

**PENGARUH KEPUASAN GAJI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI PEMEDIASI PADA KARYAWAN
KOPERASI SIMPAN PINJAM ARTHA MUSTIKA WONOSEGORO
KABUPATEN BOYOLALI**

Steva Noviolanda ¹⁾

Suprayitno ²⁾

Sutarno ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: ¹⁾ sviola.707@gmail.com

²⁾ suprayitno29@yahoo.co.id

³⁾ sutarno_se_msi@yahoo.com

ABSTRACT

The turnover rate of employees at Credit Unions Artha Mustika Wonosegoro Boyolali district is currently very high. The purpose of this study was to analyze the significance of the effect on pay satisfaction and organizational commitment on employee turnover intentions. Analyze the significance of the influence of organizational commitment on employee turnover intentions. Analyze significant effect on turnover intentions salary satisfaction with organizational commitment as a mediating variable. This study uses survey method, the type of data used quantitative and qualitative data, the data source used primary data and secondary data. Population and sample in this study were all employees of Credit Unions Artha Mustika Wonosegoro Boyolali totaling 32 employees, so this study is a census study. Data collection methods are used: questionnaires and documentation. Data analysis technique used to test the validity, reliability test, classic assumption test, and path analysis. In conclusion, that there is a significant impact salary satisfaction to organizational commitment. There is significant influence pay satisfaction and organizational commitment to turnover intentions. The results of the analysis we concluded that the mediating effect of organizational commitment mediates not pay satisfaction influence on turnover intentions.

Keywords: *pay satisfaction, organizational commitment, turnover intentions.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk., 2012: 3). Selain itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan kinerja perusahaan dari segi pendapatan dan pengeluaran. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan

perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*).

Perpindahan karyawan adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat ia bekerja (Nurlaila, 2014: 9). Perpindahan karyawan dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut

bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi perpindahan karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki perpindahan karyawan tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat perpindahan karyawan yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak pada performa perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan. Selain faktor biaya Robbins (2008: 22) juga menjelaskan tingginya tingkat perpindahan karyawan dapat mengganggu efisiensi pengelolaan perusahaan, karena karyawan yang memiliki pengalaman dan keterampilan yang meninggalkan perusahaan dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Terjadinya perpindahan karyawan diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan oleh karyawan. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Putra dan Surya (2016) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya perpindahan karyawan adalah kepuasan dan komitmen organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Surya (2016) Putra dan Wibawa (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan terhadap gaji dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

Putra dan Surya (2016: 4285) menyatakan bahwa kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi. Kepuasan karyawan terhadap gaji membuat karyawan lebih produktif dan menurunkan potensi terjadinya pemecatan terhadap karyawan. Selain itu karyawan yang puas dengan gaji yang diterimanya cenderung lebih setia kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya karyawan yang

tidak puas dengan gaji yang diterimanya mereka akan berkeinginan keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain.

Perusahaan sebagai pemberi kerja memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan guna meningkatkan kepuasan gaji yang diterima oleh karyawan. Upaya perusahaan tersebut biasanya dalam bentuk pemberian insentif. Kepuasan gaji merupakan hal yang penting diperhatikan perusahaan. Perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik dan produktivitas tinggi agar mampu membantu perusahaan mencapai visi misinya. Jika karyawan tersebut memilih untuk keluar atau meninggalkan perusahaan maka akan mengganggu performa operasional perusahaan.

Muljani dalam Putra dan Surya (2016: 4285) menyatakan bahwa harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja bagi sebagian besar karyawan, namun ada juga yang berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi

Penyebab lain dari adanya keinginan berpindah karyawan adalah menurunnya tingkat komitmen organisasi dari karyawan. Robbins (2008: 29) mengartikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan seorang karyawan untuk berpihak kepada suatu organisasi tertentu dan memiliki keinginan dan tujuan untuk mempertahankan diri sebagai anggota dalam organisasi tersebut. Atas dasar pengertian tersebut, dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tindakan di mana seorang karyawan merasa nyaman terhadap organisasi tersebut dan ingin tetap berada di dalam organisasi dengan konsekuensi dapan menerima tujuan perusahaan.

