

**PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA
KANTOR SENTRAL PT. HARDAYA INTI
PLANTATIONS KABUPATEN BUOL**

Oleh

MUHAMMAD NASIR S. LAUPE

E2119035

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
TAHUN 2023**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA KANTOR SENTRAL PT. HARDAYA INTI PLANTATIONS KABUPATEN BUOL

Oleh

MUHAMMAD NASIR S. LAUPE
E2119035

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo,2023

Pembimbing I



Syamsul SE., M.Si
NIDN: 0921108502

Pembimbing II



Sri Meike Jusup, SE., MM
NIDN: 0903058101

HALAMAN PERSETUJUAN

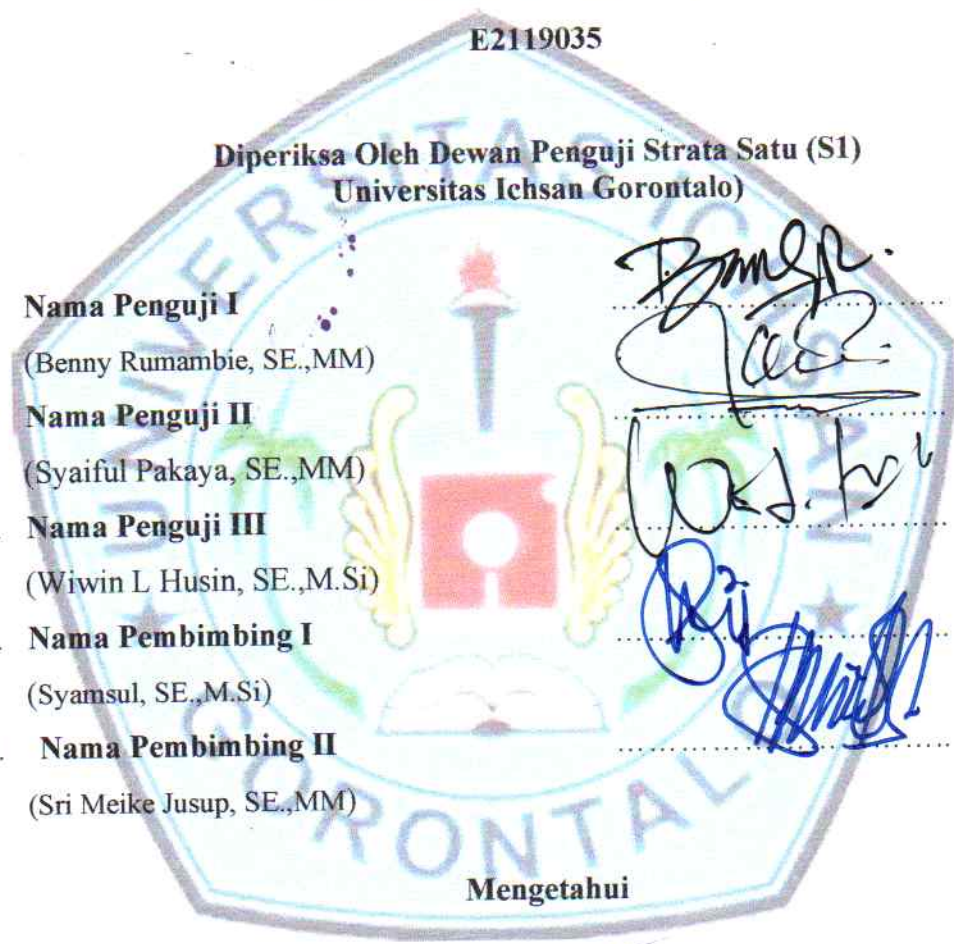
PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA KANTOR SENTRAL PT. HARDAYA INTI PLANTATIONS KABUPATEN BUOL

OLEH

MUHAMMAD NASIR S. LAUPE

E2119035

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)

- 
1. Nama Penguji I
(Benny Rumambie, SE.,MM)
2. Nama Penguji II
(Syaiful Pakaya, SE.,MM)
3. Nama Penguji III
(Wiwin L Husin, SE.,M.Si)
4. Nama Pembimbing I
(Syamsul, SE.,M.Si)
5. Nama Pembimbing II
(Sri Meike Jusup, SE.,MM)

[Handwritten signatures of the examiners and supervisors]

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

[Signature of Dekan Fakultas Ekonomi]
DR. MUSAFIR, SE., M.Si
NIDN. 09028116901

Ketua Program Studi Manajemen

[Signature of Ketua Program Studi Manajemen]
SYAMSUL, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo,

2023

Yang membuat pernyataan



Muhammad Nasir S. Laupe
NIM : E2119035

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* karyawan Pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjutkan keningkat skripsi di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Syamsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Sekaligus sebagai pembimbing I, Ibu Sri Meyke Jusup, SE.,MM selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Pimpinan Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo,2023
Penulis,

(Penulis)

ABSTRACT

MUHAMMAD NASIR S. LAUPE. E2119035. THE EFFECT OF SALARY SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON TURNOVER INTENTION AT THE CENTRAL OFFICE OF PT. HARDAYA INTI PLANTATION IN BUOL REGENCY

This research aims to determine to what extent the effect of salary satisfaction (X1) and organizational commitment (X2) on turnover intention (Y) at the Central Office of PT. Hardaya Inti Plantation in Buol Regency. The method used in this research is a quantitative approach with descriptive presentation. The determination of the population and sampling technique used in this research is the Census method, with data collection techniques through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis method employed is Path Analysis. The results of the first test indicate that salary satisfaction (X1) and organizational commitment (X2) simultaneously have a significant effect on turnover intention (Y) at the Central Office of PT. Hardaya Inti Plantation in Buol Regency, namely 0.762 or 76.2%. The results of testing the second hypothesis show that salary satisfaction (X1) partially and significantly affects turnover intention (Y) at the Central Office of PT. Hardaya Inti Plantation in Buol Regency, namely -0.345 or -34.5%. The results of the third test indicate that organizational commitment (X2) partially has a significant effect on turnover intention (Y) at the Central Office of PT. Hardaya Inti Plantation in Buol Regency by 0.513 or 51.3%.

Keywords: salary satisfaction, organizational commitment, turnover intention



ABSTRAK

MUHAMMAD NASIR S. LAUPE. E2119035. PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KANTOR SENTRAL PT. HARDAYA INTI PLANTATION KABUPATEN BUOL

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya kepuasan gaji (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap turnover intention (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (Path Analysis). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Kepuasan gaji (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol yaitu sebesar 0.762 atau 76,2%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kepuasan gaji (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol yakni sebesar -0.345 atau -34,5%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan Komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol yakni sebesar 0.513 atau 51,3%.

Kata kunci: kepuasan gaji, komitmen organisasi, *turnover intention*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	8
2.1.1 Pengalaman Kerja	8
2.1.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	10
2.1.1.3 Cara memperoleh Pengalaman Kerja.....	12
2.1.1.4 Pengukuran Pengalaman Kerja	13
2.1.1.5 Indikator Pengalaman Kerja.....	14
2.1.2 Lingkungan Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	17
2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja	18
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	19
2.1.3 Loyalitas Karyawan	20
2.1.3.1 Pengertian Loyalitas Karyawan	20
2.1.3.2 Membangun Loyalitas Karyawan	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan	25
2.1.3.4 Indikator Loyalitas Karyawan.....	26

2.1.4 Penelitian Terdahulu	27
2.2 Kerangka Pemikiran.....	28
2.3 Hipotesis	29
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian.....	30
3.2 Metode Penelitian	30
3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan	30
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	31
3.2.3 Populasi dan Sampel	33
3.2.4 Jenis dan Sumber Data	34
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	36
3.2.7 Metode Analisis Data	40
3.2.8 Pengujian Hipotesis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	43
4.2 Hasil Penelitian	47
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	58
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	
5.2 Saran.....	
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Operasionalisasi Variabel Pengalaman dan Lingkungan Kerja	31
3.2 Operasionalisasi Variabel Loyalitas Karyawan	32
3.3 Daftar Pilihan Kuesioner	32
3.4 Koefisien Korelasi	38
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	47
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	48
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
4.5 Kriteria Interpretasi Skor	50
4.6 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman kerja (X1)	50
4.7 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan kerja (X2)	51
4.8 Tanggapan Responden Loyalitas karyawan (Y)	53
4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengalaman kerja (X1)	54
4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan kerja (X2)	55
4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas karyawan (Y)	56
4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Loyalitas karyawan (Y)	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
3.1 Analisis Jalur.....	40
4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung.....	57

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan antar perusahaan di zaman kemajuan teknologi dan informasi semakin dinamis dan penuh tantangan. Keberadaan berbagai perusahaan sejenis memungkinkan melahirkan tingkat persaingan yang tinggi, sekaligus membuat perusahaan harus bertahan dan menghadapi berbagai situasi demi keberlangsungan perusahaannya. Salah satu komponen input dalam perusahaan yang dapat menjadi keunggulan perusahaan adalah sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia terlihat dari potensi yang dimiliki dan tidak dimiliki oleh komponen input lainnya.

Potensi inilah yang kemudian penting mendapatkan perhatian dan dikembangkan agar menghasilkan kekuatan yang dapat mengungguli perusahaan lainnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan, (2010:182) bahwa untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Oleh karena itu, perusahaan harus melaksanakan fungsinya dalam mempertahankan karyawan agar karyawan tetap bertahan dan tidak memiliki niat untuk pindah atau berhenti dan atau keluar (*turnover intention*) dari perusahaan.

Fenomena keinginan keluar atau berhenti karyawan dari perusahaan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi dikarenakan dampak-dampak yang ditimbulkan dari proses perekrutan karyawan. Selain itu, perusahaan yang telah berhasil menjaring karyawan yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena karyawan yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Adi & Ratnasari, (2015) bahwa dengan tingginya tingkat perputaran atau perpindahan pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

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. Oleh karenanya diperlukan upaya untuk mempertahankan karyawan yang potensial agar tidak berhenti atau berpindah kerja, yaitu dengan memahami faktor-faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan (Handaru & Muna, 2012).

