

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian, Nama Peneliti, Dan Tahun	Variabel		Subjek	Metode Analisis Data	Hasil
	Independen (X)	Dependen (Y)			
1. Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado. Giovano Siwi, Rita N. Taroreh, Lucky O. H. Dotulong (2016).	1. Kepuasan Gaji (X ₁) 2. Promosi Jabatan (X ₂) 3. Komitmen Organisasi (X ₃)	<i>Turnover Intention</i>	Karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado.	Analisis Regresi Linear Berganda.	a) Kepuasan gaji, promosi jabatan, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . b) Kepuasan gaji secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . c) Promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . d) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
2. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Pada Bidan Praktek Swasta Di	1. Kepuasan Gaji (X ₁) 2. Kepuasan Kerja (X ₂) 3. Komitmen Organisasio nal (X ₃)	<i>Turnover Intention</i>	Seluruh Karyawan Bidan Praktek Swasta di Kabupaten Sleman	Analisis Regresi Linear Berganda.	a) Kepuasan gaji mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . b) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap

Lanjutan Tabel 2.1

Kabupaten Sleman). I Nyoman Sudita (2015)					<p><i>turnover intention.</i></p> <p>c) Komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention.</i></p> <p>d) Kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention.</i></p>
3. <i>The Effects Of Pay Satisfaction And Affective Commitment On Turnover Intention</i> (Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Afektif Terhadap Intensi <i>Turnover</i>). Rizqi N. A'yuninisa dan Ridwan Saptoto (2015).	1. Kepuasan Gaji (X_1) 2. Komitmen Afektif (X_2)	Intensi <i>Turnover</i>	Karyawan perusahaan manufaktur otomotif di Indonesia yang telah bekerja selama 3 bulan.	Analisis Korelasi Pearson.	<p>a) Kepuasan gaji mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi keluar.</p> <p>b) Komitmen afektif mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi keluar.</p> <p>c) Kepuasan gaji yang dimediasi oleh komitmen afektif menunjukkan bahwa intensi turnover dapat dikurangi dengan meningkatkan komitmen afektif.</p>
4. Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Pada Divisi PT. Jamsostek. Agung Wahyu Handaru dan Nailul Muna (2012)	1. Kepuasan Gaji (X_1) 2. Komitmen Organisasi (X_2)	Intensi <i>Turnover</i>	Karyawan PT. Jamsostek pada setiap Divisi	Analisis Regresi Linear Berganda.	<p>a) Kepuasan gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi <i>turnover.</i></p> <p>b) Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi <i>turnover.</i></p> <p>c) Kepuasan gaji dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi <i>turnover.</i></p>

Sumber: Penelitian Terdahulu tahun 2012, 2015, dan 2016

2.1.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Rencana Penelitian yang akan Dilakukan

1. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Giovano Siwi, Rita N. Taroreh, dan Lucky O. H. Dotulong, dalam jurnalnya tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado”, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan berjudul “Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Staff UD. Karya Jati”, penelitian ini sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Subjek yang digunakan penelitian terdahulu adalah karyawan RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado, sedangkan penelitian yang akan dilakukan subjeknya adalah karyawan staff di UD Karya Jati.
2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Nyoman Sudita, dalam jurnalnya tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Bidan Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman)”, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan berjudul “Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Staff UD. Karya Jati”, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Subjek penelitian terdahulu adalah karyawan bidan praktek swasta di Kabupaten Sleman, sedangkan

penelitian yang akan dilakukan subjeknya adalah karyawan staff di UD. Karya Jati.

3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizqi N. A'yuninisa dan Ridwan Saptoto, dalam jurnalnya tahun 2015 yang berjudul "*The Effects Of Pay Satisfaction And Affective Commitment On Turnover Intention* (Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Afektif Terhadap Intensi *Turnover*)", penelitian ini menggunakan analisis Korelasi Pearson. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan berjudul "Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Staff UD. Karya Jati", penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Subjek yang digunakan penelitian terdahulu adalah karyawan perusahaan manufaktur otomotif di Indonesia yang telah bekerja selama 3 bulan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan subjeknya adalah karyawan staff di UD. Karya Jati.
4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Wahyu Handaru dan Nailul Muna, dalam jurnalnya tahun 2012 yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* Pada Divisi PT. Jamsostek", penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan berjudul "Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Staff UD. Karya Jati", penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Subjek penelitian terdahulu adalah karyawan PT. Jamsostek di setiap divisi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan subjeknya adalah karyawan staff di UD. Karya Jati.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 *Turnover Intention*

a) Definisi *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2002) *Turnover intention* merupakan keinginan untuk keluar dari perusahaan dengan alasan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover intention* menurut Mathis dan Jackson (2001) adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. Menurut Adi dan Ratnasari (2015), intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk berpindah dari tempat kerjanya ke tempat kerja lain. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan.

b) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Rekha dan Kamalanabhan (2012) adalah:

1) Kepuasan Kerja

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

2) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana karyawan mengkaitkan dirinya dengan organisasi tertentu dan berharap mempertahankan

keanggotaan dalam organisasi. Semakin tinggi komitmen seseorang maka keinginan untuk meninggalkan organisasinya semakin rendah.

3) Keadilan Organisasi

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

4) Dukungan Organisasi

Karyawan akan berpikir meninggalkan organisasinya apabila organisasinya tidak mendukung atau menghormati kontribusi karyawan untuk memajukan organisasinya.

c) Indikator Pengukuran *Turnover Intention*

Menurut Wateknya (2016) indikator *turnover intention* adalah:

1. Individu berpikir meninggalkan organisasi

Kecenderungan individu berpikir untuk keluar meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja. Diawali dengan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar.

2. Individu mencari pekerjaan lain

Kemungkinan individu untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain yang dirasa lebih baik.

3. Individu segera meninggalkan organisasi

Karyawan akan keluar dari perusahaan dalam waktu dekat atau jika sudah mendapatkan alternatif pekerjaan yang lebih baik.

2.2.2 Kepuasan Gaji

a) Definisi Kepuasan Gaji

Menurut Lum *et.al* (1998) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Endang (2005) mendefinisikan kepuasan gaji sebagai persepsi kepuasan atas gaji atau upah langsung. Sedangkan (Siwi *et.al*, 2016) mendefinisikan bahwa Kepuasan gaji adalah kepuasan atas gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Jadi kepuasan gaji adalah perasaan puas yang dirasakan karyawan atas gaji yang diterima sesuai dengan harapan.

b) Indikator Pengukuran Kepuasan Gaji

Indikator kepuasan gaji pengembangan dari Andini (2006) adalah:

1. Tingkat Gaji, tingkat gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.
2. Kompensasi, besarnya balas jasa yang diterima karyawan secara keseluruhan.
3. Kenaikan Gaji, adanya kenaikan gaji atas pekerjaannya.
4. Struktur Penggajian, struktur penggajian yang jelas.
5. Administrasi Penggajian, sistem administrasi yang mengatur tata cara pemberian gaji.
6. Kesesuaian gaji yang diberikan dengan kebutuhan karyawan.

2.2.3 Komitmen Organisasi

a) Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Mathis dan Jackson (2009) adalah tingkat sampai mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Wayne (1997) menyatakan, komitmen organisasi adalah keterlibatan dalam diri seseorang dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan yang dirasakan seseorang pada perusahaan sehingga mau terlibat dan bertahan dalam perusahaan.

b) Dampak Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi berpengaruh terhadap:

1) Kinerja yang tinggi

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja yang tinggi. Semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi maka kinerja karyawan akan cenderung tinggi.

2) *Turnover* yang rendah

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover* yang rendah. Semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi maka kecenderungan karyawan akan keluar cenderung rendah.

3) Absensi yang rendah

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap absensi yang rendah. Semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi maka ketidakhadiran karyawan akan rendah.

c) Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008) dimensi komitmen organisasi adalah:

1.) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Merupakan perasaan emosional seseorang untuk terlibat dalam organisasi karena mempunyai persamaan tujuan.

2.) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Didasarkan pada persepsi atas kerugian yang akan diperolehnya jika ia tidak melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena belum menemukan pekerjaan lain.

3.) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Merupakan sebuah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

d) Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Andini (2006) sebagai berikut :

1. Kesesuaian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi

Karyawan merasa mempunyai hubungan dengan organisasinya karena karyawan memiliki persamaan tujuan dengan organisasi.

2. Kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi

Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi akan melakukan segala hal untuk bisa memajukan organisasinya. Misalnya karyawan menyumbangkan idenya untuk kemajuan organisasi, dengan senang hati mematuhi peraturan organisasi dan mendukung kebijakan organisasi.

3. Loyalitas terhadap organisasi

Loyalitas merupakan sejauh mana karyawan setia kepada organisasi dan pengabdian terhadap organisasi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kepuasan Gaji dan *Turnover Intention*

Ketidakcocokan antara apa yang dirasakan seseorang dengan berapa banyak yang akan diterima seseorang merupakan fungsi dari kepuasan dan ketidakpuasan atas gaji yang diterima (Andini, 2006). Kepuasan gaji merupakan kelanjutan konsep teori *equity* dimana kepuasan gaji berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan (Andini, 2006). Jika gaji yang diterima pekerja kurang dari yang lainnya maka akan terjadi kecemburuan atas tidak adilnya pembayaran yang diberikan. Hal ini akan berdampak pada ketidakpuasan akan gaji sehingga dalam jangka waktu yang tidak lama individu tersebut memilih keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain (Andini, 2006). Dalam penelitiannya Handaru (2012) menyatakan bahwa kepuasan gaji di PT. Jamsostek mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover*. (Sudita, 2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan gaji mempunyai pengaruh negatif

signifikan terhadap *turnover intention* pada bidang praktek swasta di Kabupaten Sleman.

2.3.2 Hubungan Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*

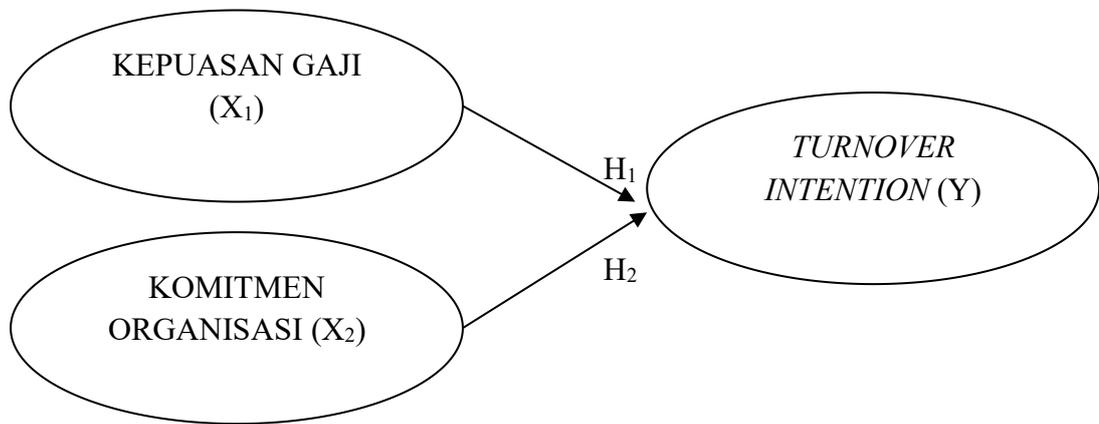
Komitmen organisasi adalah perasaan seseorang yang mempunyai keinginan untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi menurut Mathis dan Jackson (2009) adalah tingkat sampai mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi rendah cenderung mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan keluar dari pekerjaannya. Dalam penelitian DeConnick dan Bachmann (1994) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk pindah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Sudita, 2015) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

2.4 Kerangka Konseptual

Turnover Intention berperan dalam keefektifan sebuah organisasi yang dapat menyebabkan ketidakstabilan kondisi tenaga kerja. Keinginan yang kuat untuk meninggalkan organisasi dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kepuasan akan gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Selain kepuasan gaji faktor lain yang menjadi penyebab *turnover intention* adalah komitmen organisasi, dimana semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin rendah *turnover intention*, begitupula sebaliknya semakin rendah komitmen

organisasinya maka semakin tinggi *turnover intention* (Jehanzeb et al.,2013).

Gambar 2.4 menunjukkan kerangka konseptual penelitian ini.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan model kerangka konseptual diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian adalah :

H₁ : Semakin tinggi kepuasan gaji maka semakin rendah *turnover intention*.

H₂ : Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention*.