Komitmen organisasional menjadi sangat penting bagi organisasi, khususnya pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali, karena komitmen organisasional disinyalir sebagai prediktor yang lebih baik bagi keinginan berpindah karyawan dibandingkan dengan kepuasan gaji. Seorang individu masuk ke dalam suatu organisasi dengan bermacam kebutuhan, keinginan dan kemampuan, dan mereka berharap dapat menemukan sebuah lingkungan kerja di mana individu tersebut dapat menggunakan kemampuan serta memenuhi berbagai macam kebutuhan dasarnya. Saat individu tersebut menemukan peluang-peluang tersebut dalam pekerjaannya, maka komitmen terhadap organisasi akan meningkat. Sebaliknya, saat perusahaan gagal memberikan pemenuhan kebutuhan, maka komitmen terhadap organisasi cenderung menurun. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional karyawan, maka turnover intention semakin rendah (Putra dan Surya, 2016: 4305).

Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali memiliki bidang usaha yaitu Unit Simpan Pinjam dan Simpanan Penyertaan Bantu Modal. Kegiatan Unit Simpan Pinjam (USP) adalah kegiatan yang dilakukan untuk menghimpun dana dan menyalurkannya melalui kegiatan Unit Simpan Pinjam (USP) dari dan untuk anggota koperasi yang bersangkutan, calon anggota koperasi yang bersangkutan, koperasi lain dan anggotanya. Simpanan adalah dana yang dipercayakan oleh anggota, calon anggota, koperasi lain, dan atau anggotanya kepada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) dalam bentuk tabungan, dan simpanan koperasi berjangka.

Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali saat ini tercatat sebanyak 32 karyawan pada tahun 2016. Jumlah karyawan ini mengindikasikan bahwa perusahaan memang sedang berkembang dan berusaha meningkatkan performa operasionalnya, namun data personalia menunjukkan perputaran karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonose-

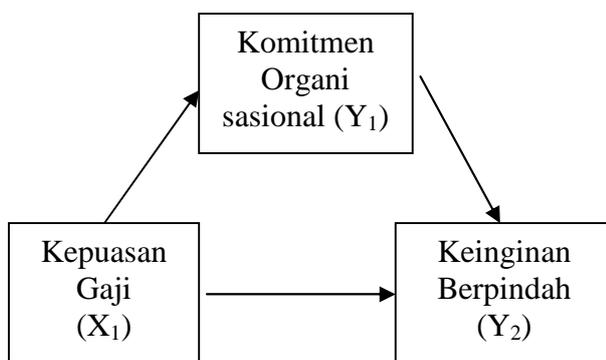
goro Kabupaten Boyolali cukup fluktuatif setiap tahunnya. Menurut data 3 tahun terakhir karyawan yang masuk tahun 2014 sebanyak 12 orang dan keluar 14 orang. Pada tahun 2015 karyawan masuk sebanyak 13 orang dan keluar sebanyak 9 orang, tahun 2016 karyawan masuk sebanyak 12 orang dan keluar sebanyak 12 orang. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa perputaran karyawan tiap tahun juga masih fluktuatif dan tergolong sangat tinggi, hal ini berpotensi mengganggu kinerja operasional dan meningkatkan pengeluaran. Perusahaan yang memiliki perputaran karyawan tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk melakukan perekrutan karyawan baru, penyeleksian, dan pelatihan.

Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali menekankan pada keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja pada calon karyawannya. Penekanan tersebut akan menentukan pada posisi mana mereka akan bekerja, hal ini dilakukan dengan harapan bahwa jika nanti terpilih menjadi karyawan mereka puas akan posisinya akan memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Karyawan yang terpilih nantinya akan diberi pelatihan dan harus menaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Peraturan tersebut dapat berupa peraturan tertulis seperti standar operasional perusahaan, tata tertib, dan peraturan tidak tertulis seperti budaya organisasi. Guna meningkatkan kinerja karyawan, pihak koperasi selalu memberikan kompensasi dan penghargaan kepada karyawannya dengan harapan mampu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan antara lain gaji, asuransi BPJS, bonus, dan tambahan gaji yang didasarkan pada lama kerja karyawan, dan pelatihan-pelatihan. Selain kompensasi, perusahaan juga memberikan penghargaan kepada karyawan seperti *employee of the month* dan karyawan paling tertib tahunan. Pemberian tersebut bertujuan agar karyawan termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan loyalitas karyawan. Apresiasi yang dilakukan perusahaan terhadap kinerja karyawannya sangat penting karena hal tersebut akan membuat karyawan nyaman dan merasa diperhatikan oleh manajemen sehingga karyawan lebih loyal kepada perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan gaji terhadap komitmen organisasional dan keinginan berpindah pada karyawan. Menganalisis signifikansi pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah pada karyawan. Menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Untuk menunjukkan suatu arah dari penyusunan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini penulis membuat suatu kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terdapat tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Independen (Bebas)
Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan gaji.
2. Variabel Dependen (Terikat)
Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Sebagai variabel terikat dalam penelitian ini adalah keinginan berpindah.
3. Variabel Mediasi
Variabel mediasi adalah variabel antara yang menghubungkan sebuah variabel

independen utama pada variabel dependen yang dianalisis. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Ada pengaruh yang signifikan kepuasan gaji terhadap komitmen organisasional pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali.
- H2: Ada pengaruh yang signifikan kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali.
- H3: Ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali.
- H4: Ada pengaruh yang signifikan kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei di Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali yang berjumlah 32 karyawan, sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan: kuesioner dan dokumentasi.