Beberapa faktor yang kuat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah atau berhenti dari perusahaan yaitu faktor kepuasan gaji dan komitmen organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Adi & Ratnasari, (2015) bahwa tingginya tingkat perputaran tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar

keinginan berpindah yang dimiliki anggota suatu organisasi atau perusahaan. Keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Namun dalam penelitian ini hanya mengambil kepuasan gaji dan komitmen organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan dari karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai dalam mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas karyawan. Pendapatan yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Menurut Kresna Putra (2016), mengatakan alasan untuk mencari pekerjaan alternatif lain demi hasil yang lebih memuaskan di antaranya adalah kepuasan atas gaji yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

Selain dari faktor kepuasan gaji, terdapat pula komitmen organisasai yang turut mempengaruhi keinginan pindah atau keluar karyawan. Faktor paling

penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi adalah komitmen mereka pada organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan merupakan isu yang sangat penting. Karena sangat pentingnya, sampai-sampai membuat beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen ini sebagai salah satu syarat seseorang untuk memegang jabatan/posisi.

Meskipun hal ini sudah sangat umum, namun tidak jarang karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal akan hal ini sangatlah penting demi terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan nyaman sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Menurut (Robbins, 2012), komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengenali tujuan organisasi tertentu dan menganggap kinerja pekerjaannya menjadi penting bagi diri.

Pt. Hardaya Inti Plantation merupakan salah satu anak perusahaan dari Central Cipta Murdaya yang berdiri di Kabupaten Buol Sulawesi Tengah. Pt. Hardaya Inti Plantation bergerak di dibidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan minyak kelapa sawit mentah (CPO). Pt. Hardaya Inti Plantation berhasil menanam seluas 12.218 hektar. Sebanyak 92% Sumber Daya Manusia Pt. Hardaya Inti Plantation berasal dari penduduk lokal dan 8% yang berasal dari luar Sulawesi tengah. Visi dari Pt. Hardaya Inti Plantation adalah berpartisipasi aktif dalam pemanfaatan potensi daerah dibidang Agro Industri dan Agro Bisnis, sehingga untuk mencapai visi perusahaan maka sangatlah penting keberadaan

sumber daya manusia yang bekerja pada Pt. Hardaya Inti Plantation. Berikut diuraikan jumlah karyawan, baik yang masuk maupun karyawan yang keluar.

Tabel 1.1 Data Karyawan yang keluar pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Tahun 2022

Inisial	Status Karyawan	Masa Kerja	Klasifikasi
PSR	KBL	24.77	Pensiun Dini
PSL	Staf	4.75	Mengundurkan diri
RFU	KHT	6.61	Mengundurkan diri
SB	KHT	12.38	Mengundurkan diri
KDL	KHT	22.16	Pensiun umur
SAJ	KHT	12.29	Mengundurkan diri
FM	KBL	1.64	Pekerjaan selesai
YSR	KBL	8.13	Mengundurkan diri
AT	KBL	4.01	Mengundurkan diri

Sumber : Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan data karyawan yang keluar dengan berbagai klasifikasi pada tahun 2022.. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa dari sembilan orang yang keluar kebanyakan memiliki keterangan mengundurkan diri, pada hal di lihat dari masa kerja karyawan tersebut tergolong sangat lama bekerja dan masih saja memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Fenomena ini mengindikasikan adanya permasalahan terhadap *turnover* karyawan yang harus menjadi perhatian manajemen.

Permasalahan *turnover* karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations diidentifikasi disebabkan kepuasan gaji dan komitmen karyawan. Sebagaimana diperoleh dari hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations dalam hal ini pada bagian Personalia/HRD dari hasil wawancara tersebut beliau mengatakan bahwa alasan karyawan yang mengundurkan diri atau keluar dari Kantor Sentral PT.

Hardaya Inti Plantations yaitu tidak cukupnya gaji yang diterima untuk menutupi kebutuhan hidup, sehingga karyawan tidak puas dengan gaji yang diterimanya, sedangkan ketentuan perusahaan sudah di atur besaran yang diterima karyawan. Selain itu, belum terbangunnya komitmen karyawan yang masuk di Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations hal ini terlihat dari, adanya karyawan yang melanggar aturan seperti sering terlambat, dan penggelapan uang perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* karyawan Pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol ”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh Gaji (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol
2. Seberapa besar pengaruh Gaji (X1) secara persial terhadap *Tunrover Intention* (Y) karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol
3. Seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi (X2) secara persial terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh suatu data analisis mengenai kepuasan gaji (X1) dan komitmen organisasi (X2) sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan gaji (X1) dan komitmen oerganisasi (X2) terhadap *turnover intention* karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Gaji (X1) secara persial terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Oerganisasi (X2) secara persial terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis
sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan pada umumnya, khususnya bidang sumber daya manusia

2. Manfaat praktis

Sebagai bahan informasi bagi pemimpin dan karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol mengenai pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

3. Manfaat peneliti

Untuk menambah wawasan maupun pengetahuan yang berkaitan dengan Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KARANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Kepuasan Gaji

Berdasarkan teori *equity*, kepuasan individu atas gaji yang diterima berkenaan dengan motivasi individu untuk bertindak dalam organisasi. Individu akan menilai rasio input terhadap outcome bagi tugas yang ada dan membandingkannya dengan referent. Teori equity menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan perusahaan. Perasaan ini merupakan hasil dari proses yang berkesinambungan dan setelah membandingkan dengan outcome yang lain (Farlianto, 2014).

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 (Putra & Surya, 2016).

Menurut Priansa, (2016) menyatakan bahwa gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Sedangkan menurut Hasibuan, (2016) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap

dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atau posisi klerek, atas dasar yang teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan.

Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan (Arsih, Sumadi, & Susubiyani, 2018). Menurut Andini dalam (Handaru & Muna, 2012) bahwa kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi.

Menurut Hersusdadikawati dalam (Putra & Surya, 2016) mendefinisikan kepuasan atas gaji sebagai persepsi kepuasan atas gaji atau upah langsung, sedangkan kepuasan atas struktur atau pengadministrasian gaji didefinisikan sebagai persepsi kepuasan dengan hirarki gaji internal dan metode yang digunakan untuk mendistribusikan gaji. Kepuasan atas peningkatan gaji berkenaan dengan persepsi kepuasan dalam perubahan tingkat gaji.

Menurut Endang dalam (Handaru & Muna, 2012) mendefinisikan kepuasan atas gaji sebagai persepsi kepuasan atas gaji atau upah langsung, sedangkan kepuasan atas struktur atau pengadministrasian gaji didefinisikan sebagai persepsi kepuasan dengan hirarki gaji internal dan metode yang digunakan untuk mendistribusikan gaji. Kepuasan atas peningkatan gaji

berkenaan dengan persepsi kepuasan dalam perubahan tingkat gaji. Kepuasan atas tunjangan menekankan pada persepsi kepuasan dengan pembayaran tidak langsung yang diterima karyawan.

Berdasarkan pengertian kepuasan gaji sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan gaji adalah tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dari imbalan yang diperoleh dari perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

2.1.2 Tujuan Pemberian Gaji

Gaji dapat dilihat sebagai bagian dalam perusahaan yang mendukung karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja agar dapat menunjukkan kinerja dan loyalitas yang baik. Oleh karena itu kepuasan gaji yang rendah yang dirasakan karyawan dapat menyebabkan karyawan melakukan *turnover intention*. Menurut Rivai dan Sagala dalam (Andalen & Darmastuti, 2015), tujuan pemberian gaji adalah:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program gaji yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

2.1.3 Indikator Kepuasan Gaji

Adapun indikator yang digunakan dalam kepuasan gaji mengacu pada jurnal hasil penelitian yang dilakukan oleh (Noviolanda, Suprayitno, & Sutarno, 2017) yaitu, kepuasan terhadap tingkat gaji, kepuasan terhadap struktur/pengelolaan gaji, kepuasan terhadap peningkatan gaji dan kepuasan terhadap tunjangan.

- a. Kepuasan terhadap tingkat gaji, yaitu seberapa besar keadilan dalam penerimaan upah karyawan.
- b. Kepuasan terhadap struktur/pengelolaan gaji, yaitu bagaimana memberikan nilai besar kecilnya upah atau gaji berdasarkan tingkat atau kedudukannya dalam suatu perusahaan
- c. Kepuasan terhadap peningkatan gaji, yaitu seberapa besar kenaikan upah yang sesuai dengan kebutuhan.
- d. Kepuasan terhadap tunjangan, yaitu seberapa keuntungan atau manfaat yang di terima oleh karyawan

2.1.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya, berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaannya (Sianipar & Haryanti, 2014). Menurut Greenberg dan Baron dalam (Wateknya & Indartono, 2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana suatu individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkannya.

Menurut Sopiah dalam (Yaqin, 2013) mengartikan komitmen organisasi sebagai derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Hal tersebut juga merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi sehingga bersedia berusaha keras bagi pencapaian

tujuan organisasi. Hal yang sama dikemukakan oleh Darmawati dalam (Saeka & Suana, 2016) bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Andini dalam (Siwi, Taroreh, & Dotulong, 2016) bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kekerapan indentifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertakan dalam organisasi. Sedangkan menurut (Noviolanda, Suprayitno, & Sutarno, 2017) 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.

Mowday, Porter dan Steers dalam (Putra & Surya, 2016) mengatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi kepada organisasi akan memiliki motivasi yang tinggi untuk hadir di dalam organisasi, serta berupaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan dapat ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh sikap cuek terhadap pekerjaannya dan semakin lama akan cenderung ingin keluar dari organisasi.

