasarkan definisi – definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional dari setiap individu terhadap pekerjaannya baik itu yang menyenangkan ataupun hal yang tidak menyenangkan. Perasaan senang tersebut akan timbul jika perusahaan dapat memenuhi harapan, keinginan, dan kebutuhan dari seorang karyawan selama mereka mengabdikan diri untuk perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Menurut Robbins, (2006:102) kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya terhadap kinerja karyawan, tingkat kehadiran, dan tingkat keluar masuknya karyawan (*turnover*). Perusahaan yang memiliki lebih banyak karyawan yang merasa puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta *turnover* yang lebih rendah bila dibandingkan perusahaan yang memiliki lebih sedikit karyawan yang puas.

Turnover Intention

Turnover Intention merupakan hal yang dihindari perusahaan karena dapat membuat citra yang baik kepada masyarakat maupun pesaingnya. Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara

turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain.

$$\frac{\text{periode} + \text{jumlah karyawan akhir periode}}{\text{jumlah karyawan keseluruhan pada periode}}$$

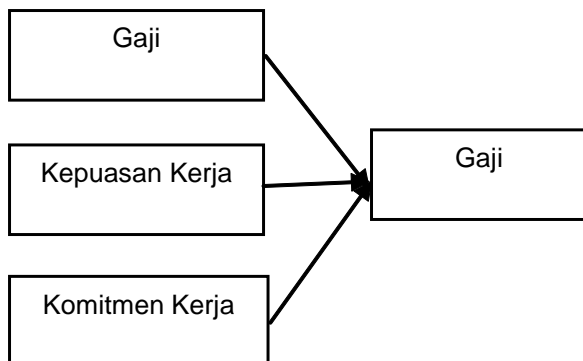
Menurut Harnoto (2002:2) menyatakan: "*turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik". Menurut Zeffane (2003) intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut Mobley, et al.(1996), *intention turnover* merupakan keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turn over* dalam sebuah perusahaan.

Menurut Sommers (1995) dalam Purwanti (2008) *turnover* merupakan angka yang menggambarkan jumlah atau seberapa banyak karyawan yang keluar dalam suatu organisasi atau meninggalkan organisasi tempat dimana ia bekerja, untuk pindah ketempat lain atau berhenti bekerja. Dalam penelitian *voluntary turnover* yang menggunakan variabel tingkat perputaran sesungguhnya yang dihadapi perusahaan, maka jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dengan sama maka akan mengalami kelemahan metodologi. Teori ini membagi perilaku berpindah secara sukarela (*voluntary turnover*) dalam dua kelompok, yang dapat dihindari (*avoidable*) dan yang tidak dapat dihindari (*unavoidable*). Menurut Zeffane (2003, p27-31) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi, yakni kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan faktor dari karyawan itu sendiri, seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja.

Untuk mengukur adanya *turnover* dalam organisasi menurut Simamora Tingkat Perputaran (*turnover*) =

$$\frac{\text{jumlah yg keluar selama 1 periode} \times 1000\%}{\text{jumlah rata-rata karyawan selama 1 periode}}$$

Kerangka Penelitian



Gaji:

1. Tingkat gaji / *pay level*
2. Kompensasi / *benefits*
3. Kenaikan gaji / *pay raise*
4. Struktur dan Administrasi penggajian
Kepuasan Kerja :
5. Pekerjaan itu sendiri / *Work in self*
6. Bayaran / *pay*
7. Peluang promosi / *promotion*
8. Pengawas / *supervisor*
9. Rekan kerja / *co. Works*

Komitmen Organisasi

1. Komitmen berkelanjutan
2. Komitmen Efektif
3. Komitmen Inovatif *Turn over Intention*
4. Niat untuk keluar / *Intention to quits*
5. Aktivitas pencarian Informasi / *job*
6. Memikirkan keluar / *thinking of quits*

Penelitian sebelumnya:

1. Lia Witasarithn 2009, Judul: Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Turn over Intention. (Studi Impiris pada Novotel Semarang).
2. Sulastri Irbayunithn 2012, Judul: Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Surya Sumber Jaya Energi Surabaya.

