

**PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN PADA
PT CIPTA LANGGENG MITRA
SUKSES GORONTALO**

Oleh

**RESLAN KONTA
E.2116031**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
TAHUN 2020**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER* *INTENTION* KARYAWAN PADA PT CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES GORONTALO

Oleh

**RESLAN KONTA
E.2116031**

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 26 Mei 2020

Pembimbing I



Syamsul, SE., M.Si
NIDN: 0921108502

Pembimbing II



Agus Susanto Naue, SE., M.Si
NIDN: 0922087002

HALAMAN PERSETUJUAN

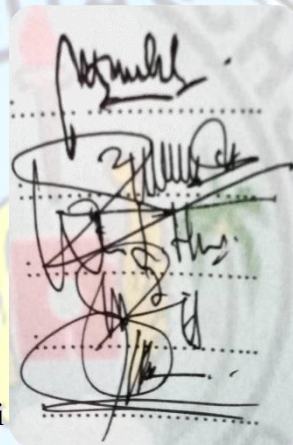
PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER* *INTENTION* KARYAWAN PADA PT CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES GORONTALO

Oleh
RESLAN KONTA
E2116031

SKRIPSI

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Poppy Mu'jizat, SE., MM
2. Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si
3. Wiwin L. Husin, SE., M.Si
4. Syamsul, SE., M.Si
5. Agus Susanto Naue, SE., M.Si



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Ariawan, S.Psi, SE., MM
NIDN : 09 220575 02

Ketua Program Studi Manajemen


Eka Zahra Solikahan, SE., MM
NIDN : 09 220185 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, dengan arahan tim pembimbing.
3. Dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Gorontalo, 26 Mei 2020
saya buat pernyataan



RESLAN KONTA

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”

(Q.S. Al-Mujadillah :11)

“Barang siapa yang menempuh suatu jalan untuk menuntut ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga

(HR. Muslim)

“BERSEDEKAH DALAM HAL BERBAGI PENGETAHUAN KEPADA ORANG LAIN AKAN MEMBANTU DAN MEMUDAHKANMU DALAM MERAH KESUKSESAN” (RESLAN KONTA)

Rasa syukur kepada Allah S.W.T yang telah memudahkan jalan dan rintanganku dalam menyelesaikan studi. Melalui karya ini, kupersembahkan tanda darma baktiku untuk Ibundaku (Harmin Day) dan Bapaku (Ahmad Konta), untuk Ketiga Adiku (Reslin,Riskawaty,dan Fitriyanti) yang sudah mendidik, merawat, serta selalu mendoakan keberhasilanku

ALMAMATERKU TERCINTA

TEMPATKU MENIMBA ILMU

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

2020

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan usulan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Usulan penelitian 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, usulan penelitian 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. Ariawan, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zohra Solikahan, SE.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen, Bapak Syamsul, SE., M, Si. selaku sebagai pembimbing I, Bapak Agus Susanto Naue, SE.,M.Si selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Pimpinan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo 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 usulan penelitian lebih lanjut. Semoga usulan penelitian 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, 26 Mei 2020

Penulis,

Reslan Konta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan gaji (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel pengaruh kepuasan gaji (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo yaitu sebesar 0.831 atau 83,1%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kepuasan gaji (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo yakni sebesar -0.498 atau -49,8%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo yakni sebesar -0.399 atau -39,9%.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of salary satisfaction (X1) and organizational commitment (X2) on employee turnover intention at PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo. Collecting main data is through a list of statements that are tested through validity and reliability tests. The analytical method used is the path analysis method. The first test results show that the variable effect of salary satisfaction (X1) and organizational commitment (X2) simultaneously has a significant effect on employee turnover intention at PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo amounted to 0.831 or 83.1%. The results of testing the second hypothesis show that salary satisfaction (X1) partially has a negative and significant effect on employee turnover intention at PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo, which is -0.498 or -49.8%. The third test results show that the organizational commitment variable (X2) partially has a negative and significant effect on employee turnover intention at PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo amounted to -0.399 or -39.9%.

Keywords: salary satisfaction, organizational commitment, turnover intention

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMABAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka	9
2.1.1 Pengertian Kepuasan Gaji	9
2.1.2 Tujuan Pemberian Gaji	11
2.1.3 Indikator Kepuasan Gaji	12
2.1.4 Komitmen Organisasi	13
2.1.5 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	15
2.1.6 Indikator Komitmen Organisasi	16
2.1.7 <i>Turnover Intention</i>	17
2.1.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	19
2.1.9 Indikator <i>Turnover Intention</i>	20
2.1.10 Penelitian Terdahulu	21
2.2 Kerangka Pemikiran	22

2.3 Hipotesis	23
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian	24
3.2 Metode Penelitian	24
3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan	24
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	24
3.2.3 Populasi dan Sampel	26
3.2.4 Jenis dan Sumber Data	29
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian	31
3.2.7 Metode Analisis Data	34
3.2.8 Pengujian Hipotesis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Penelitian	37
4.1.1 PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo	37
4.1.2 Struktur Organisasi	38
4.2 Hasil Penelitian	39
4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	39
4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian	42
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	46
4.2.4 Analisis Data Statistik	49
4.2.5 Pengujian Hipotesis	50
4.2.5.1 Kepuasan Gaji (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap <i>Turnover</i> Intenti(Y).....	50
4.2.5.2 Kepuasan Gaji (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	51
4.2.6 Komitmen Organisasi (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	51
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	52
4.3.1 Kepuasan Gaji (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Secara Simultan	

Berpengaruh Signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	52
4.3.2 Kepuasan Gaji (X1) Secara Parsial Berpengaruh Negative dan Signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	53
4.3.3 Komitmen Organisasi (X2) Secara Parsial Berpengaruh Negative dan Signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	55
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo Januari – Mai 2019	5
2.1 Penelitian Terdahulu	21
1.1 Operasional Variabel Penelitian.....	25
1.2 Daftar Pilihan Kuisisioner	26
1.3 Populasi penelitian	27
1.4 Sampel Strata (bertingkat).....	28
1.5 Koovisien korelasi.....	32
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	40
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
4.5 Kriteria Interpretasi Skor.....	42
4.6 Tanggapan Responden tentang kepuasan Gaji (X1)	43
4.7 Tanggapan Responden tentang Komitmen Organisasi (X2).....	44
4.8 Tanggapan Responden tentang Turnover Itention (Y).....	45
4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Gaji (X1).....	47
4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi (X2)...	47
4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Turnover Itention</i> (Y)	48
4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, Terhadap <i>Turnover Itention</i> (Y).....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	23
3.1 Analisis Jalur (Path Analysis)	35
4.1 Struktur Organisasi PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo .	38
4.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengaruh Langsung.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian.....	1
Lampiran 2 : Data Ordinal dan Data Interval Variabel.....	5
Lampiran 3 : Descriptif Variabel Penelitian	30
Lampiran 4 : Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	36
Lampiran 5 : Uji Hipotesis.....	42
Lampiran 6 : R Tabel Dan V Tabel.....	45
Lampiran 7 : Surat Rekomendasi Tempat Penelitian.....	46
Lampiran 8 : Surat Rekomendasi Bebas Plagiat	47

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 organisasi 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. Cipta Langgeng Mitra Sukses merupakan salah satu perusahaan yang berada di Provinsi Gorontalo. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak pada distribusi barang harian di provinsi Gorontalo. Dalam menunjang proses distribusi barang harian di provinsi Gorontalo, karyawan menjadi faktor sangat penting dalam menunjang seluruh kegiatan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses. Berikut di uraikan jumlah karyawan, baik yang masuk maupun karyawan yang keluar.