Berdasarkan pengertian komitmen organisasai yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan yang kuat antar karyawan dan perusahaan, sehingga tidak berfikir sedikitpun untuk meninggalkan perusahaan tempat dimana ia bekerja. Keterikatan secara emosional menjadi hal yang kuat membuat karyawan tetap tinggal pada perusahaan tersebut.

2.1.5 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Camilleri dalam (Wateknya & Indartono, 2016) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain :

a. Education level

Jenjang pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Jenjang pendidikan tersebut berkaitan dengan jenjang karir dan gaji yang diharapkan oleh karyawan.

b. Position

Posisi seseorang di tempat kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Semakin tinggi posisi di tempat kerja komitmen organisasi seseorang semakin rendah.

c. Personality

Komitmen organisasi juga ditentukan oleh karakteristik personal. Karakteristik personal tersebut dapat terbentuk dari internal dan eksternal individu

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Umam dalam (Sianipar & Haryanti, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah :

a. Karakteristik Pribadi Individu

Terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

b. Karakteristik Organisasi

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

c. Pengalaman Selama Berorganisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

2.1.6 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Buchanan dalam (Wateknya & Indartono, 2016) yaitu :

a. *Organizational identification*

Organizational identification bisa dikatakan sebagai hubungan psikologis antara karyawan dengan organisasi perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan yang teridentifikasi dengan organisasinya memiliki citra diri (*self images*) yang telah tercampur dengan nilai-nilai dan citra organisasi.

b. *Job involvement*

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan itu. Misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan.

c. *Organizational loyalty*

Organizational loyalty merupakan sejauh mana karyawan setia kepada organisasi, memiliki perasaan keterikatan, dan pengabdian terhadap organisasi. Hal ini juga dapat digambarkan sebagai sejauh mana ada kemauan karyawan untuk melakukan investasi atau pengorbanan pribadi untuk kebaikan organisasi.

2.1.7 Turnover Intention

Karyawan yang meninggalkan pekerjaan dapat menyebabkan tingginya tingkat perputarankaryawan. Perputaran karyawan menyita perhatian perusahaan karena mengganggu operasi perusahaan, menciptakan permasalahan moral pada karyawan yang masih tetap berada di perusahaan, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, dan biaya yang hilang karena karyawan

baru harus mempelajari keahlian yang baru. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai inidkasi adanya masalah yang mendasar pada perusahaan (Andalen & Darmastuti, 2015).

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 (Arsih, Sumadi, & Susubiyani, 2018).

Menurut Zeffane dalam (Farlianto, 2014) bahwa intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, intensi turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Intensi keluarjuga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Intensi turnover adalah niat seseorang untuk berhenti dari perusahaan karena suatu alasan baik secara sukarela yaitu berasal dari dalam diri sendiri maupun secara tidak sukarela yaitu pemutusan hubungan kerja dari perusahaan (Sianipar & Haryanti, 2014). Sedangkan menurut Price dalam (Yaqin, 2013) mendefinisikan *turnover intention* sebagai tingkatan dari perpindahan individu dari keterikatan suatu organisasi pada organisasi yang lain.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah adanya niat yang muncul dari dalam diri karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan, baik dilakukan secara sukarela maupun karena di keluarkan dari perusahaan.

2.1.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Rekha dan Kamalanabhan dalam (Wateknya & Indartono, 2016) beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) yaitu :

a. *Job satisfaction*

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi turnover intention. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan gaji, promosi, supervisor, rekan kerja, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

b. *Organizational commitment*

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana karyawan mengkaitkan dirinya dengan organisasi tertentu dan sasaran, dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Semakin tinggi komitmen

seseorang maka keinginan untuk meninggalkan organisasinya semakin rendah.

c. *Perceived organizational justice*

Keadilan dalam mengambil keputusan dalam organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Jika karyawan merasa bahwa proses pengambilan keputusan tidak adil, mereka cenderung untuk membentuk niat untuk berhenti.

d. *Perceived organizational support*

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah dukungan organisasi. Seseorang karyawan yang menilai organisasinya kurang mendukung akan menjadikan alasan untuk berhenti di tempat kerjanya.

2.1.9 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Harnoto dalam (Sianipar & Haryanti, 2014) menjelaskan tanda-tanda karyawan melakukan *Turnover Intention*, yang juga sekaligus menjadi indikator dalam penelitian ini, yaitu:

a. Absensi yang meningkat

Pada fase ini, ketidakhadiran karyawan dalam bekerja akan meningkat. Tanggung jawab karyawan juga akan sangat berkurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan akan mulai malas bekerja karena ia merasa bahwa bekerja di tempat lain lebih dapat memenuhi keinginan karyawan tersebut.

c. Peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja

Karyawan dapat melakukan pelanggaran di tempat kerja misalnya dengan meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Meningkatnya protes terhadap atasan

Karyawan mulai melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan pada atasan, baik mengenai balas jasa yang diberikan ataupun peraturan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Pada tanda ini, perilaku yang muncul biasanya karyawan akan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang diberikan padanya. Tanggung jawab yang ditunjukan meningkat jauh dan sangat berbeda dari biasanya. Hal ini sebagai tanda karyawan akan melakukan turnover.

2.1.10 Penelitian Terdahulu

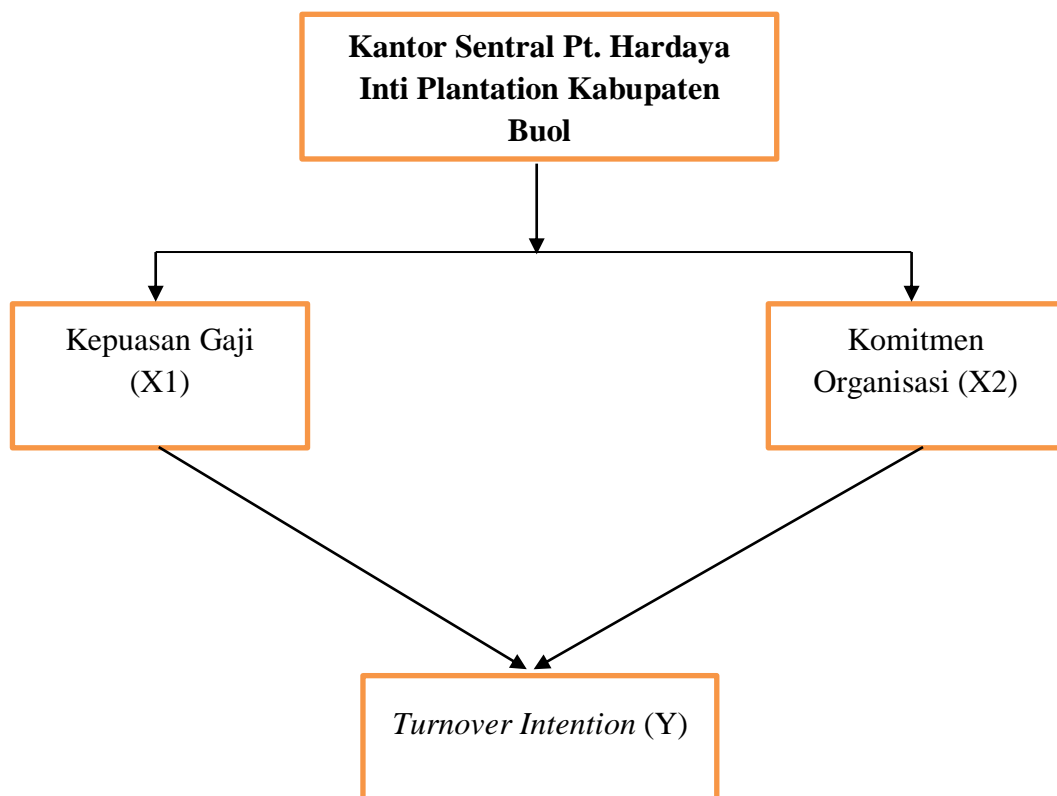
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama/ Tahun	Judul	Metode	Hasil
(Handaru & Muna, 2012)	Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi Pt Jamsostek	Regresi linear berganda	Kepuasan gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi turnover disetiap divisi pada PT JAMSOSTEK pusat.
(Wateknya & Indartono, 2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention	regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention • Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention

			<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.
(Yaqin, 2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan KJPP TOHA, OKKY, HERU & REKAN Cabang Surabaya	analisis regresi linier berganda, melalui Smart PLS version 2.0	<ul style="list-style-type: none"> • kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention pada karyawan • komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan
(Muhammad Nasir Laupe, 2023)	Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations	Analisis Path	

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teori seperti yang diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman mengenai kerangka pemikiran dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah di kemukakan maka dapat di rumuskan sebuah hipotesis sebagai kesimpylan sementara yaitu:

1. Kepuasan gaji (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol
2. Kepuasan gaji (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol

3. Komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol.

BAB III

OBJEK METODE PENELITIAN

1.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol. Berdasarkan penejelasan dari bab sebelumnya maka yang akan menjadi objek penelitian adalah kepuasan Gaji (X1) komitmen organisasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations.

1.2 Metode Penelitian

1.2.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok atau utama. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:82) Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data –data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, dan hubungan – hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:82) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivesme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan anaisis menggunakan statistik.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan.