3. Agung Wahyu dan Nainul Muna thn 2010, Judul: Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intention Turn Over pada PT. Jamsostek.

2. METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada penelitian yang diteliti, metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Nasir (1988:51) Metode penelitian merupakan cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan. Sugiono (2004:1) Metode Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Menurut Sugiono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2012:7). Metode penelitian kuantitatif memiliki ciri khas berhubungan dengan data numerik dan bersifat obyektif. Fakta atau fenomena yang diamati memiliki realitas obyektif yang bisa diukur. Alat yang digunakan dalam pengukuran penelitian untuk pengumpulan data adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner melalui formulir yang berisikan pernyataan-pernyataan yang akan ditujukan secara tertulis kepada seseorang atau sekumpulan orang guna mendapatkan hasil sebagai jawaban atau informasi yang diperlukan peneliti. Hasil data penelitian yang diperoleh kemudian diolah melalui program SPSS untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas dan satu terikat..

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini sebagai respondennya yaitu karyawan tetap lebih dari satu tahun masa kerja di Hermina Hospital Group. Populasi merupakan kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri – ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper & Emory, 1995). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Pembangunan Jaya yang berlokasi di Bintaro. Karyawan sebagai populasi dari sampel yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, komitmen organisasi terhadap turnover intention dari Perusahaan tersebut. Pada penelitian ini syarat untuk menjadi responden adalah karyawan tetap dengan masa kerja lebih dari satu tahun.

Menurut Sugiono (2010:215) sampel adalah “sebagian dari populasi itu”. Sampel ini merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Adapun sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang berstatus tetap dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Pertimbangan pemilihan sampel ini adalah karyawan telah mengalami penyesuaian yang relatif stabil terhadap nilai – nilai organisasi dan dapat mewakili populasi. Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin (Sujarweni, V. Wiratna, 2015) sebagai berikut:

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Keterangan

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan (peneliti menggunakan 10%)

Maka besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{325}{1+325 \times (0,1)^2} = 76,4$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin tersebut, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 76,4 responden. Untuk memudahkan penelitian maka peneliti mengambil sampel sebanyak 80 responden. Peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang mengemukakan fakta-fakta yang terjadi dilapangan, bertujuan untuk memperoleh data primer yang berkaitan dengan tujuan pustaka dan data-data tentang perusahaan. Sumber data yang digunakan dari data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber data, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya yang bersumber dari obyek secara langsung dengan mengadakan pengumpulan data kepada sampel yang telah ditentukan. Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang telah dibuat dan disusun dalam bentuk pertanyaan yang berisi rangkaian pertanyaan. Data yang digunakan mengenai pengaruh gaji karyawan, komitmen organisasi dan turnover intention.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua teknik, yaitu:

Kuesioner

Arikunto (2010:194) “Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui”. Dalam penelitian ini teknik kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Setiap responden diminta pendapatnya dengan memberikan jawaban

dari pernyataan-pernyataan yang diajukan. sebagai alternative jawaban yang digunakan dalam penelitian, pernyataan-pernyataan dalam ngket dibuat dengan menggunakan skala 1-5. Skala Likert ini lazim digunakan untuk mengukur pendapat tau persepsi seseorang dan dianggap cukup untuk mewakili jawaban karyawan serta memberikan informasi secara akurat. Berikut penjelasan skala yang digunakan untuk setiap butir pernyataan variabel sebagai berikut:

1. Skala 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
2. Skala 4 untuk jawaban setuju (S)
3. Skala 3 untuk jawaban cukup setuju (CS)
4. Skala 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
5. Skala 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

Penelitian Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan untuk mendukung teori-teori atau pendapat yang dikemukakan para ahli.