Tabel 1.1 Data Turnover Intention Karyawan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo Januari - Mei 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
Januari	93 Orang	3 Orang	-
Februari	93 Orang	2 Orang	1 Orang
Maret	94 Orang	3 Orang	3 Orang
April	94 Orang	6 Orang	3 Orang
Mei	97 Orang	4 Orang	3 Orang

Sumber : PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan data karyawan dari bulan Januari sampai dengan bulan Mei tahun 2019. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa hampir setiap bulannya PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses melakukan perekrutan atau penerimaan karyawan. Selain itu, hampir setiap bulannya juga karyawan pindah atau keluar (*turnover intention*) dari PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses. Bahkan, separuh dari karyawan yang telah di rekrut meninggalkan perusahaan. Tingkat *turnover* pada bulan Februari karyawan yang keluar yaitu 1 orang, sedangkan rata-rata tingkat *turnover* karyawan selama bulan Maret s/d Mei karyawan keluar adalah 3 orang. Fenomena ini mengindikasikan adanya permasalahan terhadap *turnover* karyawan yang harus menjadi perhatian manajemen.

Permasalahan *turnover* karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses diidentifikasi disebabkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Sebagaimana diperoleh dari hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada perusahaan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Provinsi Gorontalo dalam hal ini pada bagian HRD atas nama Ibu Asnawati Unini, dari hasil wawancara

tersebut beliau mengatakan bahwa alasan karyawan yang mengundurkan diri atau keluar dari PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses 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 PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses 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 PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo”**

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 PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh Gaji (X1) secara persial terhadap *Tunrover Intention* (Y) karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo

3. Seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi (X2) secara persial terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.

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 PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan gaji (X1) dan komitmen oer organisasi (X2) terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Gaji (X1) secara persial terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Oer organisasi (X2) secara persial terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo

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 PT Cipta Langgeng Mitra Sukses 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 PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KARANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Pengertian Kepuasan Gaji

Berdasarkan teori *equity*, kebahagiaan dan penghargaan individu datang atas desakan individu untuk bekerja dalam organisasi. Orang meninjau hasil dan hasil untuk kegiatan yang ada dan membandingkannya dengan pertanyaan. Konsep equitas menyiratkan bahwa kepuasan biaya didasarkan pada asumsi tentang jenis equitas untuk perusahaan yang di bayar. Control ini adalah hasil dari pemrosesan berkelanjutan setelah membandingkan dengan outcome lainnya (Farlianto, 2014).

Kepuasan gaji berarti bahwa orang membayar dengan baik ketika mereka harus membayar ketika datang untuk apa yang mereka bayar dan apa yang mereka dapatkan dari harapan mereka. Banyak penelitian telah mengidentifikasi bagian-bagian yang telah diidentifikasi dalam keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi, termasuk kepuasan kerja dan pelatihan. (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 merupakan balas jasa yang akan dibayarkan langsung ke karyawan tetap dan dikonfirmasi. Ini berarti bahwa upah akan terus dibayar, bahkan jika karyawan itu tidak bekerja. Gaji adalah gaji yang dibayarkan secara

teratur kepada eksekutif manajemen, atau karyawan, misalnya, setiap tahun, bulanan, 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 dengan gaji berarti bahwa orang puas dengan gaji mereka dan manfaat mereka. Sejumlah penelitian telah mengidentifikasi komponen pasar dalam keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi, termasuk biaya pelatihan.

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

Pembayaran gaji dipandang sebagai bagian dari perusahaan yang mendukung karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja untuk menemukan hasil terbaik dan paling dapat diandalkan. 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 keterlibatan dan tingkat komitmen individu terhadap organisasi, ditandai dengan munculnya kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dan tetap bersedia untuk terus berpartisipasi dalam organisasi.. Sedangkan menurut (Noviolanda, Suprayitno, & Sutarno, 2017) komitmen organisasi adalah hubungan kedekatan antara karyawan dan perusahaan, yang memanifestasikan dirinya dalam sejumlah cara, seperti kesetiaan dan kemauan untuk tetap berada di belakang integrasi staf untuk mengelola.

Mowday, Porter dan Steers dalam (Putra & Surya, 2016) mengatakan bahwa karyawan yang paling berkomitmen pada organisasi akan tetap aktif dalam organisasi dan akan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi, yang memengaruhi kebutuhan untuk memberhentikan karyawan, mungkin terkait dengan kurangnya komitmen staf terhadap organisasi, sebagaimana dibuktikan oleh ketidaktahuan tentang pekerjaan dan lamanya waktu yang diperlukan untuk keluar dari kendali.

Berdasarkan pengertian komitmen organisasi 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

Faktor-faktor dalam struktur organisasi meliputi struktur organisasi, pengembangan kebijakan dalam organisasi, dan koordinasi kebijakan organisasi.

c. Pengalaman Selama Berorganisasi

Pengalaman organisasi termasuk kegembiraan dan motivasi anggota manajemen ketika mereka mengelola organisasi, pemahamannya tentang koordinasi dan hubungan antara anggota manajemen dan pemimpin atau pemimpin mereka.

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 perputaran karyawan. 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 indikator 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, supervisors, 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

Dalam hal ini, ketidakhadiran pekerja di tempat kerja meningkat. Tanggung jawab karyawan sangat berkurang dari tanggung jawab mereka sebelumnya

b. Mulai malas bekerja

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

d. Peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja

Karyawan dapat melakukan pelanggaran di tempat kerja Misalnya, pekerja dapat masuk ke tempat kerja, meninggalkan tempat kerja dengan cuti dan cedera lainnya..

e. Meningkatnya protes terhadap atasan

Karyawan mulai mengeluh kepada atasan tentang kebijakan perusahaan, meskipun upah dan undang-undang perburuhan tidak memenuhi kebutuhan karyawan.

f. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Dalam pengertian ini, perilaku yang menyebabkan karyawan menjadi bangga dengan tugas yang diberikan kepada mereka. Tanggung jawab tampak lebih beragam dan beragam daripada di masa lalu. Hal ini sebagai tanda karyawan akan melakukan turnover.

2.1.10 Penelitian Terdahulu

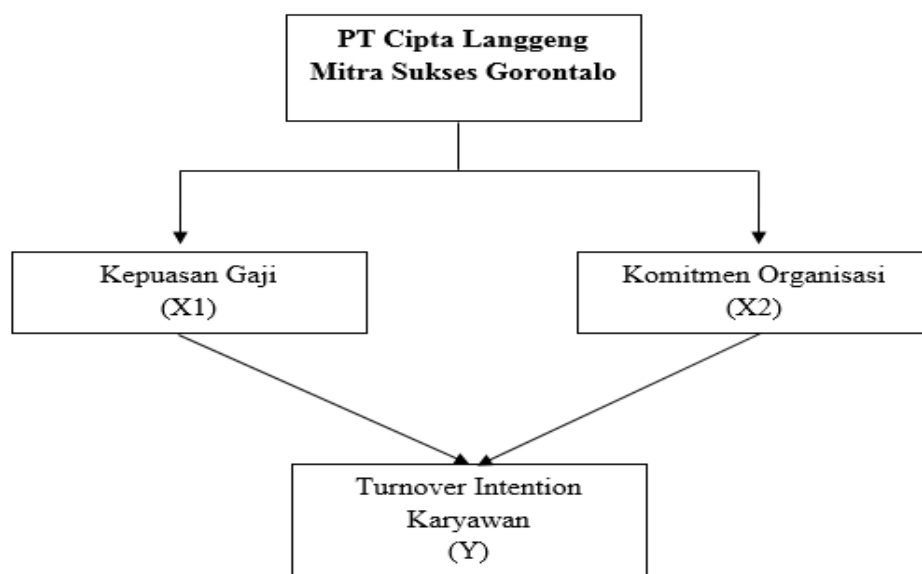
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

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 • Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.
(Yaqin, 2013)	Pengaruh Kepuasan	analisis	<ul style="list-style-type: none"> • kepuasan kerja

	Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan KJPP TOHA, OKKY, HERU & REKAN Cabang Surabaya	regresi linier berganda, melalui Smart PLS version 2.0	berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention pada karyawan • komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan
(Reslan Konta, 2019)	Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo	Analisis Path	

2.2. Karangka 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 PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo
2. Kepuasan gaji (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo
3. Komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.