Definisi operasional variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan gaji
Kepuasan gaji adalah kepuasan seorang karyawan terhadap pembayaran yang diterima dari hasil pekerjaannya. Variabel kepuasan gaji diukur dengan menggunakan Skala Likert. Indikator kepuasan gaji me-

ngacu pada penelitian Heneman dalam Putra dan Surya (2016: 4285) meliputi: kepuasan terhadap tingkat gaji, kepuasan terhadap struktur/pengelolaan gaji, kepuasan terhadap peningkatan gaji dan kepuasan terhadap tunjangan.

2. Komitmen organisasional

Komitmen organisasional adalah sikap kedekatan hubungan antara karyawan dengan perusahaan yang diwujudkan dalam berbagai bentuk seperti loyalitas, dan keinginan untuk tetap tinggal karena dilibatkannya karyawan dalam organisasi. Variabel komitmen organisasional diukur dengan menggunakan skala likert. Indikator variabel komitmen organisasional mengacu pada pendapat Narimawati (2005: 19) meliputi:

- a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai tujuan organisasi
- b. Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.
- c. Penerimaan terhadap tujuan organisasi
- d. Keinginan untuk bekerja keras
- e. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi

3. Keinginan berpindah

keinginan berpindah adalah keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain. Variabel keinginan berpindah diukur dengan menggunakan Skala Likert. Indikator keinginan berpindah mengacu pada penelitian Maryanto (2006: 6) yaitu sebagai berikut:

- a. Pikiran untuk keluar dari organisasi
- b. Kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru
- c. Keaktifan dalam mencari pekerjaan baru

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin yaitu:

mulai dari Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson, kriteria pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi = 0,05. Butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan $p\text{ value} < 0,05$. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dengan kriteria pengujian apabila *Cronbach Alpha* > 0,60 dinyatakan reliabel, sebaliknya *Cronbach Alpha* < 0,60 tidak reliabel.

Teknik analisis data menggunakan:

1. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi adanya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Varians Inflation Factor (VIF)* yang dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS.
- b. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Run* bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak.
- c. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.
- d. Uji normalitas atas residual dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui alat bantu komputer program SPSS 21.

2. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi jalur, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut:

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen mengenai variabel kepuasan gaji, komitmen organisasional dan keinginan berpindah ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 1: Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	23	71,88
	Perempuan	9	28,13
	Jumlah	32	100,00
Usia	< 25	6	18,75
	25 – 40	23	71,88
	> 40	3	9,38
	Jumlah	32	100,00
Tingkat Pendidikan	SD	-	-
	SMP	-	-
	SMA/SMK	10	31,25
	Diploma	8	25,00
	Sarjana	14	43,75
	Jumlah	64	100,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 2: Uji Instrumen Penelitian

Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	No. Item	<i>p-value</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan gaji	1.	0,000	Valid	0,704	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
Komitmen organisasional	1.	0,000	Valid	0,794	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
Keinginan berpindah	1.	0,000	Valid	0,769	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu kepuasan gaji (X) sebanyak 4 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, komitmen organisasi (Y_1) sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$ dan keinginan berpindah (Y_2) sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$.

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel kepuasan gaji (X) sebesar 0,704, komitmen organisasional (Y_1) sebesar 0,794 dan keinginan berpindah (Y_2) sebesar

0,769 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear ganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3: Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Tolerance (0,721); (0,721) > 0,1 VIF (1,387); (1,387) < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	p (0,208) > 0,05	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	p (0,490); (0,636) > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	p (0,934) > 0,05	Residual normal

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

4. Analisis Jalur

Tujuan analisis jalur dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji (X) terhadap keinginan berpindah (Y₂) yang dimediasi oleh komitmen organisasional (Y₁). Identifikasi variabel untuk model empiris yang diharapkan dari penelitian ini terdiri dari 3 variabel. Variabel independen diwakili kepuasan gaji (X), sedangkan variabel dependen diwakili oleh variabel keinginan berpindah (Y₂), dan variabel yang berfungsi sebagai perantara atau mediasi adalah komitmen organisasional (Y₁). Hasil analisis jalur ditunjukkan dalam tabel 4 sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis regresi linear diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y_1 = 11,308 + 0,596X$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

α : 11,308 artinya jika kepuasan gaji (X) sama dengan konstan, maka komitmen organisasional (Y₁) adalah positif.