Obyek Penelitian

PT Pembangunan Ibu Kota Jakarta Raya, atau dikenal sebagai PT PEMBANGUNAN JAYA, didirikan pada tanggal 3 September 1961 sebagai tindak lanjut amanah Presiden Pertama Republik Indonesia, Soekarno, kepada Gubernur Jakarta saat itu, Soemarno, untuk melakukan revitalisasi kota Jakarta. Ir. Ciputra sebagai arsitek muda lulusan ITB yang kala itu menggeluti bidang perencanaan bangunan, menyambut keinginan besar ini dan melebur untuk berpartisipasi dalam pembangunan. Keterbatasan dana yang dihadapi oleh Pemerintah Kota Jakarta saat itu diatasi dengan menyarankan peremajaan Pasar Senen sebagai sebuah proyek pengembangan yang bersifat komersial dan Ir. Ciputra membuat *feasibility study* lengkap dengan *masterplan* dan maket proyek Senen yang disetujui oleh Gubernur Soemarno dan kemudian disahkan secara resmi oleh Presiden Soekarno dihadapan Gubernur Soemarno dan Ir. Ciputra di Istana Negara. Gagasan inilah yang kemudian melahirkan PT PEMBANGUNAN JAYA sebagai perusahaan patungan antara Pemda DKI Jakarta dan pihak swasta, dimana Pemda DKI Jakarta memegang 25% sahamnya dan 75% swasta dimiliki oleh

pengusaha-pengusaha Indonesia terkemuka pada waktu itu, yaitu Dasaad, Hasyim Ning, Yusuf Muda Dalam, Sucipto, J.D. Massie, RAB Massie, Yayasan BNI46, Perusahaan Bumi Putera dan Ir. Ciputra. Sesuai dengan perkembangan perusahaan dan politik, maka sekarang saham Pemerintahan DKI 40% dan saham Swasta 60%. Dapat dikatakan bahwa PT PEMBANGUNAN JAYA telah aktif berperan sejak benih- benih pembangunan Jakarta sebagai kota modern mulai ditaburkan.

Pasar Senen, Sebuah Langkah Awal

Tugas pertama yang diberikan kepada PT PEMBANGUNAN JAYA adalah membenahi Pasar Senen, yang saat itu merupakan salah satu pasar teramai di Jakarta. Sejarah Pasar Senen diawali dengan dibukanya sebuah pasar oleh VOC pada tahun 1733. Setelah kemerdekaan, Pasar Senen menjadi pusat perdagangan dan pusat keramaian kota Jakarta. Kawasan Pasar Senen yang semula sangat kumuh berhasil diremajakan oleh PT PEMBANGUNAN JAYA menjadi pasar modern yang nyaman bagi semua lapisan masyarakat saat itu. Proyek ini dapat dikatakan merupakan proyek kerjasama antara pemerintah dan swasta yang pertama di Indonesia, jauh sebelum konsep *Public Private Partnership* dikenal.

Taman Impian Jaya Ancol, Sebuah Terobosan Besar

PT Pembangunan Jaya bekerja sama dengan pemerintah daerah kota Jakarta berhasil mengubah sebuah kawasan rawa-rawa tidak berpenghuni seluas kurang lebih 550 hektar menjadi sebuah pusat rekreasi kelas dunia. PT PEMBANGUNAN JAYA, bekerja sama dengan Pemerintah Kota Jakarta, secara bertahap telah mentransformasikan kawasan rawa belukar ini menjadi kawasan Rekreasi, Pemukiman dan Industri yang terkemuka di tepi Teluk Jakarta. Taman Rekreasi Ancol saat ini adalah yang terbesar dikawasan Asia Tenggara dan dikelola oleh PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk., *sub holding* bidang Rekreasi dari PT PEMBANGUNAN JAYA.

Bidang Usaha Utama

Dilandasipengalamandalammengembangkan berbagai proyek di ibukota Jakarta dan daerah lain di Indonesia, seiring dengan pertumbuhan ekonomi Negara yang semakin baik, PT PEMBANGUNAN JAYA terus tumbuh dan berkembang melalui empat Bidang Usaha Utamanya.