1.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (independent) yaitu Kepuasan Gaji (X1) dan Komitmen Organisasi (X2)
2. Variabel tidak bebas (dependent) yaitu *Turnover Intention* (Y)

Table 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Gaji (X1)	1. Kepuasan terhadap tingkat gaji 2. Kepuasan terhadap struktur/ pengelolaan gaji 3. Kepuasan terhadap peningkatan gaji 4. Kepuasan terhadap tunjangan	Ordinal
Komitmen Organisasi (X2)	1. <i>Organizational identification</i> 2. <i>Job involvement</i> 3. <i>Organizational loyalty</i>	Ordinal

Sumber : Kepuasan Gaji (X1) (Noviolanda, Suprayitno, & Sutarno, 2017)
 Komitmen Organisasi (X2) (Wateknya & Indartono, 2016)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Tanda-tanda <i>Turnover Intention</i> karyawan	1. Absensi yang meningkat 2. Mulai malas bekerja 3. Peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja 4. Meningkatnya protes terhadap atasan 5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya	Ordinal

Sumber : Turnover Intention (Y) Harnoto dalam (Sianipar & Haryanti, 2014)

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada, baik variabel independent maupun variabel dependent, yang akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Untuk variabel independent kepuasan gaji (X1) dan komitmen organisasi (X2), serta dependen *turnover intention* (Y) akan diukur dengan menggunakan Instrumen Kuisisioner yang menggunakan Skala Likert (*Likert's Type Item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan *Skala Likert* mempunyai grade dari sangat positif sampai sangat negatif.
3. Kuisisioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberi bobot yang berbeda seperti pada table berikut :

Table 3.2
Daftar Pilihan Kuisisioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat Setuju/Selalu (Sangat Positif)	5
Setuju/Sering (Positif)	4
Ragu-Ragu/Kadangkadang (Netral)	3
Tidak Setuju/Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2010:61) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya

Berdasarkan pengertian populasi yang telah dikemukakan di atas, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol pada tahun 2023 yang berjumlah 61 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2016:62).

Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan mengikuti saran ukuran sampel dari Resco dalam Sugiyono (2016:133) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 61 orang karyawan Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol, maka peneliti mengambil seluruh populasi menjadi anggota sampel. Hal ini juga didukung dari yang dikemukakan oleh Arikunto, (2010) mengeatakan bahwa

apabila subjeknya (sampel) kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil keseluruhan

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 orang karyawan Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol,

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.
- b. Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden. Dalam hal ini data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol

- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah. Dalam hal ini data sekunder diperoleh dalam bentuk sejarah dan struktur organisasi Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pimpinan dan karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden, dalam hal ini karyawan Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, dalam hal ini sejarah dan struktur organisasi Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol

3.2.6 Pengujian Instrument Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat persentase dari hasil jawaban

responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (*obyektif*) sudah tentu di perlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid, dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus *Korelasi Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut :

$$r_{ZY} = \frac{n(\sum XY) - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan.

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut

mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$ ". Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 3.3
Koefesien Korelasi

R	Keterangan
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi / Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 – 0,599	Cukup Tinggi / Sedang
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan : 2010:136

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup untuk dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataanya, maka berapapun diambil akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha Cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah Instrument Pertanyaan

s_i = Nilai Varian Jawaban Item Ke-i

s^2 = Nilai Varian Skor Total (Keseluruhan Instrumen)

Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach $> 0,60$ dan jika nilai Cronbach $\alpha < 0,60$ dikatakan tidak reliable (Ghozali, 2005). Semakin nilai mendekati satu maka nilai reliabilitasnya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis Regresi Berganda, data ordinal yang biasanya dapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuisioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Seccesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut :

1. Membuat Frekuaensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membiar proporsi dengan cara membagi frekuensi dari tiap butir jawan dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuar proporsi kumulatif
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan table zriiel.
5. Menghitung nilai skla dengan rumus.

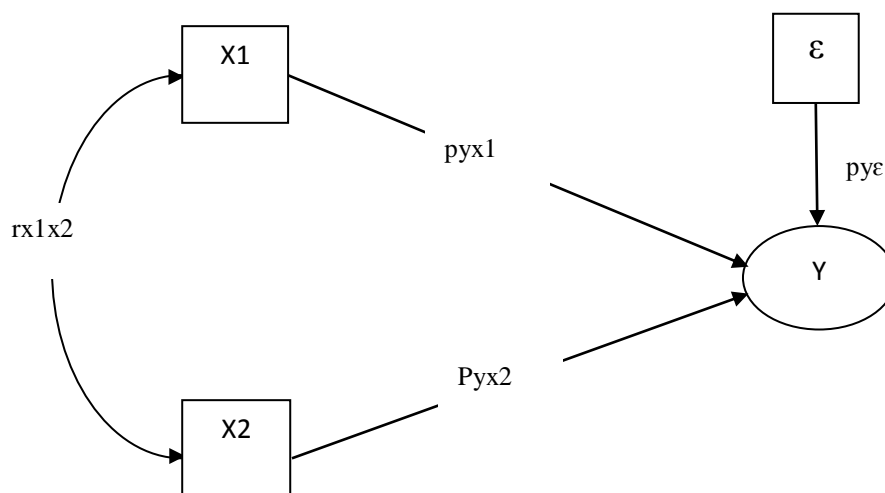
$$Skala = \frac{Zriil_{(i-1)} - Zriil_{(i)}}{PropKum_{(i)} - PropKum_{(i-1)}}$$

6. Menyertakan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kualitas.

Hipotesis penelitian digunakan diperhatikan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur sebagai berikut :



Gambar 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar diatas dapat dilihat dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Dimana :

X1 = Kepuasan Gaji

X2 = Komitmen Organisasi

Y = *Turnover Intention*

ε = Variabel lain yang mempengaruhi Y

r = Korelasi antar variabel

PY = Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul dianalisis hubungan kausalnya antar sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X₁ dan X₂ tetapi pada variabel epsilon (ε) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\varepsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X₁, X₂, dan Y

3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*

4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}

5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i (i = 1, 2, 3 dan 4)

6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y

7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_{y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menguji Koefisien Jalur
10. Analisis data menggunakan alat bantu SPSS Versi 20.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation

Kabupaten Buol

Pt. Hardaya Inti Plantation merupakan salah satu anak perusahaan dari Central Cipta Murdaya yang berdiri di Kabupaten Buol Sulawesi Tengah. Pt. Hardaya Inti Plantation bergerak di dibidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan minyak kelapa sawit mentah (CPO). Pt. Hardaya Inti Plantation berhasil menanam seluas 12.218 hektar. Sebanyak 92% Sumber Daya Manusia Pt. Hardaya Inti Plantation berasal dari penduduk loka dan 8% yang berasal dari luar Sulawesi tengah. Visi dari Pt. Hardaya Inti Plantation adalah berpartisipasi aktif dalam pemanfaatan potensi daerah dibidang Agro Industri dan Agro Bisnis, sehingga untuk mencapai visi perusahaan maka sangat diperlukan loyalitas dari karyawan yang bekerja pada Pt. Hardaya Inti Plantation.

Tahun 1932 Asal Mula, Kami memulai bisnis di Medan, Indonesia sebagai Pabrik Sabun Nam Cheong dimana kami memproduksi dan mendistribusikan produk sabun berkualitas ke pasar-pasar lokal dan internasional. Awal bisnis kami yang sederhana adalah tanda penghargaan atas kerja keras yang telah membuahkan hasil selama beberapa dekade oleh tenaga kerja kami yang berdedikasi. Kami selalu bangga dengan nilai-nilai kerja keras, kebulatan tekad,

dan kegigihan untuk membuat hal apa pun menjadi mungkin. Sabun sederhana telah membawa kami ke posisi global yang kami miliki saat ini.

Tahun 1970 – 2004 Menetapkan Landasan Pertumbuhan yang Kuat. Kami berhasil memasuki industri minyak kelapa sawit dengan adanya investasi di pengilangan minyak kelapa sawit, perkebunan, pabrik penggilingan inti sawit dan pabrik pengolahan kelapa sawit di era ini. Selama ini, PT Musim Mas mulai berkembang dan dianugerahi Penghargaan Primaniyarta sebagai salah satu pengeksport non-minyak dengan kinerja tertinggi oleh Kementerian Perdagangan Indonesia. Salah satu momen paling membanggakan kami terjadi pada tahun 2004 ketika PT Musim Mas menjadi perusahaan Indonesia pertama yang menjadi anggota Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO). Chairman Musim Mas bertugas sebagai Dewan Eksekutif RSPO pertama.

Tahun 2007 – Sekarang. Mengembangkan Sayap dan Memperoleh Pengakuan Global. Di masa dimana kami memanfaatkan pasar Asia yang sedang berkembang, Musim Mas mulai membangun berbagai operasi di lintas dunia termasuk di Eropa dan Amerika Utara. Dengan akar kami yang kokoh tertanam, segala hal menjadi lebih mungkin untuk diraih dan bisnis kami tersebar di India, Cina, Vietnam, Belanda, Spanyol, Italia, dan Brasil. Saat ini, Musim Mas telah menjadi eksportir kelapa sawit terbesar di Indonesia kepada konsumen diseluruh dunia.

Kami sangat bangga dengan fokus kami pada keberlanjutan dengan adanya pengakuan dari seluruh dunia: Grup Musim Mas menjadi kelompok besar pertama yang mencapai 100% sertifikasi RSPO P&C untuk semua pabrik

pengolahan beserta perkebunan kami; PT Musim Mas adalah perusahaan pertama yang menerima sertifikasi Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO); dan Grup Musim Mas adalah perusahaan pertama di Asia Tenggara yang memperoleh verifikasi Palm Oil Innovation Group (POIG) pada tahun 2019.

