

## ABSTRAKSI

### PENGARUH SISTEM REMUNERASI, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Oleh :

Aris Wahyu Kucoro

Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pendidikan yang sudah diinvestasikan pada dosen sampai pelatihan kembali. *Turnover intention* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel Sistem Remunerasi, Kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *Turnover intension* serta menganalisis variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap *Turnover intension*. Sampel yang digunakan sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan SPSS versi 16.0. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai Dalam upayanya menurunkan *turnover intension* implikasi yang dapat dilakukan Universitas "X" Jakarta adalah Meningkatkan nilai gaji yang diberikan kepada karyawannya, Memberikan tunjangan yang dapat meringankan beban kebutuhan karyawan dan meningkatkan kesadaran kepada karyawan bahwa karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan perusahaan. Berdasarkan uji korelasi dan regresi bahwa sistem Remunerasi ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh dan hubungan terhadap variabel dependen *Turnover Intentions* (Y), variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh dan hubungan terhadap variabel dependen *Turnover Intentions* (Y), variabel Komitmen Organisasional ( $X_3$ ) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y), sedangkan secara bersama tidak ada pengaruh yang signifikan antara Sistem Remunerasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Komitmen Organisasional ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Kata kunci : *Sistem remunerasi, Kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan turnover intension*

## ABSTRACT

High turnover rate which will cause negative impact to the organization, it is like to create instability and uncertainty (uncertainty) on labor conditions and increasing human resource costs that is in the form of tuition fees that have been invested in training lecturers to return. High turnover intention also resulted in the organization is not effective because the company loses experienced employees and the need to retrain new employees. This study aims to analyze the effect of variable remuneration system, job satisfaction and organizational commitment on turnover

intension and analyze the variables that most influence on turnover intension. The sample used by 70 respondents. Data analysis using SPSS version 16.0. Base on the analysis concluded positively influence job satisfaction on organizational commitment proven by testing the resulting value in an attempt reduce turnover intension implications that can be done University "X" Jakarta is to improve the value of salaries given to employees, provide benefits can ease the burden of employee needs and raise awareness to the employee that the employee has a very important role in advancing perusahaan. Berdasarkan using correlation and regression that the system of remuneration (X1) had no effect and relationship to dependent variable Turnover Intentions (Y), Job Satisfaction variables ( X2) had no effect and relationship to dependent variable Turnover Intentions (Y), Organizational Commitment variable (X3) had no effect on the dependent variable is Turnover Intention (Y), while simultaneously there was no significant effect between Remuneration System (X1), Job Satisfaction (X2), Organizational Commitment (X3) on Turnover Intention (Y).

Keywords: pay satisfaction, job satisfaction, organizational commitment, pay satisfaction and turnover intension

## **LATAR BELAKANG MASALAH**

Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di dalam menyelenggarakan pendidikan tinggi dituntut memiliki kemampuan manajemen yang baik, peka terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan dan mampu mencari terobosan untuk mengatasi segala kendala yang terjadi. Salah satu permasalahan yang dihadapi saat ini oleh perguruan tinggi swasta (PTS) adalah mencegah terjadinya *turnover* pada dosen tetap.

Sering kali manager SDM kurang memahami aspek-aspek yang mendasari keputusan seseorang untuk meninggalkan perusahaan. Akibatnya kurangnya pemahaman terhadap hal ini timbulah kesenjangan antara karyawan dengan manajemen (Kurniasari,2005). Kesenjangan dimaksud adalah manajemen merasa telah memberikan yang terbaik untuk karyawan. Sementara karyawan masih merasa berada di tempat yang salah dan berkeinginan untuk segera berhenti dari pekerjaannya. Fuad (2002) Mengemukakan, bahwa departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk menyediakan karyawan yang berkualitas, mengelola atau memimpin manusia dalam organisasi yang sangat kompleks. Manajemen umumnya kesulitan untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan, sehingga penting bagi organisasi untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan, sehingga penting bagi organisasi untuk mengelola nilai ekonomis sumber daya manusia yang di miliki. Fuad (2002) mengemukakan juga, karyawan yang mempunyai kemampuan dan keahlian, biasanya mempunyai kesempatan untuk lebih mudah mencari pekerjaan ditempat lain, sehingga kebijakan perusahaan yang dianggap mengancam atau bertentangan dengan nilai atau kebutuhan yang dimiliki akan mendorong karyawan keluar