Bidang Usaha Konstruksi dan Industri Pendukungnya

PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk. didirikan pada tahun 1982, menyusul spin off Departemen Pemborongan PT Pembangunan Jaya. Sebagai sub holding bidang konstruksi, PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk, melaksanakan berbagai proyek besar di Jakarta maupun di daerah lain di Indonesia, seperti:

- MRT Jakarta
- Jalan Layang Jakarta
- Balai Kota DKI Jakarta (gedung G)
- Jalan Tol Manado – Bitung
- Pengendali Banjir Lhokseumawe
- Pintu air Manggarai, Jakarta

Bidang Usaha Konstruksi ini didukung pula oleh Jasa dan Industri Pendukung lainnya yang meliputi:

- Jasa Konsultasi dan Manajemen Konstruksi melalui PT Arkonin.
- Jasa Pekerjaan dan Pemeliharaan Mekanikal Elektrikal melalui PT Jaya Teknik Indonesia.
- Industri Beton Pracetak melalui kelompok usaha PT Jaya Beton.
- Keagenan produk – produk pendukung industry konstruksi antara lain baggage handling system, air handling system, fire fighting system termasuk jasa pemeliharaannya.

Termasuk dalam Bidang Usaha Konstruksi dan Industri Pendukungnya adalah PT Jaya Trade Indonesia, yang merupakan distributor aspal terbesar di Indonesia dan memiliki Terminal Aspal Curah yang tersebar diberbagai lokasi strategis. Perusahaan ini juga mendistribusikan gas cair (LPG) melalui stasiun pengisian gas yang dimilikinya.

Bidang Usaha Pengembangan Kawasan

Berdiri pada tahun 1979, PT Jaya Real Property, Tbk adalah sub holding bidang Pengembangan Properti yang mengembangkan kawasan-kawasan pemukiman terkemuka dan prestisius di Jabodetabek, Semarang, dan Surabaya, seperti:

- Kota Mandiri Bintaro Jaya
- Bukit Semarang Jayametro
- Puri Jaya Sidoarjo

Bidang Usaha Rekreasi

PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk merupakan sub holding yang bergerak dalam bidang usaha Rekreasi dan Kawasan Wisata Terpadu, perhotelan dan sarana olah raga melalui beberapa anak usahanya.

PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk berkomitmen untuk melakukan ekspansi secara berkelanjutan untuk meningkatkan daya saingnya sebagai pengembang property maupun kawasan wisata terpadu yang terbesar dan terkemuka di Indonesia maupun di tingkat regional.

Bidang Usaha Infrastruktur

Dalam mengantisipasi rencana Pemerintah untuk mempercepat penyediaan infrastruktur, memasuki periode 50 tahun kedua, PT PEMBANGUNAN JAYA telah menambah satu Bidang Usaha Strategis lainnya, yaitu Investasi dalam bidang infrastruktur. Penggajian dan Pengembangan bidang usaha ini dilakukan oleh PT Pembangunan Jaya Infrastruktur.

Melalui beberapa anak usahanya, kelompok usaha PT Pembangunan Jaya telah melakukan investasi dan memiliki hak pengusahaan pada dua jalan tol di Jakarta, yaitu :

1. Jakarta Outer Ring Road (JORR) section W2N yang telah beroperasi.
2. Enam Ruas Jalan Tol Dalam Kota Jakarta, yang dalam masa persiapan pembangunan.

Dan hak opsi pengusahaan pada :

- a. Jalan Tol Akses Tanjung Priok, yang direncanakan beroperasi pada tahun 2017.

Masih berkaitan dengan Pengembangan Infrastruktur Kota, perusahaan juga melakukan kajian, mempersiapkan dan mengembangkan proyek-proyek investasi Infrastruktur lainnya, seperti air bersih, transportasi berbasis rel, dan pengolahan sampah.

Masalah sampah di ibukota juga ikut menjadi perhatian perusahaan. Melalui teknologi *Waste to Energy* yang sedang dikembangkannya, PT PEMBANGUNAN JAYA berharap dapat membantu mengatasi masalah sampah ini dengan cara yang aman bagi lingkungan dan sekaligus menambah pasokan listrik untuk kota Jakarta.

Analisis Data

Profil Responden Penelitian

Responden yaitu pegawai Jaya digolongkan sesuai dengan jenis kelamin, usia, pendidikan. Masa kerja sebagai berikut:

Diskripsi Responden menurut jenis kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	34	42,5%
Perempuan	46	57,5%
Total	80	100%

Sumber : Pengolahan data

Dari 80 responden 34 berjenis kelamin laki-laki 24,5% dan 46 berjenis kelamin perempuan 57,5%.