4.1.2 Visi dan Misi

VISI

Kami bertekad menjadi mitra pilihan terbaik dunia di dalam rantai pasok industri minyak kelapa sawit dan produk turunannya

MISI

Didorong oleh keinginan yang kuat untuk menjadi perusahaan yang terbaik dan berkomitmen terhadap peningkatan yang berkelanjutan, kami bertekad menjadi pemimpin di industri minyak kelapa sawit yang menghasilkan semua produk secara bertanggungjawab dari segi ekonomi, sosial, dan ramah lingkungan dengan mematuhi semua ketentuan hukum yang berlaku.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	32	52.5
Perempuan	29	47.5
Jumlah	61	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki sebanyak 32 orang atau 52,5% dan jumlah karyawan perempuan sebanyak 29 orang atau 47,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan umur yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
15 - 25 Tahun	14	23.0
26 - 35 Tahun	19	31.1
36 - 50 Tahun	28	45.9
diatas 50 Tahun	0	0.0
Jumlah	61	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah karyawan yang usia 15-25 tahun sebanyak 14 orang atau 23%. Jumlah karyawan yang usia 26-35 tahun sebanyak 19 orang atau 31,1%. jumlah karyawan yang usia 36-50 tahun sebanyak 28 orang atau 45,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan

yang bekerja pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol paling banyak berusia 36-35 tahun.

3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jabatan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Peniddikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	10	16.4
Diploma	14	23.0
Sarjana (S1)	37	60.7
Jumlah	61	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat ditunjukan bahwa jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 10 orang atau 16,4%. jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 14 orang atau 23%. jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 37 orang atau 60,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol lebih banyak memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1).

4) Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	0	0.0
1 - 2 Tahun	4	6.6
3 - 4 Tahun	7	11.5
5 Tahun ke Atas	50	82.0
Jumlah	61	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah karyawan yang lama bekerjanya 1-2 tahun sebanyak 4 orang atau 6,6%. jumlah karyawan yang lama bekerjanya 3-4 tahun sebanyak 7 orang atau 11,5%. jumlah karyawan yang lama bekerjanya 5 tahun ke atas tahun sebanyak 50 orang atau 82%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol lebih banyak yang lama bekerjanya 5 tahun ke atas.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu mempengaruhi *turnover intention* pada Kantor Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\text{Jumlah skor tertinggi: } 5 \times 1 \times 61 = 305$$

$$\text{Jumlah skor rendah: } 1 \times 1 \times 61 = 61$$

$$\text{Rentang skala : } \frac{305-61}{5} = 48,8 \text{ dibulatkan menjadi } 49$$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
61 - 110	Sangat Rendah
111 - 160	Rendah
161 - 210	Sedang
211 - 260	Tinggi
261 - 310	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 61 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1) Kepuasan gaji (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kepuasan gaji (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan gaji (X1)

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
3	0	0	0.0	2	6	2.5	0	0	0.0	2	6	2.5
4	11	44	18.0	9	36	14.8	10	40	16.4	11	44	18.0
5	50	250	82.0	50	250	82.0	51	255	83.6	48	240	78.7
Σ	61	294	100	61	292	100	61	295	100	61	290	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 61 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kepuasan gaji, dimana item pernyataan X1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 294. Item pernyataan X1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 292. item pernyataan X1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 295. Item pernyataan X1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 290. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja memiliki kepuasan gaji.

2) Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel komitmen organisasi (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Komitmen organisasi (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	2	4	3.3	0	0	0.0
3	2	6	3.3	6	18	9.8	4	12	6.6
4	7	28	11.5	27	108	44.3	17	68	27.9
5	52	260	85.2	26	130	42.6	40	200	65.6
Σ	61	294	100	61	260	100	61	280	100
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 61 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada

variabel komitmen organisasi, dimana item pernyataan X2.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 294. Item pernyataan X2.2 berada pada kategori tinggi dengan skor 260. item pernyataan X2.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 280. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

3) *Turnover intention*

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel *turnover intention* (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden *Turnover intention* (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
4	11	44	18.0	10	40	16.4	6	24	9.8
5	50	250	82.0	51	255	83.6	55	275	90.2
Σ	61	294	100	61	295	100	61	299	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	0	0	0.0
3	0	0	0.0	0	0	0.0
4	12	48	19.7	22	88	36.1
5	49	245	80.3	39	195	63.9
Σ	61	293	100	61	283	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 61 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan variabel *turnover intention* dimana item pernyataan Y1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 294. item pernyataan Y1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 295. item pernyataan Y1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 299. item pernyataan Y1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 293. item pernyataan Y1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 283. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol lebih banyak tidak mau meninggalkan organisasi atau perusahaan

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara

menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 61 responden.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan gaji

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable kepuasan gaji (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan gaji (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0.822	0,252	Valid	0.885	> 0,6 = reliable
X1.2	0.865	0,252	Valid		
X1.3	0.877	0,252	Valid		
X1.4	0.907	0,252	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepuasan gaji (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,252) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,885 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kepuasan gaji adalah valid dan reliable.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen organisasi

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable komitmen organisasi (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen organisasi (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0.808	0,252	Valid	0.772	> 0,6 = reliable
X2.2	0.870	0,252	Valid		
X2.3	0.843	0,252	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,252) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,772 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi adalah valid dan reliable.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Turnover intention

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel turnover intention (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Turnover intention* (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0.766	0,252	Valid	0.758	> 0,6 = reliable
Y1.2	0.669	0,252	Valid		
Y1.3	0.673	0,252	Valid		
Y1.4	0.771	0,252	Valid		
Y1.5	0.712	0,252	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

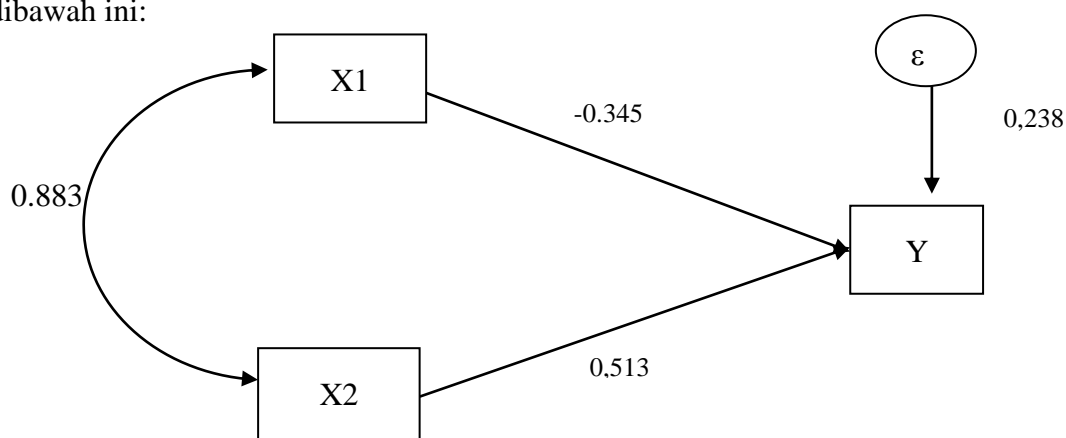
Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variable *turnover intention* (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{table}$ (0,252) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphasnya sebesar $0,758 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *turnover intention* adalah valid dan reliable.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat menjadi penentu (determinan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1,X1, dan X2,terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = -0.345X_1 + 0.513X_2 + 0.238\varepsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara kepuasan gaji (X1) dengan komitmen organisasi (X2) sebesar 0.883 dengan tingkat hubungan sangat tinggi atau sangat kuat. Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap
***Turnover intention* (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh langsung	Kontribusi Bersama (R ² _{yX1X2})
X1 → Y	-0.345	0.613	
X2 → Y	0.513	0.415	
€ → Y	0.238	0.337	
X dan X2 → Y			0.762 (76,2%)

Sumber : Hasil olahan data 2023

4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1) **Kepuasan gaji (X1), dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol.**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 51.793 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.160 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51.793 > 3.160$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan gaji (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol, diterima.

2) Kepuasan gaji (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y) pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol.

Hasil olahan data diperoleh kepuasan gaji (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar -0.345 atau -34,5% dengan nilai sig sebesar 0,007, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dibanding dengan nilai probabilitas sig atau ($0,007 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan gaji (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol, diterima.

3) Komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol.

Hasil olahan data diperoleh komitmen organisasi (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.513 atau 51,3% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dibanding dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol, diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Kepuasan gaji (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y) pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada

Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol. *Turnover intention* akan berkurang seiring dengan meningkatnya kepuasan gaji dan komitmen karyawan yang bekerja pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol.

Karyawan sebagai asset perusahaan tentunya pemberian gaji pada karyawan menjadi hal yang sangat mendasar yang perlu di perhatikan oleh Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol. Karena pemberian gaji yang konsisten dapat memberikan kepuasan pada karyawan dari gaji yang diterimanya. Tentu dengan kepuasan gaji karyawan tersebut membuat karyawan tetap bertahan di perusahaan. Begitupun dengan sebaliknya, ketidakpuasan karyawan pada gaji yang diterimanya memungkinkan karyawan memilih keluar dan bertahan. Karena tujuan pemberian gaji adalah untuk membuat karyawan puas dalam bekerja.

Selain dari kepuasan gaji karyawan, juga terdapat komitmen organisasi karyawan. Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol telah membangun komitmen kepada karyawan pada saat dilakukan perekrutan. Hal-hal yang terkait kondisi Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol telah dibicarakan diawal perekrutan, oleh karenanya komitmen organisasi karyawan selalu tumbuh dalam menjalankan aktivitasnya dalam bekerja

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan, (2016) menyatakan bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan merupakan bentuk balas jasa perusahaan yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atau posisi klerek, atas dasar yang teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan.

Menurut Sopiah dalam (Yaqin, 2013) bahwa komitmen organisasi sebagai derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Hal tersebut juga merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi sehingga bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handaru dan Muna, (2012) yang mengemukakan bahwa kepuasan gaji dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intentio*. Jika karyawan terpuaskan maka membentuk komitmen organisasi dan pada akhirnya karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan.

2) Kepuasan gaji (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) pada Kantor Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol.