dari pekerjaan. Sehingga sumber daya manusia merupakan penentu terpenting kesuksesan/kegagalan dari proses perubahan organisasi.

Fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan telah baik dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan/niat pindah kerja (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Intensi keluar (*turnover intention*) dapat diartikan yaitu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para penguasaha sejak era revolusi industri. Terlebih jika *turnover* karyawan tersebut terjadi dalam manajemen lini menengah, kerugian yang ditanggung oleh perusahaan akan semakin membengkak (Hartati,1992).

Tingginya *turnover* karyawan mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jadi lebih tinggi, di banding kesempatan yang di peroleh dari peningkatan kinerja karyawan baru. *Turnover* yang terjadi pada karyawan inti (*functional*) yang punya kinerja tinggi, dapat menyebabkan timbulnya potensi biaya seperti biaya pelatihan yang telah di investasikan, biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi & Indriantoro,1999: 173).

Dari hasil wawancara dengan sebagian dosen terdapat beberapa keluhan tentang kebijakan-kebijakan yayasan dalam hal sistem penggajian yang di pandang belum memuaskan apabila di dibandingkan dengan sistem pembayaran pada perguruan tinggi negeri (PTN) yang selalu melakukan perbaikan dari sistem penggajiannya dan terlebih lagi dengan adanya perubahan sistem penggajian terakhir ini yang semakin membuat jarak dalam sistem penggajian, di sisi lain dalam pemberian tunjangan kenaikan pangkat dan jabatan akademik apabila dibandingkan dengan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) semakin tidak memadai. Hal ini berakibat menciptakan tidak puas di antara dosen-dosen tersebut, pada umumnya para dosen mencari tambahan penghasilan di luar kegiatan mengajarnya, sehingga mengurangi kemampuan prestasi di bidang keahlian mengajarnya, sedangkan sebagaimana kita ketahui sebagai seorang dosen di tuntutan untuk mampu meningkatkan kemampuannya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian yang merupakan dasar Tri Dharma Perguruan Tinggi.

### **Identifikasi Masalah**

Dari uraian mengenai latar belakang masalah seperti telah diungkapkan sebelumnya dan memperhatikan data yang ada, terdapat sejumlah dosen tetap Perguruan Tinggi

Swasata (PTS) yang keluar meninggalkan organisasinya dari tahun ke tahun sehingga berakibat diperlukan penambahan dosen baru untuk memenuhi jumlah yang ideal bagi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) tersebut. Mempertahankan keberadaan dosen merupakan strategi organisasi untuk mencapai efisiensi penghematan biaya dan *fleksibilitas* organisasi. Oleh karenanya menarik untuk dilakukan penelitian Sistem remunerasi, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi terhadap *Turnover intentions* (niat berpindah). *Turnover* yang terjadi pada suatu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) disamping akibat tidak adanya sistem remunerasi juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Orang tidak akan mudah keluar bila kesulitan mencari pekerjaan pengganti, data tersebut mengindikasikan bahwa kurangnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi harus menjadi perhatian dan segera ditangani secara baik. Agar pembahasan tidak keluar dari konteks penelitian, maka variabel sistem remunerasi dibatasi yang diteliti hanya finansial langsung yaitu kepuasan atas gaji/penghasilan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang penulis ungkapkan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Apakah sistem remunerasi mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* ?
2. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* ?
3. Apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* ?
4. Apakah sistem remunerasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* ?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Sistem remunerasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel sistem remunerasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama terhadap *turnover intention*.