Diskripsi Responden menurut Usia

Tabel. 4.2
Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30	47	58,75%
31-40	27	33,75%
>40	6	7,5%
Total	80	100%

Sumber : pengolahan data

Dari tabel diatas bahwa responden penelitian ini sebagian besar adalah kelompok usia 20-30 tahun sebesar 58,75%, diikuti kelompok usia 31–40 tahun sebesar 33,75% dan > 40 tahun sebesar 7,5%.

Diskripsi Responden berdasar tingkat pendidikan

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	6	7,5%
D3	39	48,75%
>1	35	43,75%
Total	80	100%

Sumber : Pengolahan data

Dari data karakteristik Pendidikan dari 80 responden pendidikan SMA sebanyak 7,5%, D3 sebanyak 43,75% dan S1 sebanyak 43,75%.

Analisis Data Variabel Gaji (X_1)

Berdasarkan hasil jawaban 80 responden atas pernyataan mengenai variabel gaji diperoleh data skor sebagai berikut:

Tabel 4.4

No	Pernyataan	Nilai	Ket
1.	Pendapatan yang diterima belum memenuhi kebutuhan sehari - hari	327	Baik
2.	Tingkat Pendapatan berbeda sesuai leveling jabatan	320	Baik
3.	Insentif memberi semangat yang lebih baik dalam bekerja	307	Baik
4.	Bonus didapatkan rutin per tahunnya	345	Baik
5.	Struktur penggajian belum sesuai UMR	307	Baik
6.	Perusahaan mengcover biaya kesehatan	312	Baik
7.	Perusahaan memberikan tunjangan cuti	327	Baik
8.	Fasilitas yang diterima belum memadai	341	Baik

No	Pernyataan	Nilai	Ket
9.	Pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi	324	Baik
10.	Kenaikan gaji berkala	332	Baik
	Nilai rata-rata	324,2	Baik

Sumber : Pengolahan data

Analisis Data Variabel Kepuasan Kerja(X_2)
Berdasar hasil jawaban 80 responden mengenai variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel. 4.5.

Skor jawaban responden tentang kepuasan kerja

No	Pernyataan	Nilai	Ket
1.	Pekerjaan saya sangat menarik	324	Baik
2.	Pekerjaan saya membuat saya bersemangat	305	Baik
3.	Saya menyukai pekerjaan saya	308	Baik
4.	Saya bisa menambah kemampuan (skill) dan pengalaman	320	Baik
5.	Saya merasa banyak mencapai keberhasilan	300	Baik
6.	Gaji pokok saya lebih tinggi dari standar upah regional	292	Baik
7.	Gaji saya melebihi dari apa yang saya harapkan	324	Baik
8.	Gaji saya lebih besar dari tanggung jawab saya	305	Baik
9.	Gaji saya lebih besar dari standard pembayaran perusahaan sejenis.	320	Baik
10.	Tunjangan dan bonus yang saya terima cukup banyak	324	Baik
11.	Saya puas dengan tingkat kemajuan karir di perusahaan	320	Baik
12.	Supervisor member dukungannya pada saya	324	Baik
13.	Saya suka dengan keterbukaan pihak manajemen	322	Baik
	Nilai rata-rata	306	Baik

Sumber: Data Pengolahan

Berdasarkan data diatas disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel kepuasan kerja di PT Pembangunan Jaya baik dan memuaskan.

Analisis Data variable komitmen Organisasi (X_3)
Berdasar hasil jawaban 80 responden mengenai variabel komitmen organisasi diperoleh rekapitulasi jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.6

No	Pernyataan	Nilai	Ket
1.	Komitmen yang kuat dalam mempertahankan keanggotaan di Perusahaan.	313	Baik
2.	Memahami setiap peraturan yang digunakan sebagai pedoman dalam bekerja	317	Baik
3.	Tidak menolak tawaran Perusahaan lain untuk mendapatkan jabatan dan fasilitas yang lebih baik.	304	Baik
4.	Tidak merasa nyaman menjadi bagian dari unit kerja dengan gaji yang diperoleh saat ini	301	Baik
5.	Keinginan untuk berpindah pekerjaan dengan memperoleh karir yang menjanjikan	308	Baik
6.	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan job description	306	Baik
7.	Bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri	294	Baik
8.	Siap untuk berusaha dengan sungguh – sungguh dalam organisasi	294	Baik
9.	Mengerjakan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang baik	266	Baik
10.	Merasa tidak berkomitmen jika membiarkan pekerjaan menumpuk	277	Baik
	Nilai rata-rata	298	Baik

Sumber: Data Pengolahan

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata – rata Komitmen Organisasi adalah baik.