Besarnya pengaruh kepuasan gaji (X1) secara parsial terhadap *turnover intention* (Y) pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol, dimana bila kepuasan gaji menurun maka *turnover intention* akan meningkat. Ini berarti bahwa kepuasan gaji berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil tersebut sebagaimana fakta yang terjadi pada perusahaan Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol dimana tingkat gaji yang diberikan Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol kepada karyawan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan juga memberikan kenaikan gaji kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam perusahaan. Selain dari kenaikan gaji, Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol juga memberikan tunjangan kepada karyawan berupa tunjangan hari raya, dan tunjangan kesehatan. Selain itu, besar kecilnya pemberian gaji kepada karyawan juga tergantung dari tingkat pendidikan karyawan dan lama bekerja karyawan. Dari data karakteristik responden yang dieproleh menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol lebih banyak memiliki tingkat pendidikan Sarjana. Oleh karenanya, pemberian gaji kepada karyawan oleh perusahaan juga tergantung dari tingkat pendidikan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *equity* yang dikemukakan oleh Farlianto, (2014) bahwa kepuasan individu atas gaji yang diterima

berkenaan dengan motivasi individu untuk bertindak dalam organisasi. Individu akan menilai rasio input terhadap outcome bagi tugas yang ada dan membandingkannya dengan referent. Teori equity menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan perusahaan. Perasaan ini merupakan hasil dari proses yang berkesinambungan dan setelah membandingkan dengan outcome yang lain. Selain itu, Rivai dan Sagala (Andalen & Darmastuti, 2015) juga mengemukakan bahwa tujuan dari pemberian gaji kepada karyawan agar terciptanya stabilitas karyawan. Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

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 (Putra & Surya, 2016).

Menurut Priansa, (2016) menyatakan bahwa gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Sedangkan menurut Hasibuan, (2016) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap

dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atau posisi klerek, atas dasar yang teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan.

Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan (Arsih, Sumadi, & Susubiyani, 2018). Menurut Andini dalam (Handaru & Muna, 2012) bahwa kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi.

Menurut Hersusdadikawati dalam (Putra & Surya, 2016) mendefinisikan kepuasan atas gaji sebagai persepsi kepuasan atas gaji atau upah langsung, sedangkan kepuasan atas struktur atau pengadministrasian gaji didefinisikan sebagai persepsi kepuasan dengan hirarki gaji internal dan metode yang digunakan untuk mendistribusikan gaji. Kepuasan atas peningkatan gaji berkenaan dengan persepsi kepuasan dalam perubahan tingkat gaji.

Menurut Endang dalam (Handaru & Muna, 2012) mendefinisikan kepuasan atas gaji sebagai persepsi kepuasan atas gaji atau upah langsung, sedangkan kepuasan atas struktur atau pengadministrasian gaji didefinisikan sebagai persepsi kepuasan dengan hirarki gaji internal dan metode yang digunakan untuk mendistribusikan gaji. Kepuasan atas peningkatan gaji

berkenaan dengan persepsi kepuasan dalam perubahan tingkat gaji. Kepuasan atas tunjangan menekankan pada persepsi kepuasan dengan pembayaran tidak langsung yang diterima karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Handaru & Muna, (2012) mengemukakan bahwa kepuasan gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan

3) Komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol

Besarnya pengaruh komitmen organisasi (X2) secara parsial terhadap *turnover intention* (Y) pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol, dimana karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi justru akan mengurangi *turnover intention* karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi (X2) secara parsial terhadap *turnover intention* (Y) menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan namun masih saja memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini dibuktikan dari data awal penelitian, dimana jumlah karyawan dengan status mengundurkan diri sebanyak 6 orang, pada hal mereka yang mengundurkan diri memiliki masa kerja yang cukup lama. Selain itu, karyawan yang meninggalkan organisasi atau yang keluar dari organisasi kebanyakan telah mencapai masa kerja. Bentuk komitmen karyawan pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol terlihat dari hasil jawaban responden, dimana karyawan telah membangun

hubungan secara psikologis antar karyawan di dalam tempat kerja, sehingga karyawan merasa memiliki dan merasa bagian dari perusahaan. Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol menghargai karyawannya dengan melibatkan karyawan pada seluruh pekerjaan sesuai dengan bidang dan tugas yang telah diberikan. Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol memberikan berupa jaminan sosial kepada karyawan berupa jaminan kesehatan dan libur sehingga karyawan memiliki keterikatan dengan perusahaan. Selain itu, dari data karakteristik responden yang diperoleh menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan yang bekerja memiliki masa kerja yang cukup lama dan hanya sebagian kecil yang lama bekerja di bawah 1 tahun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Mowday, Porter dan Steers (Putra & Surya, 2016) mengatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi kepada organisasi akan memiliki motivasi yang tinggi untuk hadir di dalam organisasi, serta berupaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan dapat ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh sikap cuek terhadap pekerjaannya dan semakin lama akan cenderung ingin keluar dari organisasi. Sedangkan, menurut Sopiah (Yaqin, 2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Hal

tersebut juga merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi sehingga bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Andini dalam (Siwi, Taroreh, & Dotulong, 2016) bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kekerapan indentifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertakan dalam organisasi. Sedangkan menurut (Noviolanda, Suprayitno, & Sutarno, 2017) 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.

Mowday, Porter dan Steers dalam (Putra & Surya, 2016) mengatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi kepada organisasi akan memiliki motivasi yang tinggi untuk hadir di dalam organisasi, serta berupaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan dapat ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang ditunjukan oleh sikap cuek terhadap pekerjaannya dan semakin lama akan cenderung ingin keluar dari organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Watkenya & Indartono, (2016) mengemukakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi apabila karyawan

memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan gaji (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol
2. Kepuasan gaji (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol
3. Komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol agar lebih memperhatikan komitmen organisasi karyawan, dimana dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh terhadap *turnover intention*.
2. Disarankan kepada pimpinan Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol agar mempertahankan dan meningkatkan kepuasan gaji

karyawan karena dari hasil penelitian memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan.

3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang *turnover intention* dengan meneliti variabel lain seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Putra, D. E., & Surya, I. B. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4281-4308.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arsih, R. B., Sumadi, & Susubiyani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 164-179.
- Handaru, A. W., & Muna, N. (2012). Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT JAMSOSTEK. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 1-19.
- Farlianto. (2014). Pengaruh Kepuasan Gaji, Shift Kerja Malam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan (Studi pada Call Center PT Vads Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 47-66.
- Andalen, A., & Darmastuti, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Pengembangan Karyawan Dan Dukungan Organisasional Terhadap Turnoverintention (Studi pada Karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia). *Diponegoro Journal Of management* , 1-13.
- Noviolanda, S., Suprayitno, & Sutarno. (2017). Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 101 – 111.
- Sianipar, A. R., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia*, 98 - 114.

- Wateknya, Y., & Indartono, S. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Student UNY*, 468-480.
- Yaqin, M. A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan KJPP TOHA, OKKY, HERU & REKAN Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 919-930.
- Saeka, I. A., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3736-3760.
- Siwi, G., Taroreh, R. N., & Dotulong, L. O. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabata, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*, 932- 951.
- Adi, A. Z., & Ratnasari , S. L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah Di Kota Batam. *Jurnal Etikonomi* , 35-50.

Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu

Bersama ini saya mohon kesediaan saudara/saudari untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul: “**Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* karyawan Pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol**”.

Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Perlu saudara/saudari ketahui bahwa keberhasilan penelitian ini sangat tergantung dari partisipasi saudara/saudari dalam menjawab kuesioner. Atas partisipasi dan kerjasamanya, saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Bapak/Ibu cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 5) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu :

Pilihan	BOBOT Positif	BOBOT Negatif
Sangat Setuju/Selalu (Sangat Positif)	5	1
Setuju/Sering (Positif)	4	2
Ragu-Ragu/Kadangkadang (Netral)	3	3
Tidak Setuju/Jarang (Negatif)	2	4
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1	5

Hormat Saya,

Peneliti

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan maupun pernyataan.
2. Beri tanda contrenng pada jawaban yang dipilih
3. Identitas Responden

- | | | | |
|------------------|---|---------------------|-----------------|
| 1) No. Res | : | | |
| 2) Jenis Kelamin | : | | |
| 3) Usia | : |Tahun | |
| 4) Pendidikan | : | a. SLTA | c. Sarjana (S1) |
| | | b. Diploma | d. S2/S3 |
| 5) Lama Bekerja | : | a. Di bawah 1 tahun | |
| | | b. 1 – 2 tahun | |
| | | c. 3-4 Tahun | |
| | | d. 5 tahun ke atas | |

B. DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

Variabel Kepuasan Gaji (X1)

1. Tingkat Gaji yang diberikan oleh perusahaan saat ini sudah sesuai dengan pekerjaan Anda
 - A. Sangat sesuai dengan pekerjaan
 - B. Sesuai dengan pekerjaan
 - C. Kurang sesuai dengan pekerjaan
 - D. Tidak sesuai dengan pekerjaan
 - E. Sangat tidak sesuai dengan pekerjaan
2. Kedudukan anda pada perusahaan sesuai dengan struktur besaran gaji yang diberikan dari perusahaan
 - A. Sangat sesuai dengan struktur besaran gaji yang diberikan
 - B. Sesuai dengan struktur besaran gaji yang diberikan
 - C. Kurang sesuai dengan struktur besaran gaji yang diberikan
 - D. Tidak sesuai dengan struktur besaran gaji yang diberikan
 - E. Sangat tidak sesuai dengan struktur besaran gaji yang diberikan
3. Perusahaan memberikan kenaikan gaji kepada anda selama bekerja
 - A. Selalu diberikan kenaikan gaji
 - B. Sering diberikan kenaikan gaji
 - C. Kadang-kadang diberikan kenaikan gaji
 - D. Jarang diberikan kenaikan gaji
 - E. Tidak pernah diberikan kenaikan gaji
4. Perusahaan memberikan tunjangan kepada anda selama bekerja
 - A. Selalu diberikan tunjangan
 - B. Sering diberikan tunjangan
 - C. Kadang-kadang diberikan tunjangan
 - D. Jarang diberikan tunjangan
 - E. Tidak pernah diberikan tunjangan