BAB III

OBJEK METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo. Berdasarkan penejelasan dari bab sebelumnya maka yang akan menjadi objek penelitian adalah kepuasan Gaji (X1) komitmen organisasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Dalam penelitian ini penulis memilih jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, Data adalah kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian dan kesatuan nyata, misalnya transaksi dan Objek nyata seperti tempat, benda atau orang dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok atau utama. Menurut Winarko surakhmad dalam Riduwan (2009;414) menggunakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel.

3.2.2 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</i> <i>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 di lakukan 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 Kuisioner 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. Kuisioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberi bobot yang berbeda seperti pada table berikut :

Table 3.2
Daftar Pilihan Kuisioner

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 Perusahaan Cipta Langgeng Mitra Sukses pada tahun 2019 yang berjumlah 104 orang, sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 3.3 Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah	No	Jabatan	Jumlah
1	Komisaris Utama	1	12	Account Receivable	4
2	Direktur	1	13	Collector	2
3	Kepala Accounting	1	14	Marketing Support	1
4	Kepala Admin	1	15	Admin	5
5	Kepala Gudang	1	16	Sales	9
6	Operasional manager	3	17	Kanvasser	4
7	SPV Dalam kota	1	18	Driver	17
8	SPV Luar Kota	1	19	Helper	29
9	Purchasing	1	20	Staff Gudang	15
10	Finance	1	21	Security	3
11	Cashier	2			
Total					103

Sumber: PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo, 2019

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, 2010:62).

Mengingat keterbatasan peneliti baik dari segi waktu dan biaya, serta kondisi objek penelitian dimana karyawan berada di luar kota yang membuat peneliti sulit menjangkaunya. Oleh karenanya peneliti mengambil sampel dari jumlah seluruh karyawan. Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Dimana:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas toleransi kesalahan

Penentuan sampel tidak memasukkan Komisaris Utama sebagai sampel dalam penelitian ini, sehingga dari populasi 103 yang dihitung dalam penarikan sampel hanya sebanyak 102 orang. Oleh karenanya dengan menggunakan rumus di atas, maka di peroleh perhitungan sebagai berikut :

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

$$n = \frac{102}{1 + 102.0,05^2}$$

$$= 81,1 \text{ Di Bulatkan } 81$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 81 karyawan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo. Kemudian, dilanjutkan penarik jumlah sampel berstrata dengan menggunakan rumus $n_i = N_i/N.n$ ((Alma, 2010:65). Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Sampel Strata (bertingkat)

No	Jabatan	Jumlah	Perhitungan sampel	Sampel
1	Direktur	1	1 : 102 x 81	1
2	Kepala Accounting	1	1 : 102 x 81	1
3	Kepala Admin	1	1 : 102 x 81	1
4	Kepala Gudang	3	3 : 102 x 81	2
5	Operasional manager	1	1 : 102 x 81	1
6	SPV Dalam kota	1	1 : 102 x 81	1
7	SPV Luar Kota	1	1 : 102 x 81	1
8	Purchasing	1	1 : 102 x 81	1
9	Finance	1	1 : 102 x 81	1
10	Cashier	2	2 : 102 x 81	2
11	Account Receivable	4	4 : 102 x 81	3
12	Collector	2	2 : 102 x 81	2
13	Marketing Support	1	1 : 102 x 81	1
14	Admin	5	5 : 102 x 81	4
15	Sales	9	9 : 102 x 81	7

16	Kanvasser	4	$4 : 102 \times 81$	3
17	Driver	17	$17 : 102 \times 81$	14
18	Helper	29	$29 : 102 \times 81$	23
19	Staff Gudang	15	$15 : 102 \times 81$	12
20	Security	3	$3 : 102 \times 81$	2
Total		102		81

Sumber: Data diolah

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:

- 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.
- 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:

- Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden. Dalam hal ini data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses
- 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 PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses

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 data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pimpinan dan karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden, dalam hal ini karyawan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, dalam hal ini sejarah dan struktur organisasi PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses

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 3.5
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.

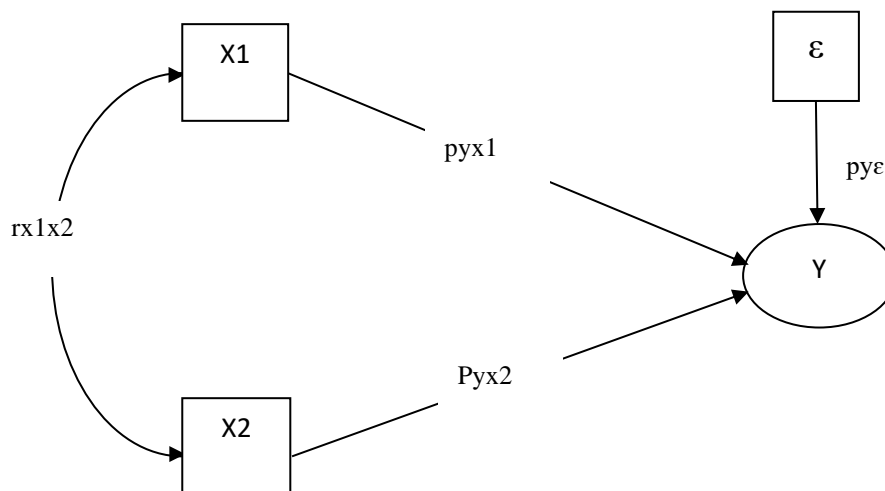
$$Skala = \frac{Zriil_{(i-1)} - Zriil_{(i)}}{PropKum_{(i)} - PropKum_{(i-1)}}$$

6. Menyertakan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisi 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 X_1 dan X_2 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 X_1, X_2 , 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 X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($Py\varepsilon$)
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