Analisis Data Variabel Turnover Intention
Berdasar hasil jawaban dari 80 responden atau pernyataan mengenai variabel Turnover Intention diperoleh rekapitulasi data skor jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.7

No	Pernyataan	Nilai	Ket
1.	Menerima pekerjaan ditempat lain dengan tawaran gaji yang lebih besar daripada jabatan yang dimiliki saat ini.	324	Baik
2.	Keinginan mengembangkan diri (karir) di tempat lain	294	Baik
3.	Tertarik pada sasaran organisasi lain	305	Baik
4.	Tidak memiliki motivasi kerja pada unit yang dijalani	299	Baik
5.	Merasa kecewa karena tidak diberi kesempatan untuk mengambil keputusan sesuai tugas dan wewenang	306	Baik
6.	Kurangnya komunikasi antara rekan sejawat membawa ketidaknyamanan dalam bekerja	296	Baik
7.	Berusaha tetap bekerja di Perusahaan ini sampai mendapatkan pekerjaan baru	308	Baik
8.	Pengabdian saya selama bekerja di Perusahaan diakui oleh atasan	305	Baik
9.	Permasalahan pribadi membawa dampak kepada pekerjaan	290	Baik
10.	Jenuh akan tugas – tugas yang dilaksanakan	291	Baik
	Nilai rata-rata	302	Baik

Sumber: *Data Pengolahan*

Uji Auto Korelasi

Bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak.

3. HASIL DAN PEMBAHSAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji distribusi data normal dilakukan dengan one– sample kolmogrof Smirnov

1. Jika $Asymj - sig < 0,05$ maka regresi tidak normal
2. Jika $Asymj - sig > 0,05$ maka distribusi normal

Tabel 4.8
One – Sample

	X ₁	X ₂	X ₃	Y
N	80	80	80	
Mean	40,53	37,31	38,4	37,73
Normal Parameter				
Standar Deviasi	4,899	5,899	5,279	5,855
Absolut	,118	,137	,184	,113
Most Extrim				
Positif	,118	,137	,134	,113
Difference				
Negatif	,098	,088	,084	,113
kolmogrof Smirnov 2	1,052	1,224	1,184	1,013
Asymj sig (2.tailed)	,218	,100	,108	,257

Model regresi untuk variable gaji (X₁) berdistribusi normal dengan $Asymj sig (1,052) < 0,05$ untuk variabel kepuasan kerja (X₂) berdistribusi normal dengan $Asymj sig (1,224) > 0,05$, untuk variabel komitmen organisasi (X₃) berdistribusi normal dengan $Asymj sig (1,184) > 0,05$, untuk variabel turn over Intention (Y) berdistribusi normal dengan $Asymj sig (1,013) > 0,05$ jadi uji ini dinyatakan Ho diterima karena nilai probabilitasnya pada setiap variabel $> 0,05$.

Tabel. 4.9

Model Summary

Model R	R-Square	Adjust R-Square	Standard Error on other Estimation	Durbin Watson
1	,825	,674	3,385	1,740

Sumber : *Pengolahan data*

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Durbin – Watson sebesar 1,740 (mendekati angka dua). Dengan demikian Ho dapat diterima yang menyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi diantara data pengamatan.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini untuk menguji ada tidaknya kesamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamat yang lain, dengan menggunakan *skater plots*. Dari gambar diatas terlihat bahwa titik – titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka nol ; tidak terkumpul hanya diatas atau dibawah saja, tidak membentuk pola gelombang melebar. Dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedustisitas.

Uji Multikolineritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya masalah Multikolineritas dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factory*).