Variabel Komitmen Organisasi (X2)

1. Memiliki hubungan secara psikologis dengan tempat kerja anda sehingga sulit untuk meninggalkan tempat kerja
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Ragu-ragu
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat tidak setuju
2. Keterlibatan kerja ditempat kerja membuat anda peduli dengan pekerjaan Anda
 - A. Sangat peduli dengan pekerjaan
 - B. Peduli dengan pekerjaan
 - C. Kurang peduli dengan pekerjaan
 - D. Tidak peduli dengan pekerjaan
 - E. Sangat tidak peduli dengan pekerjaan
3. Perusahaan telah memberikan segalanya kepada anda, sehingga anda terikat dan mau mengabdikan diri
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Ragu-ragu
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat tidak setuju

Variabel *Turnover Intention* (Y)

1. Tanggung jawab mulai berkurang karena sering tidak hadir di tempat kerja
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Ragu-ragu
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat tidak setuju
2. Perusahaan tidak memenuhi keinginan anda sehingga mulai malas bekerja
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Ragu-ragu
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat tidak setuju
3. Memiliki niat untuk pindah atau berhenti sehingga mulai melanggar tata tertib ditempat kerja
 - A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Ragu-ragu

- D. Tidak Setuju
 - E. Sangat tidak setuju
4. Melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan perusahaan
- A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Ragu-ragu
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat tidak setuju
5. Memiliki niat untuk pindah atau berhenti dari tempat kerja, sehingga mulai melakukan hal positif
- A. Sangat Setuju
 - B. Setuju
 - C. Ragu-ragu
 - D. Tidak Setuju
 - E. Sangat tidak setuju

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Kepuasan Gaji (X1)

No. Resp	Kepuasan Gaji (X1)				Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	5	5	5	5	20
2	5	5	4	4	18
3	5	5	5	5	20
4	5	4	5	5	19
5	5	5	5	5	20
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	5	5	4	18
9	5	5	5	4	19
10	5	5	5	5	20
11	4	3	4	3	14
12	4	5	5	5	19
13	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	5	20
22	5	5	5	5	20
23	4	4	4	4	16
24	5	4	4	5	18
25	5	5	5	5	20
26	5	5	5	5	20
27	5	5	5	5	20
28	5	5	5	5	20
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	5	20
31	5	5	5	5	20
32	5	5	5	5	20
33	5	5	5	5	20
34	5	5	5	5	20
35	5	4	5	5	19
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	5	5	5	5	20

40	5	5	5	5	20
41	5	5	4	4	18
42	5	5	5	5	20
43	5	4	5	5	19
44	5	5	5	5	20
45	4	4	4	4	16
46	4	4	4	4	16
47	4	5	5	4	18
48	5	5	5	4	19
49	5	5	5	5	20
50	4	3	4	3	14
51	4	5	5	5	19
52	5	5	5	5	20
53	5	5	5	5	20
54	5	5	5	5	20
55	5	5	5	5	20
56	5	5	5	5	20
57	5	5	5	5	20
58	5	5	5	5	20
59	5	5	5	5	20
60	5	5	5	5	20
61	5	5	5	5	20

Data Interval Variabel Kepuasan Gaji (X1)

Successive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
3.541	4.611	3.486	3.203	14.842
2.452	3.528	2.419	1.000	9.398
3.541	3.528	3.486	2.155	12.710
2.452	2.435	2.419	2.155	9.460
3.541	2.435	3.486	2.155	11.617
3.541	3.528	2.419	1.000	10.488
2.452	2.435	2.419	1.000	8.305
2.452	3.528	2.419	1.000	9.398
3.541	2.435	3.486	2.155	11.617
2.452	3.528	2.419	1.000	9.398
3.541	3.528	3.486	1.000	11.555
3.541	2.435	3.486	2.155	11.617
2.452	3.528	2.419	1.000	9.398
2.452	3.528	3.486	1.000	10.465
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
3.541	2.435	2.419	1.000	9.395
2.452	2.435	2.419	2.155	9.460
2.452	2.435	2.419	1.000	8.305
2.452	3.528	3.486	1.000	10.465
2.452	2.435	2.419	2.155	9.460
2.452	2.435	2.419	2.155	9.460
3.541	3.528	2.419	2.155	11.643
2.452	2.435	2.419	1.000	8.305
2.452	2.435	3.486	1.000	9.373
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
2.452	2.435	1.000	1.000	6.887
2.452	2.435	3.486	2.155	10.527
3.541	3.528	3.486	2.155	12.710
1.000	1.000	2.419	1.000	5.419
2.452	3.528	2.419	1.000	9.398
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
2.452	2.435	2.419	1.000	8.305
2.452	1.000	1.000	1.000	5.452
2.452	2.435	3.486	1.000	9.373
3.541	3.528	4.559	2.155	13.783

4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
2.452	2.435	3.486	2.155	10.527
3.541	3.528	3.486	1.000	11.555
3.541	3.528	3.486	2.155	12.710
2.452	2.435	2.419	2.155	9.460
2.452	2.435	2.419	1.000	8.305
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
1.000	2.435	2.419	2.155	8.008
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
2.452	2.435	2.419	1.000	8.305
3.541	3.528	2.419	2.155	11.643
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
3.541	2.435	3.486	2.155	11.617
3.541	2.435	2.419	1.000	9.395
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
2.452	3.528	2.419	1.000	9.398
3.541	2.435	3.486	1.000	10.462
3.541	2.435	3.486	2.155	11.617
2.452	2.435	2.419	1.000	8.305
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
3.541	3.528	2.419	2.155	11.643

Data Ordinal Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No. Resp	Komitmen Organisasi (X2)			Total
	X2.1	X2.2	X2.3	
1	5	5	5	15
2	5	5	5	15
3	5	5	5	15
4	5	5	4	14
5	5	4	5	14
6	5	3	5	13
7	4	4	4	12
8	5	4	4	13
9	4	4	5	13
10	5	4	4	13
11	3	3	3	9
12	4	2	3	9
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	4	4	13
16	5	4	4	13
17	5	5	5	15
18	5	4	5	14
19	5	5	5	15
20	5	4	4	13
21	5	5	4	14
22	5	4	5	14
23	4	3	4	11
24	5	5	5	15
25	5	5	5	15
26	5	4	5	14
27	5	5	5	15
28	5	3	5	13
29	5	4	5	14
30	5	4	5	14
31	5	5	5	15
32	5	4	5	14
33	5	5	5	15
34	5	5	5	15
35	5	4	5	14
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	4	5	14
39	5	4	5	14
40	5	5	5	15
41	5	5	5	15
42	5	5	5	15

43	5	5	4	14
44	5	4	5	14
45	5	3	5	13
46	4	4	4	12
47	5	4	4	13
48	4	4	5	13
49	5	4	4	13
50	3	3	3	9
51	4	2	3	9
52	5	5	5	15
53	5	5	5	15
54	5	4	4	13
55	5	4	4	13
56	5	5	5	15
57	5	4	5	14
58	5	5	5	15
59	5	4	4	13
60	5	5	4	14
61	5	4	5	14

Data Interval Variabel Kepuasan Gaji (X2)

Succesive Interval			
X2 . 1	X2 . 2	X2 . 3	TOTAL
3.178	4.918	4.918	13.013
1.000	2.749	3.902	7.650
2.137	3.852	2.814	8.803
2.137	2.749	2.814	7.699
2.137	3.852	3.902	9.891
1.000	3.852	3.902	8.754
1.000	2.749	2.814	6.562
1.000	2.749	2.814	6.562
2.137	3.852	3.902	9.891
1.000	2.749	2.814	6.562
1.000	2.749	2.814	6.562
2.137	3.852	3.902	9.891
1.000	2.749	2.814	6.562
1.000	2.749	2.814	6.562
3.178	4.918	4.918	13.013
1.000	1.000	2.814	4.814
2.137	3.852	2.814	8.803
1.000	2.749	3.902	7.650
1.000	3.852	2.814	7.666
2.137	2.749	2.814	7.699
2.137	3.852	3.902	9.891
2.137	2.749	3.902	8.787
1.000	3.852	2.814	7.666
1.000	2.749	2.814	6.562
3.178	4.918	4.918	13.013
1.000	2.749	2.814	6.562
2.137	2.749	3.902	8.787
2.137	3.852	3.902	9.891
1.000	3.852	2.814	7.666
1.000	2.749	1.000	4.749
1.000	2.749	2.814	6.562
1.000	2.749	2.814	6.562
1.000	2.749	2.814	6.562
1.000	2.749	2.814	6.562
2.137	3.852	3.902	9.891
3.178	4.918	4.918	13.013
3.178	4.918	4.918	13.013
3.178	4.918	4.918	13.013
2.137	3.852	3.902	9.891
1.000	3.852	3.902	8.754
2.137	3.852	3.902	9.891
2.137	3.852	3.902	9.891
1.000	2.749	2.814	6.562
3.178	4.918	4.918	13.013
2.137	3.852	2.814	8.803
3.178	4.918	4.918	13.013
3.178	4.918	4.918	13.013
1.000	3.852	2.814	7.666
2.137	2.749	3.902	8.787
3.178	4.918	4.918	13.013
3.178	4.918	4.918	13.013
2.137	2.749	2.814	7.699

1.000	3.852	3.902	8.754
3.178	4.918	4.918	13.013
3.178	4.918	4.918	13.013
1.000	2.749	2.814	6.562
1.000	2.749	3.902	7.650
2.137	3.852	2.814	8.803
1.000	2.749	2.814	6.562
3.178	4.918	4.918	13.013
2.137	2.749	2.814	7.699