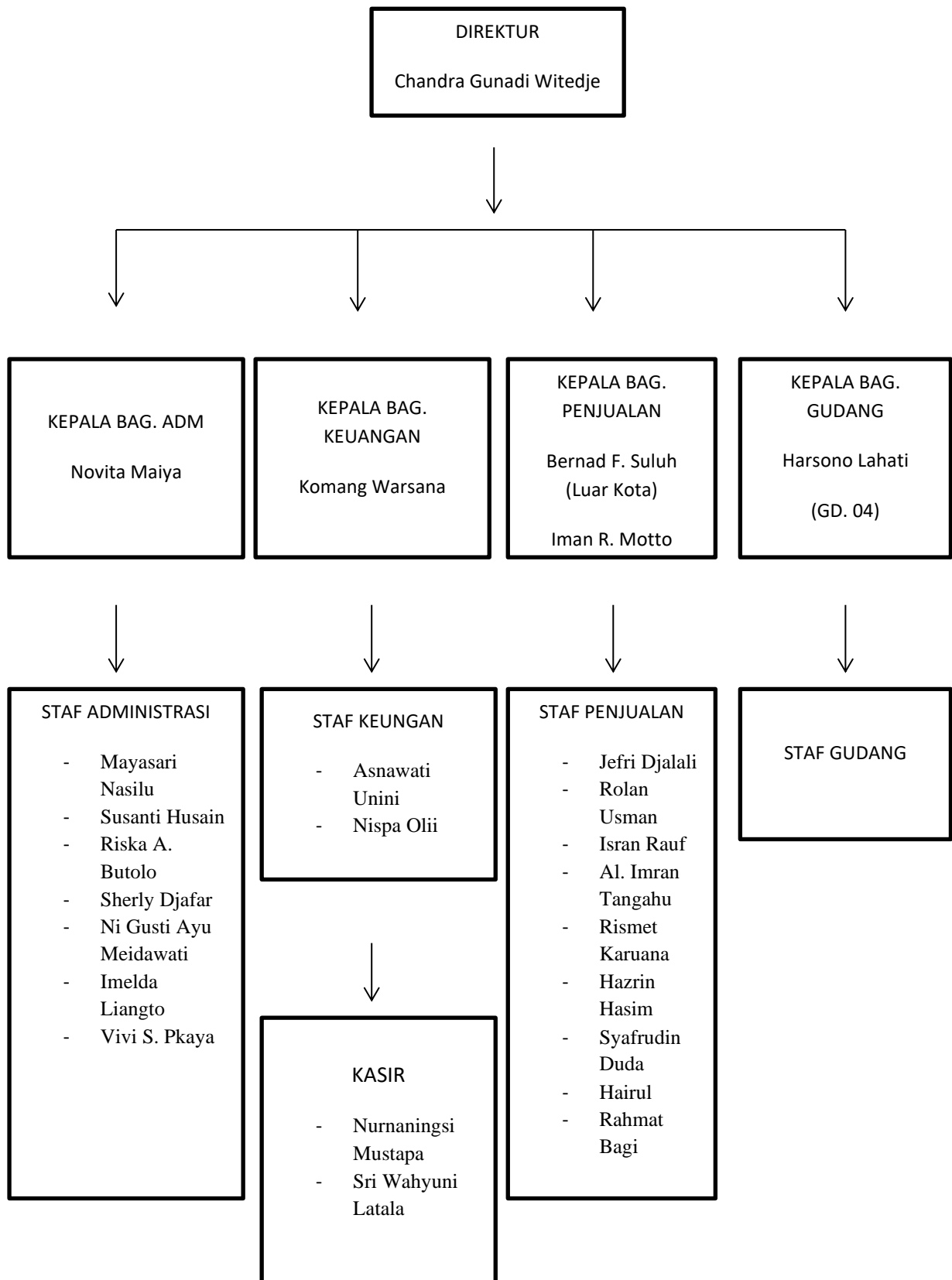
4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.

PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo merupakan salah satu perusahaan bertempat di Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo. PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo bergerak dibidang penjualan dan pendistribusian barang harian rumah tangga. Dalam perjalanannya, PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo mampu mendistribusikan barang ke seluruh Kabupaten/Kota di Provinsi Gorontalo. PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo dalam melayani konsumen maupun pelanggan di dukung dengan ketersediaan Sumber daya manusia, sarana dan prasarana. Penditribusian dilakukan dengan menggunakan kendaraan perusahaan kepada pelanggan yang melakukan permintaan. Bahkan untuk diluar daerah PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo terus berupaya untuk menambah jumlah pelanggan. Hingga tahun 2019 jumlah pelanggan PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo terus mengalami peningkatan.

4.1.2 Struktur Organisasi

4.1 Struktur Organisasi PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan dari jumlah sampel yang diambil dari seluruh populasi sebanyak 81 responden pada karyawan PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo terdapat data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai responden. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	52	64.2
Perempuan	29	35.8
Jumlah	81	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang atau 64,2% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang atau 35,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak dalam penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia Responden

Usia responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai tingkat umur responden. Adapun karakteristik responden menurut tingkat usia dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 20 Tahun	8	9.9
20 - 25 Tahun	35	43.2
26 - 35 Tahun	28	34.6
36 - 55 Tahun	10	12.3
Jumlah	81	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang usianya < 20 Tahun yaitu 8 orang atau sekitar 8%, jumlah responden yang usianya 20 - 25 tahun sebanyak 35 orang atau 43,2%, jumlah responden yang usianya 26 – 35 tahun sebanyak 28 orang atau 34,6%, dan jumlah responden yang usianya 36-55 Tahun sebanyak 10 orang atau 12,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki tingkat usia 20 - 25 tahun.

3. Lama Bekerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 1 Tahun	20	24.7
1 - 2 Tahun	24	29.6
3 - 4 Tahun	20	24.7
5 Tahun Ke atas	17	21.0
Jumlah	81	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja. Dimana responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 20 orang atau 24,7%, responden dengan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 24 orang atau 29,6%, responden dengan lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 20 orang atau 24,7%, dan responden dengan lama bekerja 5 tahun ke atas sebanyak 17 orang atau 21,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan lama bekerja 1 -2 tahun.

4. Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	68	84.0
Diploma	3	3.7
Sarjana	10	12.3
Magister	0	0.0
Jumlah	81	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Dari tabel diatas, dapat menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan. Dimana responden yang tingkat pendidikannya SLTA sebanyak 68 orang atau 84,0%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 3 orang atau 23,7%, dan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 10 orang atau 12,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan SLTA.

4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Bobot Jumlah skor tertinggi} & : 5 \times 1 \times 81 = 405 \\
 \text{Bobot Jumlah skor rendah} & : 1 \times 1 \times 81 = 81 \\
 \text{Rentang skala} & : \frac{405-81}{5} = 64.8 \text{ dibulatkan menjadi } 65
 \end{aligned}$$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
81 – 146	Sangat Rendah
147 – 212	Rendah
213 – 278	Sedang
279 – 344	Tinggi
345 – 410	Sangat Tinggi

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 81 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
2	1	2	1.2	1	2	1.2	3	6	3.7	3	6	3.7
3	38	114	46.9	35	105	43.2	34	102	42.0	34	102	42.0
4	25	100	30.9	29	116	35.8	27	108	33.3	27	108	33.3
5	17	85	21.0	16	80	19.8	17	85	21.0	17	85	21.0
Σ	81	301	100	81	303	100	81	301	100	81	301	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kepuasan gaji (X1) responden yang menjawab item pertanyaan X1.1 berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 301, responden yang menjawab item pertanyaan X1.2 berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 303, responden yang menjawab item

pertanyaan X1.3 berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 301, dan responden yang menjawab item pertanyaan X1.4 yaitu berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 301.

2. Komitmen organisasi (X2)

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 (X1)

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	1	2	1.2	1	2	1.2	3	6	3.7
3	38	114	46.9	35	105	43.2	34	102	42.0
4	25	100	30.9	29	116	35.8	27	108	33.3
5	17	85	21.0	16	80	19.8	17	85	21.0
Σ	81	299	100	81	303	100	81	301	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi (X2) responden yang menjawab item pertanyaan X2.1 berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 299, responden yang menjawab item pertanyaan X2.2 berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 303, dan responden yang

menjawab item pertanyaan X2.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 301.