Tabel 4.10
Coefficients

Model	Unstandard Coeficients		Standard Coefficients	t	sig
	B	Std Erov	Beta		
Constant	,745	3,266	-	,228	,820
	,339	,094	,284	3,609	,021
	,623	,078	,628	7,989	,000
	,521	,082	,528	5,442	,001

Sumber : Pengolahan data

Dari data diatas bahwa tidak terjadi multikolineritas karena VIF kurang dari 10 (sepuluh).

Hasil Penelitian

Determinasi Adjusted R²

Tabel 4.11
Model Summary

Model	R	R-Square	Adjusted R-Square	Standard Error on other Estimation	Durbin Watson
1	,821	,674	,676	3,385	1,540

Sumber : Pengolahan data

Dari hasil pengolahan data diatas dihasilkan R Square = 0,674 atau koefisien Determinasi = 67,46, yang artinya bahwa Turnover Intention sebesar 67,4% dipengaruhi oleh gaji. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.12
Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Std Coefficients
	B	Srd. Erov	B
I (Constan)	52,386	3,323	,022
X ₁	,306	,222	,022
X ₂	,622	,077	,013
X ₃	,482	,082	,018

Sumber : Pengolahan data

Dari hasil pengolahan data diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 52,386 + 0,306X_1 + 0,632X_2 + 0,482X_3$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstante 52,386 artinya apakah gaji (X₁) kepuasan kerja (X₂) dan komitmen organisasi adalah 0 (nol) maka Turnover Intention sebesar 52,386.
2. Jika penambahan variabel gaji satu skor maka nilai Turnover Intention bertambah 0,306 dengan asumsi skor variabel lain nol.
3. Jika penambahan variabel kepuasan kerja satu skor maka Turnover Intention akan bertambah sebesar 0,622 dengan asumsi variabel lain nol.
4. Jika penambahan variabel komitmen organisasi.

Sebesar satu skor maka Turnover Intention akan mengalami penambahan sebesar 0,482 dengan asumsi variabel yang lain nol.

Tabel 4.13
Uji t

Model	Unstandard Coefficients		Standard Coefficients	t	sig
	B	Std Erov	Beta		
Constant	,745	3,266	-	,228	,820
X ₁	,339	,094	,284	3,609	,021
X ₂	,623	,078	,628	7,989	,000
X ₃	,521	,082	,528	5,442	,001

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah parsial dari masing – masing variabel gaji (X₁) kepuasan kerja (X₂) dan komitmen organisasi dan Turnover Intention memiliki pengaruh. dari penelitian didapat nilai (X₁) t hitung sebesar 3,609 dalam tabel 1,66488 maka Ho ditolak dan Ha diterima, begitu juga nilai (X₂) t hitung = 7,989 lebih besar dari tabel 1,66488 maka Ho ditolak dan Ha diterima, dan untuk nilai (X₃). t hitung sebesar 5,442 sedangkan t tabel 1,66488 berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap Turnover Intention.

5. PENUTUP

Simpulan

Berdasar analisis data yang dilakukan pada bab sebelumnya maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1.1. Penggajian di PT Pembangunan Jaya secara umum sudah baik, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis penelitian yang menunjukkan bahwa variabel gaji mendapat nilai rata – rata sebesar 324,2 sehingga dapat disimpulkan bahwa kategori baik.
- 1.2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover ini dibuktikan dengan hasil analisis korelasi sederhana yang mengatakan bahwa arah hubungan positif dan

penilaian rata – rata sebesar 306, dan dalam kategori baik.

- 1.3. Komitmen organisasi secara umum dikategorikan dalam kategori baik sebesar 298 yang dilihat dari hasil analisis bahwa responden termasuk dalam kategori baik.
- 1.4. Turnover Intention yang ditunjukkan karyawan secara umum baik, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis penelitian yang menunjukkan bahwa variabel Turnover Intention mendapat nilai rata – rata 302, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil skor kuesioner responden dalam kategori baik.