β_1 : 0,596 artinya pengaruh variabel kepuasan gaji (X) terhadap komitmen organisasional (Y₁) positif, artinya apabila kepuasan gaji meningkat, maka dapat meningkatkan komitmen organisasional (Y₁).

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Standardized Beta* p₁ yaitu sebesar 0,528. Selanjutnya berikut disajikan hasil regresi linear (Y₂) disajikan pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Analisis Regresi (Y₁)

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t	Sig.
Constant	11,308		4,137	0,000
Kepuasan Gaji	0,596	0,528	3,406	0,002

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 5: Hasil Analisis Regresi (Y₂)

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t	Sig.
Constant	37,291		18,732	0,000
Kepuasan Gaji	-0,746	-0,621	-6,231	0,000
Komitmen Organisasional	-0,414	-0,389	-3,904	0,001

Adjusted R Square = 0,778

F-hitung = 55,300

Sig. F = 0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y_2 = 37,291 - 0,746X - 0,414Y_1$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- α : 37,291 artinya jika kepuasan gaji (X) dan komitmen organisasional (Y_1) sama dengan konstan, maka keinginan berpindah (Y_2) adalah positif.
- β_2 : -0,746 artinya pengaruh variabel kepuasan gaji (X) terhadap keinginan berpindah (Y_2) negatif, artinya apabila kepuasan gaji meningkat, maka dapat menurunkan keinginan berpindah (Y_2) dengan asumsi variabel komitmen organisasional (Y_1) dianggap tetap.
- β_3 : -0,414 artinya pengaruh variabel komitmen organisasional (Y_1) terhadap keinginan berpindah (Y_2) negatif, artinya apabila komitmen organisasional meningkat, maka dapat menurunkan keinginan berpindah (Y_2) dengan asumsi variabel kepuasan gaji (X) dianggap tetap.

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Standardized Beta* β_2 yaitu sebesar -0,621 dan β_3 yaitu sebesar -0,389.

5. Uji Pengaruh Langsung

- a. Pengaruh Kepuasan gaji terhadap Komitmen organisasional
Hasil analisis diperoleh t hitung sebesar 3,406 dengan *p-value* sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kepuasan gaji (X) terhadap komitmen organisasional (Y_1) pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali. Dengan demikian hipotesis ke-1 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kepuasan gaji terhadap komitmen organisasional pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika

Wonosegoro Kabupaten Boyolali”, diterima atau terbukti kebenarannya.

- b. Pengaruh Kepuasan gaji terhadap Keinginan berpindah

Hasil analisis diperoleh t hitung sebesar -6,231 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kepuasan gaji (X) terhadap keinginan berpindah (Y_2) pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali. Dengan demikian hipotesis ke-2 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kepuasan gaji terhadap kinerja pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali”, diterima atau terbukti kebenarannya.

- c. Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Keinginan berpindah

Hasil analisis diperoleh t hitung sebesar -3,904 dengan *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional (Y_1) terhadap keinginan berpindah (Y_2) pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali. Dengan demikian hipotesis ke-3 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali”, diterima atau terbukti kebenarannya.

6. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Hasil analisis diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung (-0,826) < koefisien pengaruh langsung (-0,621). Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah yang dimediasi komitmen organisasional signifikan. Dengan demikian hipotesis ke-4 yang menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah pada karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika

Wonosegoro Kabupaten Boyolali” tidak terbukti kebenarannya.

7. Uji F

Hasil analisis diperoleh *probabilitas value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model regresi tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah.

8. Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,778 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel kepuasan gaji (X) dan komitmen organisasional (Y_1) terhadap keinginan berpindah pelanggan (Y_2) di Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali sebesar 77,8% sedangkan sisanya ($100\% - 77,8\%$) = 22,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti, misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan gaji terhadap Komitmen organisasional

Hasil analisis diperoleh t hitung sebesar 3,406 dengan *p-value* sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kepuasan gaji (X) terhadap komitmen organisasional (Y_1) pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali. Dengan demikian hipotesis ke-1 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kepuasan gaji terhadap komitmen organisasional pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Kepuasan karyawan terhadap gaji membuat karyawan lebih produktif dan menurunkan potensi terjadinya pemecatan terhadap karyawan. Selain itu karyawan yang puas dengan gaji yang diterimanya cenderung lebih setia kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya

nya karyawan yang tidak puas dengan gaji yang diterimanya mereka akan berkeinginan keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Perusahaan sebagai pemberi kerja memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan guna meningkatkan kepuasan gaji yang diterima oleh karyawan. Upaya perusahaan tersebut biasanya dalam bentuk pemberian insentif. Kepuasan gaji merupakan hal yang penting diperhatikan perusahaan. Perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik dan produktivitas tinggi agar mampu membantu perusahaan mencapai visi misinya. Jika karyawan tersebut memilih untuk keluar atau meninggalkan perusahaan maka akan mengganggu performa operasional perusahaan.

2. Pengaruh Kepuasan gaji terhadap Keinginan berpindah

Hasil analisis diperoleh t hitung sebesar -6,231 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kepuasan gaji (X) terhadap keinginan berpindah (Y_2) pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali. Dengan demikian hipotesis ke-2 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kepuasan gaji terhadap kinerja pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Terjadinya perpindahan karyawan diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan oleh karyawan. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Putra dan Surya (2016) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya perpindahan karyawan adalah kepuasan dan komitmen organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Surya (2016) Putra dan Wibawa (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan terhadap gaji dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

3. Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Keinginan berpindah

Hasil analisis diperoleh t hitung sebesar -3,904 dengan p -value sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional (Y_1) terhadap keinginan berpindah (Y_2) pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali. Dengan demikian hipotesis ke-3 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Komitmen organisasional menjadi sangat penting bagi organisasi, khususnya pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali, karena komitmen organisasional disinyalir sebagai prediktor yang lebih baik bagi keinginan berpindah karyawan dibandingkan dengan kepuasan gaji. Seorang individu masuk ke dalam suatu organisasi dengan bermacam kebutuhan, keinginan dan kemampuan, dan mereka berharap dapat menemukan sebuah lingkungan kerja di mana individu tersebut dapat menggunakan kemampuan serta memenuhi berbagai macam kebutuhan dasarnya. Saat individu tersebut menemukan peluang-peluang tersebut dalam pekerjaannya, maka komitmen terhadap organisasi akan meningkat. Sebaliknya, saat perusahaan gagal memberikan pemenuhan kebutuhan, maka komitmen terhadap organisasi cenderung menurun. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional karyawan, maka *turnover intention* semakin rendah (Putra dan Surya, 2016: 4305). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Surya (2016) Putra dan Wibawa (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan terhadap gaji dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

KESIMPULAN

Pengujian pengaruh kepuasan gaji terhadap komitmen organisasional diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang signifikan kepuasan gaji terhadap komitmen organisasional pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali, artinya apabila kepuasan gaji meningkat, maka dapat meningkatkan komitmen organisasional. Pengujian pengaruh kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang signifikan kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali, artinya apabila kepuasan gaji meningkat, maka dapat menurunkan keinginan berpindah. Pengujian pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah pelanggan diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali, artinya apabila komitmen organisasional meningkat, maka dapat menurunkan keinginan berpindah.

Hasil analisis efek mediasi diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah, sehingga kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah yang dimediasi komitmen organisasional, artinya komitmen organisasional. Ini berarti keinginan untuk keluar dapat mengarah langsung pada *turnover* 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. Gaji dipandang sebagai bagian dari sistem yang mendukung yang digunakan oleh organisasi untuk memotivasi karyawan dengan memenuhi aturan dan peraturan. Bagi pekerja, gaji dipandang sebagai suatu *outcome* atau *reward* yang penting. Oleh karena itu dalam memberikan gaji perusahaan harus memperhatikan azas keadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Maryanto, S. 2006. *Pengaruh Persepsi Keadilan terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi Telaah Bisnis*, Volume 7 Nomor 1. Hal. 1-14.
- Narimawati, Ummi. 2005. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Agung Media. Jakarta.
- Nurlaila, Rindi. 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* (pada Hotel Ibis Yogyakarta)". *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Putra, Dewa Gede Eka Kresna dan Surya, Ida Bagus Ketut. 2016. "Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional sebagai Mediasi pada Rumah Sakit Umum Premagana". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5 No. 7. Hal. 4281-4308.
- Putra, I Gst. Ag. Gd. Emdy Mahardika dan Wibawa, I Made Artha. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Autobagus Rent Car Bali". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4 No. 4. Hal. 1100-1118.
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.