3. *Turnover intention* (Y)

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 Tentang *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	0	0.0
2	3	6	3.7	3	6	3.7	3	6	3.7
3	34	102	42.0	34	102	42.0	33	99	40.7
4	28	112	34.6	27	108	33.3	27	108	33.3
5	16	80	19.8	17	85	21.0	18	90	22.2
Σ	81	300	100	81	301	100	81	303	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0
3	36	108	44.4	36	108	44.4
4	26	104	32.1	27	108	33.3
5	19	95	23.5	18	90	21.2
Σ	81	307	100	81	306	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa *turnover intention* (Y) responden yang menjawab item pertanyaan Y1.1 berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 300, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.2 berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 301, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.3 berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 303, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.4 yaitu berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 307, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.5 yaitu berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 306.

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 81 responden.

1. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan gaji (X1)

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	0,874	0,218	Valid	0,924	> 0,6 = reliable
X1-2	0,789	0,218	Valid		
X1-3	0,803	0,218	Valid		
X1-4	0,829	0,218	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

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 lebih besar dari r_{table} (0,218) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,924 lebih besar

dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kepuasan gaji adalah valid dan reliable.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Komitmen organisasi (X2)

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	0,854	0,218	Valid	0,899	> 0,6 = reliable
X2-2	0,790	0,218	Valid		
X2-3	0,760	0,218	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

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 lebih besar dari r_{table} (0,218) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,899 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi adalah valid dan reliable.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel *Turnover intention* (Y)

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	0,796	0,218	Valid	0,821	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,753	0,218	Valid		
Y1-3	0,796	0,218	Valid		
Y1-4	0,645	0,218	Valid		
Y1-5	0,452	0,218	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *turnover intention* (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,218) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,821 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *turnover intention* adalah valid dan reliable.

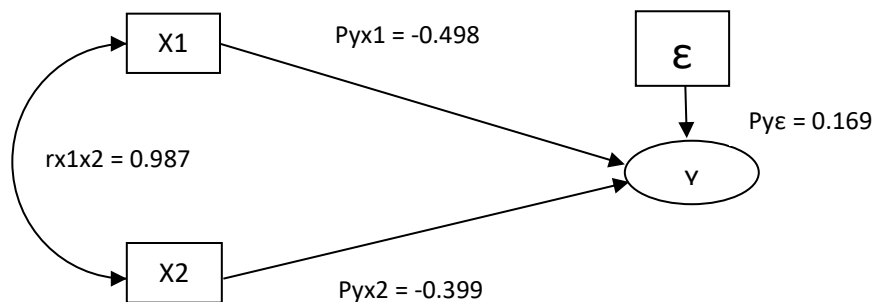
4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil

olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = -0.498X_1 - 0.399X_2 + 0.169\epsilon$$

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



Gambar 4.2 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 0.987 dengan tingkat hubungan sangat kuat atau sangat tinggi (*Tabel 3.2 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh kepuasan gaji (X1) terhadap *turnover intention* sebesar -0.498 atau -49.8%, dan komitmen organisasi (X2) dengan nilai sebesar -0.399 atau -39.9%.

Pengaruh simultan kepuasan gaji (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap *turnover intention* sebesar 0,831 atau 83,1%, sedangkan sisanya sebesar 0,169 atau 16.9% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

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

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ($R^2_{yx1x2x3x4}$)
		Langsung	Total	
X1	-0.498	-0.498	49,8%	
X2	-0.399	-0.399	-39,9%	
ε	0.169	0.169	16,9%	
X1 dan X2				0.831 (83,1%)

Sumber : Hasil olahan data 2020

4.2.5 Pengujian Hipotesis

4.2.5.1 Kepuasan gaji (X1) dan Komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (Y)

Hasil uji statistik kepuasan gaji (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) dapat di lihat dari Hasil uji F_{hitung} yang menunjukkan hasil sebesar 191.400 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.110 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($191.400 > 3.110$) 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 $< 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan gaji (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesisi yang diajukan diterima.

4.2.5.2 Kepuasan gaji (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa kepuasan gaji (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar -0.498 atau -49,8% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian

dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan gaji (X1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan diterima.

4.2.6 Komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa komitmen organisasi (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar -0,399 atau -39,9% dengan nilai sig sebesar 0,042, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,042 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Kepuasan gaji (X1) dan Komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (Y)

Besarnya kontribusi pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo, dimana bila kepuasan gaji dan komitmen organisasi meningkat maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.

Karyawan sebagai asset perusahaan tentunya pemberian gaji pada karyawan menjadi hal yang sangat mendasar yang perlu di perhatikan oleh PT. Cipta

Langgeng Mitra Sukses Gorontalo. 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 karyawan terhadap organisasi. PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo telah membangun komitmen kepada karyawan pada saat dilakukan perekrutan. Hal-hal yang terkait kondisi PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo 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 merupakan upaya membangun hierarki untuk mewakili karyawan yang percaya dan setuju dengan tujuan organisasi yang akan tetap atau akan tetap di organisasi.

Ini juga merupakan identifikasi dan peluang seseorang yang kuat dalam manajemen, sehingga mereka bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan.

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.

4.3.2 Kepuasan gaji (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y)

Kepuasan gaji (X1) secara parsial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo, dimana bila kepuasan gaji diturunkan maka *turnover intention* akan meningkat. Artinya bahwa karyawan akan cenderung meninggalkan perusahaan apabila karyawan tidak puas dengan gaji yang diterimanya.

Hasil tersebut sebagaimana fakta yang terjadi pada perusahaan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo dimana banyak karyawan yang keluar dari perusahaan dikarenakan gaji yang diberikan tidak sesuai dengan harapan atau pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, perusahaan juga memberikan kenaikan gaji kepada karyawan bertahap sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam perusahaan. Selain dari kenaikan gaji, PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo 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 diperoleh menunjukkan bahwa 84% karyawan yang bekerja pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo memiliki tingkat pendidikan SLTA atau sederajat. 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.

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

4.3.3 Komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover intention (Y)

Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y), dimana bila komitmen organisasi dinaikkan maka *turnover intention* karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo akan turun. Dengan kata lain, semakin karyawan berkomitmen terhadap organisasi maka semakin karyawan tidak ingin meninggalkan perusahaan.

Komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika melihat dari intensitas *turnover* karyawan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo dari bulan maret sampai mei 2019 dimana jumlah karyawan yang keluar sebanyak 10 orang dari 97 karyawan lebih sedikit jika dibandingkan dengan karyawan yang masuk yang jumlahnya sebanyak 18 orang dari 97 karyawan. Hal ini menandakan bahwa *turnover intention* karyawan masih rendah pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo, sehingga komitmen karyawan masih tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo telah membangun hubungan secara psikologis antar karyawan di dalam tempat kerja, sehingga karyawan merasa memiliki dan merasa bagian dari perusahaan. PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo menghargai karyawannya dengan melibatkan karyawan pada seluruh pekerjaan sesuai dengan bidang dan tugas yang telah diberikan. PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo 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.

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 PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo
2. Kepuasan gaji (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo
3. Komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo agar lebih memperbaiki dan meningkatkan kepuasan gaji karyawan, karena dari hasil pengujian menunjukkan pengaruh yang yang rendah.
2. Disarankan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo agar tetap mempertahankan komitmen organisasi karyawan, karena dari hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh tinggi terhadap *turnover intention*.