Data Ordinal Variabel Turnover Intention (Y)

No. Resp	Turnover Intention (Y)					
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	4	24
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	4	5	5	4	4	22
8	4	5	5	5	4	23
9	4	5	5	4	4	22
10	5	5	5	5	5	25
11	5	4	4	4	4	21
12	4	4	5	5	4	22
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	4	24
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	4	24
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	4	24
23	4	4	4	4	5	21
24	5	4	5	5	5	24
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	4	5	24
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	4	24
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	4	5	5	24
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	4	4	23
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	5	4	5	24
40	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	5	4	24
42	5	5	5	5	5	25
43	5	4	5	5	5	24
44	5	5	5	5	5	25

45	4	4	4	4	4	20
46	4	5	5	4	4	22
47	4	5	5	5	4	23
48	4	5	5	4	4	22
49	5	5	5	5	5	25
50	5	4	4	4	4	21
51	4	4	5	5	4	22
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	4	24
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	4	24
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	4	24

Data Interval Variabel Turnover Intention (Y)

Successive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
5.038	3.996	4.642	4.642	3.547	21.866
3.995	3.996	2.507	3.561	2.461	16.519
3.995	2.830	3.599	3.561	3.547	17.532
2.845	3.996	2.507	2.461	2.461	14.270
2.845	2.830	3.599	2.461	3.547	15.282
3.995	3.996	3.599	3.561	2.461	17.612
2.845	2.830	2.507	2.461	2.461	13.103
2.845	3.996	2.507	3.561	2.461	15.370
3.995	3.996	3.599	2.461	3.547	17.598
3.995	3.996	2.507	3.561	2.461	16.519
2.845	2.830	3.599	3.561	3.547	16.383
3.995	3.996	3.599	2.461	3.547	17.598
2.845	2.830	2.507	3.561	2.461	14.204
3.995	3.996	2.507	3.561	3.547	17.606
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
2.845	2.830	3.599	2.461	2.461	14.196
2.845	2.830	2.507	2.461	2.461	13.103
2.845	2.830	2.507	2.461	2.461	13.103
3.995	2.830	2.507	3.561	3.547	16.440
2.845	2.830	2.507	2.461	2.461	13.103
2.845	3.996	2.507	2.461	2.461	14.270
2.845	2.830	3.599	3.561	2.461	15.296
3.995	2.830	2.507	2.461	2.461	14.253
2.845	2.830	2.507	2.461	3.547	14.190
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
2.845	2.830	2.507	2.461	1.000	11.643
2.845	2.830	2.507	2.461	3.547	14.190
2.845	3.996	3.599	3.561	3.547	17.549
2.845	2.830	1.000	1.000	2.461	10.136
3.995	2.830	2.507	3.561	2.461	15.353
1.000	2.830	1.000	1.000	1.000	6.830
2.845	1.000	2.507	2.461	2.461	11.274
2.845	2.830	2.507	1.000	1.000	10.182
2.845	2.830	2.507	2.461	3.547	14.190
3.995	3.996	3.599	3.561	4.617	19.768
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004

5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
3.995	3.996	2.507	2.461	3.547	16.506
2.845	2.830	3.599	3.561	3.547	16.383
3.995	2.830	3.599	3.561	3.547	17.532
2.845	3.996	2.507	2.461	2.461	14.270
2.845	2.830	2.507	2.461	2.461	13.103
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
2.845	2.830	1.000	2.461	2.461	11.597
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
2.845	3.996	2.507	2.461	2.461	14.270
2.845	2.830	3.599	3.561	2.461	15.296
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
3.995	3.996	3.599	2.461	3.547	17.598
2.845	2.830	3.599	2.461	2.461	14.196
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
3.995	3.996	2.507	3.561	2.461	16.519
3.995	3.996	3.599	2.461	3.547	17.598
2.845	2.830	3.599	2.461	3.547	15.282
2.845	2.830	2.507	2.461	2.461	13.103
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
2.845	3.996	3.599	3.561	2.461	16.463

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Frequency Table

Variabel Kepuasan Gaji (X1)

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	11	18.0	18.0	18.0
	5.00	50	82.0	82.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.3	3.3	3.3
	4.00	9	14.8	14.8	18.0
	5.00	50	82.0	82.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	10	16.4	16.4	16.4
	5.00	51	83.6	83.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.3	3.3	3.3
	4.00	11	18.0	18.0	21.3
	5.00	48	78.7	78.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Variabel Komitmen Organisasi (X2)

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.3	3.3	3.3
	4.00	7	11.5	11.5	14.8
	5.00	52	85.2	85.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	6	9.8	9.8	13.1
	4.00	27	44.3	44.3	57.4
	5.00	26	42.6	42.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.6	6.6	6.6
	4.00	17	27.9	27.9	34.4
	5.00	40	65.6	65.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Variabel Turnover Intention (Y)

Y1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	11	18.0	18.0	18.0
	5.00	50	82.0	82.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	10	16.4	16.4	16.4
	5.00	51	83.6	83.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	6	9.8	9.8	9.8
	5.00	55	90.2	90.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	19.7	19.7	19.7
	5.00	49	80.3	80.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	22	36.1	36.1	36.1
	5.00	39	63.9	63.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Gaji (X1)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 TOTAL_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	Total_X 1
X1_1	Pearson Correlation	1	.588**	.599**	.706**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61
X1_2	Pearson Correlation	.588**	1	.721**	.664**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61
X1_3	Pearson Correlation	.599**	.721**	1	.755**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61
X1_4	Pearson Correlation	.706**	.664**	.755**	1	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61
Total_X 1	Pearson Correlation	.822**	.865**	.877**	.907**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES= X1_1 X1_2 X1_3 X1_4

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	4

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	Toral_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.551**	.610**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61
X2_2	Pearson Correlation	.551**	1	.545**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61
X2_3	Pearson Correlation	.610**	.545**	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61
Toral_X2	Pearson Correlation	.808**	.870**	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES= X2_1 X2_2 X2_3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	3

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Turnover Intention (Y)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Correlations					
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Total_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.368**	.275*	.519**	.536**	.766**
	Sig. (2-tailed)		.004	.032	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
Y1_2	Pearson Correlation	.368**	1	.597**	.338**	.221	.669**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.008	.087	.000
	N	61	61	61	61	61	61
Y1_3	Pearson Correlation	.275*	.597**	1	.529**	.210	.673**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000		.000	.103	.000
	N	61	61	61	61	61	61
Y1_4	Pearson Correlation	.519**	.338**	.529**	1	.401**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000		.001	.000
	N	61	61	61	61	61	61
Y1_5	Pearson Correlation	.536**	.221	.210	.401**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.087	.103	.001		.000
	N	61	61	61	61	61	61
Total_Y	Pearson Correlation	.766**	.669**	.673**	.771**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	5

Lampiran 5. Uji Korelasi

```
DATASET ACTIVATE DataSet0.  
CORRELATIONS  
  /VARIABLES=X1 X2 X3 Y  
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations			
		Kepuasan Gaji	Komitmen Organisasi
Kepuasan Gaji	Pearson Correlation	1	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.883**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lamipran 6. Uji Hipotesis

```
REGRESSION  
  /MISSING LISTWISE  
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
  /NOORIGIN  
  /DEPENDENT Y  
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Kepuasan Gaji ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.744	1.03413

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1092.513	2	546.257	51.793	.000 ^b
	Residual	62.027	58	1.069		
	Total	1154.540	60			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.991	.500		5.978	.000
	Kepuasan Gaji	-.080	.114	-.345	-3.700	.007
	Komitmen Organisasi	.285	.082	.513	5.597	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

SURAT KETERANGAN RISET

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iswin Junaidi Yasin

Jabatan : Manager HRGA

Menerangkan Bahwa :

Nama : Muhammad Nasir S. Laupe

Nim : E21 19 035

Program Studi : Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo

Telah melakukan penelitian "**Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* karyawan Pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantations Kabupaten Buol**" pada bulan Juli 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Buol, 04 Agustus 2023

PT. Hardaya Inti Plantations

PT. HARDAYA INTI PLANTATIONS

Iswin Junaidi Yasin
Manager HRGA

PAPER NAME

Turnitin Skripsi nasir.docx

AUTHOR

MUHAMMAD NASIR S. LAUPE NASIR

WORD COUNT

9791 Words

CHARACTER COUNT

63592 Characters

PAGE COUNT

64 Pages

FILE SIZE

409.2KB

SUBMISSION DATE

Sep 23, 2023 11:44 AM GMT+8

REPORT DATE

Sep 23, 2023 11:45 AM GMT+8**● 25% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 24% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 6% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

● 25% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 24% Internet database
- Crossref database
- 6% Submitted Works database
- 2% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	jtebr.unisan.ac.id Internet	4%
2	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 Submitted works	4%
3	musimmas.com Internet	3%
4	ocs.unud.ac.id Internet	2%
5	e-jurnal.nobel.ac.id Internet	2%
6	scribd.com Internet	1%
7	neliti.com Internet	1%
8	journal.umgo.ac.id Internet	<1%

9	core.ac.uk Internet	<1%
10	media.neliti.com Internet	<1%
11	repository.unsil.ac.id Internet	<1%
12	jurnal.unmuhjember.ac.id Internet	<1%
13	repository.ar-raniry.ac.id Internet	<1%
14	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id Internet	<1%
15	ojs.unik-kediri.ac.id Internet	<1%
16	pt.scribd.com Internet	<1%
17	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet	<1%
18	bajangjournal.com Internet	<1%
19	konsultasiskripsi.com Internet	<1%
20	123dok.com Internet	<1%

21	devotion.greenvest.co.id Internet	<1%
22	docslide.us Internet	<1%
23	eprints.undip.ac.id Internet	<1%
24	e-journal.hamzanwadi.ac.id Internet	<1%