Keterbatasan

Berdasar hasil penelitian yang ada bahwa temuan diatas belum sepenuhnya memberikan jawaban dan pemecahan masalah secara menyeluruh, hal ini disebabkan oleh :

1. Keterbatasan waktu dan variabel penelitian dimana waktu penelitian terlalu singkat dan hanya menitik beratkan pada gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan turnover Intention.
2. Masih ada variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian yang mungkin berpengaruh terhadap prosentasi turnover Intention di PT. Pembangunan Jaya.
3. Dari keterbatasan diatas maka direkomendasikan penelitian selanjutnya, sehingga dapat memperhatikan kajian penelitian dengan menambah variabel lain.

Saran

Dalam penelitian ini memberikan saran yang mungkin berguna bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji di PT. Pembangunan Jaya mempengaruhi karyawan untuk memperoleh gaji yang lebih dan bahkan mencari pekerjaan ditempat lain. Hal ini perlu menjadi perhatian sebagai upaya menurunkan turnover Intention.
2. Kepuasan kerja di PT.Pembangunan Jaya tergolong baik namun pada setiap dimensi yang mendukung faktor kepuasan kerja seseorang dalam bekerja yang bernilai rendah perlu diperhatikan.

3. Komitmen organisasi di PT. Pembangunan Jaya tergolong baik namun pada setiap dimensi yang mendukung faktor yang ada perlu mendapat perhatian yang seyogyanya tidak memberatkan karyawan.
4. Variabel turnover Intention dapat diprediksi jika keinginan untuk keluar merupakan dimensi terbesar yang diperoleh dalam penelitian ini. Oleh karena itu penting bagi perusahaan agar mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga perusahaan tetap memiliki pekerjaan yang berkualitas dan tidak menimbulkan turnover yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita. (2006). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Semarang) Semarang*.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cooper, D.R. and Emory CW. (1995). *Bussiness Research Method 5th Edition*. Richard D. Irwin Inc.
- Ghozali, Imam. (2005). *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi ke-3 Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi ke-3 Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Gomes, F.C. Drs. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta. Hal.25
- Handaru, A.W. (2012). *Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover pada Divisi PT Jamsostek*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 3, No. 1.
- Hariandja, Marihot T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. drs. H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi. Hal. 5
- Hona, Elisabeth Austin & Prabowo, Sumbodo. (2013). *Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji dengan Intention Turnover Pada Karyawan Marketing PT. F. Psikodimensia*, (1): Vol.12
- Luthans, Fred. (2001). *Organizational Behavior (nine editions)*. New York: Mc Graw-Hill.
- Mobley W.H., Griffeth R. W., Hand H. H and Meglino B. M., (1996). *review and Conceptual Analysis of Employee Turnover Process*, *Psychological Bulletin*.
- Nasir, Moh. (1998). *Metode Penelitian*. Galia Indonesia. Bandung.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV. Bandung
- Robbins, Stepen. (2007). *Perilaku Organisasi. Terj: Benyamin Molan*. New Jersey Prentice Hall, Inc.
- Rusli, Hardijan. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia. Bogor.
- Santoso, Singgih. (2002). *SPSS versi 11,5. Cetakan Kedua*. Jakarta: PT Gramedia.
- Santoso, Singgih. (2002). *Stastistik Parametrik Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT Gramedia.
- Somers, MJ. (1995). *Organizational Commitment turnover and absenteeism: an examination of direct and interaction effects*. *Journal of Organization al Behavior*, Vol. 16, No 1, 49-58.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D, Alfabeta Bandung*.
- Sujarweni, V. Wiratna (2015). *SPSS untuk Penelitian*.
- Triatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan Cetakan Satu* (ejournal PSikologi, 2014, 1(3): 303-312.
- Wijaya, Toni. (2009). *Analysis Structural Equation Modelling untuk Penelitian menggunakan AMOS*. Penerbit Universitas Atmajaya.
- Wijayanti, FC. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan*

Komitmen Organisasional terhadap Keinginan untuk Keluar (Intensi Keluar) di Suatu Organisasi pada Perawat di RSI Hidayatullah Yogyakarta. SMIK AMIKOM Yogyakarta.

Zeffane. (2003). *Organizational Behavior: A Global Perspective Australia*. John Willey and Sons Australia Ltd.