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

Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data																
2	Pengolahan Data																
3	Penyusunan Skripsi																
4	Bimbingan Skripsi																
5	Skripsi																

Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. saudara/saudari Responden

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 PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo”**.

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

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan maupun pernyataan.
2. Beri tanda centang pada jawaban yang dipilih
3. Identitas Responden
 - 1) No. Res :
 - 2) Jenis Kelamin :
 - 3) Usia :Tahun
 - 4) Lama Bekerja : a. Di bawah 1 tahun
b. 1 – 2 tahun
c. 3-4 Tahun

- | | | |
|---------------|--------------------|-----------------|
| | d. 5 tahun ke atas | |
| 5) Pendidikan | : a. SLTA | c. Sarjana (S1) |
| | b. Diploma | d. S2/S3 |

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	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
1	5	4	5	5	19
2	4	4	3	4	15
3	4	3	4	4	15
4	3	4	3	3	13
5	3	3	4	3	13
6	4	4	4	4	16
7	3	3	3	3	12
8	3	4	3	4	14
9	4	4	4	3	15
10	4	4	3	4	15
11	3	3	4	4	14
12	4	4	4	3	15
13	3	3	3	4	13
14	4	4	3	4	15
15	5	5	5	5	20
16	3	3	4	3	13
17	3	3	3	3	12
18	3	3	3	3	12
19	4	3	3	4	14
20	3	3	3	3	12
21	3	4	3	3	13

22	3	3	4	4	14
23	4	3	3	3	13
24	3	3	3	3	12
25	5	5	5	5	20
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12
28	3	4	4	4	15
29	3	3	2	2	10
30	4	3	3	4	14
31	2	3	2	2	9
32	3	2	3	3	11
33	3	3	3	2	11
34	3	3	3	3	12
35	4	4	4	4	16
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	4	4	3	3	14
40	3	3	4	4	14
41	4	3	4	4	15
42	3	4	3	3	13
43	3	3	3	3	12
44	5	5	5	5	20
45	3	3	2	3	11

46	5	5	5	5	20
47	5	5	5	5	20
48	3	4	3	3	13
49	3	3	4	4	14
50	5	5	5	5	20
51	5	5	5	5	20
52	4	4	4	3	15
53	3	3	4	3	13
54	5	5	5	5	20
55	5	5	5	5	20
56	4	4	3	4	15
57	4	4	4	3	15
58	3	3	4	3	13
59	3	3	3	3	12
60	5	5	5	5	20
61	3	4	4	4	15
62	4	4	3	3	14
63	5	5	5	5	20
64	4	3	4	4	15
65	3	4	4	3	14
66	4	4	3	4	15
67	5	5	5	5	20
68	4	3	4	4	15
69	3	4	3	3	13

70	3	3	4	3	13
71	4	4	4	4	16
72	3	3	3	3	12
73	3	4	3	4	14
74	4	4	4	3	15
75	4	4	3	4	15
76	3	3	4	4	14
77	4	4	4	3	15
78	3	3	3	4	13
79	3	3	3	3	12
80	4	4	4	4	16
81	5	5	5	5	20

Data Interval Variabel Kepuasan Gaji (X1)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	1.000	0.010	0.010	0.027	-2.315	1.000
	3.000	40.000	0.412	0.423	0.391	-0.195	2.772
	4.000	33.000	0.340	0.763	0.309	0.716	3.898

	5.000	23.000	0.237	1.000	0.000		4.957
2.000	2.000	1.000	0.010	0.010	0.027	-2.315	1.000
	3.000	40.000	0.412	0.423	0.391	-0.195	2.772
	4.000	34.000	0.351	0.773	0.301	0.749	3.912
	5.000	22.000	0.227	1.000	0.000	8.210	4.983
3.000	2.000	3.000	0.031	0.031	0.070	-1.867	1.000
	3.000	39.000	0.402	0.433	0.393	-0.169	2.452
	4.000	33.000	0.340	0.773	0.301	0.749	3.527
	5.000	22.000	0.227	1.000	0.000		4.585
4.000	2.000	3.000	0.031	0.031	0.070	-1.867	1.000
	3.000	39.000	0.402	0.433	0.393	-0.169	2.452
	4.000	33.000	0.340	0.773	0.301	0.749	3.527
	5.000	22.000	0.227	1.000	0.000		4.585

Successive Interval

				Total
x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1
4.957	3.912	4.585	4.585	18.039
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
3.898	2.772	3.527	3.527	13.723
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
3.898	3.912	3.527	3.527	14.863
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	3.912	2.452	3.527	12.662
3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598

3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
2.772	2.772	2.452	3.527	11.522
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
3.898	2.772	2.452	3.527	12.648
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
3.898	2.772	2.452	2.452	11.573
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	3.912	3.527	3.527	13.738
2.772	2.772	1.000	1.000	7.544
3.898	2.772	2.452	3.527	12.648
1.000	2.772	1.000	1.000	5.772
2.772	1.000	2.452	2.452	8.675
2.772	2.772	2.452	1.000	8.996
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
3.898	3.912	3.527	3.527	14.863
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110

3.898	3.912	2.452	2.452	12.713
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
3.898	2.772	3.527	3.527	13.723
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	2.772	1.000	2.452	8.996
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	3.912	3.527	3.527	13.738
3.898	3.912	2.452	2.452	12.713
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
3.898	2.772	3.527	3.527	13.723
2.772	3.912	3.527	2.452	12.662

3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
3.898	2.772	3.527	3.527	13.723
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
3.898	3.912	3.527	3.527	14.863
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	3.912	2.452	3.527	12.662
3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
2.772	2.772	2.452	3.527	11.522
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
3.898	3.912	3.527	3.527	14.863
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110

Data Ordinal Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No.Res	X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
1	5	4	5	14
2	4	4	3	11
3	4	3	4	11
4	3	4	3	10
5	3	3	4	10
6	4	4	4	12
7	3	3	3	9
8	3	4	3	10
9	4	4	4	12
10	4	4	3	11
11	3	3	4	10
12	4	4	4	12
13	3	3	3	9
14	4	4	3	11
15	5	5	5	15
16	3	3	4	10
17	3	3	3	9
18	3	3	3	9
19	4	3	3	10
20	3	3	3	9
21	3	4	3	10
22	3	3	4	10

23	4	3	3	10
24	3	3	3	9
25	5	5	5	15
26	3	3	3	9
27	3	3	3	9
28	3	4	4	11
29	3	3	2	8
30	4	3	3	10
31	2	3	2	7
32	3	2	3	8
33	3	3	3	9
34	3	3	3	9
35	4	4	4	12
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	4	4	3	11
40	3	3	4	10
41	4	3	4	11
42	3	4	3	10
43	3	3	3	9
44	5	5	5	15
45	3	3	2	8
46	5	5	5	15

47	5	5	5	15
48	3	4	3	10
49	3	3	4	10
50	5	5	5	15
51	5	5	5	15
52	4	4	4	12
53	3	3	4	10
54	5	5	5	15
55	5	5	5	15
56	4	4	3	11
57	4	4	4	12
58	3	3	4	10
59	3	3	3	9
60	5	5	5	15
61	3	4	4	11
62	4	4	3	11
63	5	5	5	15
64	4	3	4	11
65	3	4	4	11
66	4	4	3	11
67	5	5	5	15
68	4	3	4	11
69	3	4	3	10
70	3	3	4	10

71	4	4	4	12
72	3	3	3	9
73	3	4	3	10
74	4	4	4	12
75	4	4	3	11
76	3	3	4	10
77	4	4	4	12
78	3	3	3	9
79	3	3	3	9
80	4	4	4	12
81	5	5	5	15

Data Interval Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	1.000	0.010	0.010	0.027	-2.315	1.000
	3.000	40.000	0.412	0.423	0.391	-0.195	2.772
	4.000	33.000	0.340	0.763	0.309	0.716	3.898
	5.000	23.000	0.237	1.000	0.000		4.957
2.000	2.000	1.000	0.010	0.010	0.027	-2.315	1.000
	3.000	42.000	0.433	0.443	0.395	-0.143	2.806
	4.000	32.000	0.330	0.773	0.301	0.749	3.939
	5.000	22.000	0.227	1.000	0.000		4.983
3.000	2.000	3.000	0.031	0.031	0.070	-1.867	1.000
	3.000	38.000	0.392	0.423	0.391	-0.195	2.435
	4.000	33.000	0.340	0.763	0.309	0.716	3.499
	5.000	23.000	0.237	1.000	0.000		4.559

Succesive Interval

x2.1	x2.2	x2.3	Total x2
4.957	3.939	4.559	13.455
3.898	3.939	2.435	10.272
3.898	2.806	3.499	10.203
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	3.939	2.435	9.146

3.898	3.939	3.499	11.335
3.898	3.939	2.435	10.272
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	2.435	8.013
3.898	3.939	2.435	10.272
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	2.806	3.499	9.077
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	2.806	2.435	8.013
3.898	2.806	2.435	9.139
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	2.806	2.435	9.139
2.772	2.806	2.435	8.013
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	3.939	3.499	10.210
2.772	2.806	1.000	6.578
3.898	2.806	2.435	9.139
1.000	2.806	1.000	4.806
2.772	1.000	2.435	6.207
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	2.806	2.435	8.013
3.898	3.939	3.499	11.335

4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	3.939	2.435	10.272
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	2.806	3.499	10.203
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	2.435	8.013
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	2.806	1.000	6.578
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	3.499	9.077
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	3.499	9.077
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	3.939	2.435	10.272
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	3.499	9.077
2.772	2.806	2.435	8.013
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	3.939	3.499	10.210
3.898	3.939	2.435	10.272

4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	2.806	3.499	10.203
2.772	3.939	3.499	10.210
3.898	3.939	2.435	10.272
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	2.806	3.499	10.203
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	3.939	2.435	9.146
3.898	3.939	3.499	11.335
3.898	3.939	2.435	10.272
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	2.806	2.435	8.013
3.898	3.939	3.499	11.335
4.957	4.983	4.559	14.499

Data Ordinal Variabel *Turnover Intention* (Y)

No.Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
1	4	5	4	5	3	21
2	3	4	3	3	4	17
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	4	4	17
5	4	3	4	4	3	18
6	4	4	3	3	3	17
7	3	3	3	3	3	15
8	3	4	3	3	4	17
9	4	3	4	4	3	18
10	3	4	3	3	3	16
11	4	4	4	3	4	19
12	4	3	4	4	3	18
13	3	4	3	3	3	16
14	3	4	4	3	5	19
15	5	5	5	5	3	23
16	4	3	3	3	4	17
17	3	3	3	4	3	16
18	3	3	3	3	3	15
19	3	4	4	3	4	18
20	3	3	3	4	4	17
21	3	3	3	4	4	17

22	4	4	3	4	3	18
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	4	3	5	18
25	5	5	5	5	3	23
26	3	3	2	3	4	15
27	3	3	4	4	4	18
28	4	4	4	4	3	19
29	2	2	3	3	3	13
30	3	4	3	3	3	16
31	2	2	2	3	3	12
32	3	3	3	3	3	15
33	3	2	2	3	3	13
34	3	3	4	3	4	17
35	4	4	5	4	5	22
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	4	24
39	3	3	4	4	3	17
40	4	4	4	3	4	19
41	4	4	4	4	4	20
42	3	3	3	4	3	16
43	3	3	3	3	5	17
44	5	5	5	5	4	24
45	2	3	3	4	5	17

46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	3	23
48	3	3	3	3	4	16
49	4	4	3	4	5	20
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	4	24
52	4	3	4	4	3	18
53	4	3	3	3	5	18
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	3	23
56	3	4	3	3	3	16
57	4	3	4	3	4	18
58	4	3	4	4	3	18
59	3	3	3	3	5	17
60	5	5	5	5	4	24
61	4	4	3	4	3	18
62	3	3	4	3	5	18
63	5	5	5	5	3	23
64	4	4	3	3	4	18
65	4	3	4	4	3	18
66	3	4	4	3	5	19
67	5	5	5	5	5	25
68	4	4	4	5	3	20
69	3	3	3	3	4	16

70	4	3	4	4	4	19
71	4	4	3	4	4	19
72	3	3	3	4	3	16
73	3	4	3	3	3	16
74	4	3	4	3	3	17
75	3	4	3	3	4	17
76	4	4	4	4	3	19
77	4	3	4	3	5	19
78	3	4	3	5	5	20
79	3	3	4	5	3	18
80	4	4	5	3	4	20
81	5	5	5	4	4	23

Data Interval Variabel *Turnover Intention* (Y)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	3.000	0.031	0.031	0.070	-1.867	1.000
	3.000	39.000	0.402	0.433	0.393	-0.169	2.452
	4.000	34.000	0.351	0.784	0.293	0.784	3.541
	5.000	21.000	0.216	1.000	0.000		4.611
2.000	2.000	3.000	0.031	0.031	0.070	-1.867	1.000
	3.000	38.000	0.392	0.423	0.391	-0.195	2.435
	4.000	35.000	0.361	0.784	0.293	0.784	3.528
	5.000	21.000	0.216	1.000	0.000		4.611
3.000	2.000	3.000	0.031	0.031	0.070	-1.867	1.000
	3.000	37.000	0.381	0.412	0.389	-0.221	2.419
	4.000	34.000	0.351	0.763	0.309	0.716	3.486
	5.000	23.000	0.237	1.000	0.000		4.559
4.000	3.000	41.000	0.423	0.423	0.391	-0.195	1.000
	4.000	32.000	0.330	0.753	0.316	0.683	2.155
	5.000	24.000	0.247	1.000	0.000		3.203
5.000	3.000	43.000	0.443	0.443	0.395	-0.143	1.000
	4.000	34.000	0.351	0.794	0.285	0.820	2.204
	5.000	20.000	0.206	1.000	0.000		3.274

Succesive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total Y
3.541	4.611	3.486	3.203	1.000	15.842
2.452	3.528	2.419	1.000	2.204	11.602
3.541	3.528	3.486	2.155	2.204	14.914

2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
3.541	3.528	2.419	1.000	1.000	11.488
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	3.528	2.419	1.000	2.204	11.602
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
3.541	3.528	3.486	1.000	2.204	13.759
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
2.452	3.528	3.486	1.000	3.274	13.739
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
3.541	2.435	2.419	1.000	2.204	11.599
2.452	2.435	2.419	2.155	1.000	10.460
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	3.528	3.486	1.000	2.204	12.669
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
3.541	3.528	2.419	2.155	1.000	12.643
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	2.435	3.486	1.000	3.274	12.646
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	2.435	1.000	1.000	2.204	9.091
2.452	2.435	3.486	2.155	2.204	12.731
3.541	3.528	3.486	2.155	1.000	13.710
1.000	1.000	2.419	1.000	1.000	6.419
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398

1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	1.000	1.000	1.000	1.000	6.452
2.452	2.435	3.486	1.000	2.204	11.577
3.541	3.528	4.559	2.155	3.274	17.056
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
2.452	2.435	3.486	2.155	1.000	11.527
3.541	3.528	3.486	1.000	2.204	13.759
3.541	3.528	3.486	2.155	2.204	14.914
2.452	2.435	2.419	2.155	1.000	10.460
2.452	2.435	2.419	1.000	3.274	11.579
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
1.000	2.435	2.419	2.155	3.274	11.282
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	2.435	2.419	1.000	2.204	10.510
3.541	3.528	2.419	2.155	3.274	14.916
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
3.541	2.435	2.419	1.000	3.274	12.669
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
3.541	2.435	3.486	1.000	2.204	12.666

3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	2.435	2.419	1.000	3.274	11.579
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
3.541	3.528	2.419	2.155	1.000	12.643
2.452	2.435	3.486	1.000	3.274	12.646
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
3.541	3.528	2.419	1.000	2.204	12.692
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	3.528	3.486	1.000	3.274	13.739
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
3.541	3.528	3.486	3.203	1.000	14.758
2.452	2.435	2.419	1.000	2.204	10.510
3.541	2.435	3.486	2.155	2.204	13.821
3.541	3.528	2.419	2.155	2.204	13.847
2.452	2.435	2.419	2.155	1.000	10.460
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
3.541	2.435	3.486	1.000	1.000	11.462
2.452	3.528	2.419	1.000	2.204	11.602
3.541	3.528	3.486	2.155	1.000	13.710
3.541	2.435	3.486	1.000	3.274	13.736
2.452	3.528	2.419	3.203	3.274	14.875
2.452	2.435	3.486	3.203	1.000	12.576
3.541	3.528	4.559	1.000	2.204	14.832
4.611	4.611	4.559	2.155	2.204	18.140

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Kepuasan Gaji (X1)

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	38	46.9	46.9	48.1
	4.00	25	30.9	30.9	79.0
	5.00	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	35	43.2	43.2	44.4
	4.00	29	35.8	35.8	80.2
	5.00	16	19.8	19.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.7	3.7	3.7
	3.00	34	42.0	42.0	45.7
	4.00	27	33.3	33.3	79.0
	5.00	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.7	3.7	3.7
	3.00	34	42.0	42.0	45.7
	4.00	27	33.3	33.3	79.0
	5.00	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Variabel Komitmen Organisasi (X2)

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	38	46.9	46.9	48.1
	4.00	25	30.9	30.9	79.0
	5.00	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	35	43.2	43.2	44.4
	4.00	29	35.8	35.8	80.2
	5.00	16	19.8	19.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.7	3.7	3.7
	3.00	34	42.0	42.0	45.7
	4.00	27	33.3	33.3	79.0
	5.00	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Variabel Turnover Intention (Y)**Y1_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.7	3.7	3.7
	3.00	34	42.0	42.0	45.7
	4.00	28	34.6	34.6	80.2
	5.00	16	19.8	19.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.7	3.7	3.7
	3.00	34	42.0	42.0	45.7
	4.00	27	33.3	33.3	79.0
	5.00	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.7	3.7	3.7
	3.00	33	40.7	40.7	44.4
	4.00	27	33.3	33.3	77.8
	5.00	18	22.2	22.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	36	44.4	44.4	44.4
	4.00	26	32.1	32.1	76.5
	5.00	19	23.5	23.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	36	44.4	44.4	44.4
	4.00	27	33.3	33.3	77.8
	5.00	18	22.2	22.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Gaji (X1)

RELIABILITY

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE CORR

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	81	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	81	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.924	.924	4

Inter-Item Correlation Matrix

	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4
X1_1	1.000	.805	.762	.799
X1_2	.805	1.000	.681	.700
X1_3	.762	.681	1.000	.770
X1_4	.799	.700	.770	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	11.1728	4.945	.874	.773	.884
X1_2	11.1481	5.278	.789	.662	.912
X1_3	11.1728	5.020	.803	.658	.908
X1_4	11.1728	4.945	.829	.703	.899

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3  
  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
  
/MODEL=ALPHA  
  
/STATISTICS=CORR  
  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.899	.900	3

Inter-Item Correlation Matrix

	X2_1	X2_2	X2_3
X2_1	1.000	.805	.762
X2_2	.805	1.000	.681
X2_3	.762	.681	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	7.4568	2.226	.854	.733	.809
X2_2	7.4321	2.398	.790	.659	.864
X2_3	7.4568	2.301	.760	.594	.892

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Turnover Intention (Y)

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.821	.817	5

Inter-Item Correlation Matrix

	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5
Y1_1	1.000	.758	.797	.677	.108
Y1_2	.758	1.000	.685	.616	.186
Y1_3	.797	.685	1.000	.654	.211
Y1_4	.677	.616	.654	1.000	.024
Y1_5	.108	.186	.211	.024	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1_1	15.0247	5.949	.796	.738	.730
Y1_2	15.0123	6.037	.753	.613	.743
Y1_3	14.9877	5.862	.796	.683	.728
Y1_4	14.9383	6.559	.645	.520	.777
Y1_5	14.9506	8.523	.452	.490	.902

Lampiran 5. Uji Hipotesis

Uji Korelasi Antar Variabel

```
DATASET ACTIVATE DataSet0.
```

```
CORRELATIONS
```

```
  /VARIABLES=X1 X2
```

```
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Kepuasan Gaji	Komitmen Organisasi
Kepuasan Gaji	Pearson Correlation	1	.987**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	81	81
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.987**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	81	81

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

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2.

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	.911 ^a	.831	.826	1.45440

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	809.729	2	404.865	191.400	.000 ^b
	Residual	164.992	78	2.115		
	Total	974.721	80			

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)	.606	.704		.861	.392
	Kepuasan Gaji	-.593	.308	-.498	-5.179	.000
	Komitmen Organisasi	-.850	.410	-.399	-2.072	.042

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Lampiran 6. 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



PT.CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES

Jln Yusuf Hasbi No 282 Kelurahan Bulotadaa Timur
Kec Sipatana Kota Gorontalo ☎ (0435)828815 Kode Pos 96124

Nomor : 005/CLMS/04/19
Lampiran :
Hal : Surat Balasan

Kepada Yth
Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Ichsan Gorontalo
Di Tempat

Yang bertanda tangan dibawah ini selaku Direktur PT.Cipta Langgeng Mitra Sukses menerangkan bahwa :

Nama : Reslan Konta
NIM : E2116031
Fakultas : Ekonomi

Telah kami setuju untuk melakukan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan Proposal / Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention"

Demikian surat ini kami sampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 30 April 2019
Direktur



Chandra Gunadi Witedja



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0245/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : RESLAN KONTA
NIM : E2116031
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 29%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 21 Juni 2020

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

CURICULUM VITAE

Biodata Pribadi

1. Nama : Reslan Konta
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. TTL : Bilungala, 25 September 2020
4. Kebangsaan : Indonesia
5. Status : Belum Menikah
6. Tinggi/Berat Badan :
7. Agama : Islam
8. Alamat : Desa Pelita Hijau Kec. Bonepantai Kab. Bone
Bolango
9. No.Hp : 082296406395
10. Email : reslankonta25@gmail.com



Riwayat pendidikan

1. SD : SDN IV Bilungala tahun lulus 2010
2. SMP : SMP Negeri 1 bonepantai tahun lulus 2013
3. SMA : SMA Negeri 1 Bonepantai Tahun Lulus 2016
4. Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo,
Fakultas Ekonomi, Program Studi
Manajemen, SDM S1, Tahun 2020