### **Kegunaan Penelitian**

#### **a. Guna Pengembangan Ilmu**

Sebagai sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya, yang khususnya berkaitan dengan sistem remunerasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

#### **b. Guna Kebijakan Manajerial**

1. Menjadi masukan informasi dan tolok ukur bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan (*policy*) dan keputusan dalam menghadapi dan memahami masalah perilaku sumber daya manusia mengenai *turnover intention*.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen perguruan tinggi dalam menentukan kebijakan dan langkah-langkah yang diperlukan dimasa datang.

## **Tinjauan Teori**

### **Intensi Keluar (*Turnover Intention*)**

Model *turnover* yang dikembangkan March dan Simon (1958), Mobley (1977), Price (1977) pada Lum et al, (1998) ketiganya memprediksi hal yang sama terhadap keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Niat berpindah di ukur dengan 3 item yang berusaha untuk mendapatkan mengenai informasi dimensi niat berpindah yang berlainan yaitu :

- a. *Intention to quit* (niat untuk keluar) : mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah di lihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.
- b. *Job search* (pencarian pekerjaan) : mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.
- c. *Thinking of quit* (memikirkan keluar) : mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya. Hal ini karena mengingat mempunyai resiko kerugian atau keuntungan sebagai akibatnya.

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrwal cognitions*) yang dilakukan karyawan. Tindakan penarikan diri menurut Abelson (1987:382) terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak ditempat lain dan adanya keinginan

untuk meninggalkan organisasi. Untuk mengukur adanya *turnover* dalam organisasi menurut Simamora (1996) digunakan rumus sebagai berikut :

Tingkat perputaran (*turnover*) :

$$\text{Tingkat per putaran (turnover)} = \frac{\text{Jumlah yang keluar selama 1 periode}}{\text{Jumlah rata – rata karyawan selama 1 periode}} \times 100 \%$$

Jumlah rata-rata karyawan selama 1 periode :

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

### **Sistem Remunerasi**

Arti harfiah remunerasi adalah "*payment*" atau penggajian, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin. Remunerasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *Remuneration*. Wikipedia memberi penjelasan "*Remuneration is pay or salary, typically a monetary payment for services rendered as in an employment. Usage of the word is considered formal.*"

*Pay satisfaction* adalah bentuk pengembalian yang diberikan pihak manajemen dapat berwujud *finansial* langsung (gaji, tunjangan, bonus) dan dapat berwujud *non finansial* seperti pakaian seragam, kesehatan. Teori ekuitas (Adams, 1965:267) menekankan bahwa kepuasan atas penghasilan/gaji yang diterima diukur dengan skala 3 item yaitu :

- a. *Economic need* : memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga
- b. *Ekuitas* : disebabkan karena mengenai ekuitas (keadilan/kewajaran) dalam penghasilan seseorang. Perasaan tersebut berasal dari perbandingan (komparatif) rasio pengeluaran penghasilan terhadap input penghasilan. Jika rasio tersebut cocok, keadilan/kewajaran penghasilan dan kepuasan akan dicapai.
- c. *Organizational support* : perhatian pihak organisasi atas penyesuaian gaji terhadap kebutuhan hidup dan gaji yang diterima sesuai dengan peraturan sistem penggajian antara usaha/kerja.

Mengenai perilaku ketidakpuasan atas penghasilan dapat menimbulkan bermacam-macam perilaku pegawai yang tidak diinginkan seperti ketidakhadiran/kemangkiran, keinginan untuk melakukan mogok kerjadan kinerja/hasil pekerjaan yang rendah (Heneman, 1985). Weiner (1980) telah melakukan evaluasi mengenai kepuasan atas penghasilan pegawai kantoran dan pegawai lapangan dalam organisasi sektor publik. *Pay satisfaction* secara signifikan dapat diramalkan/diprediksikan dari ketidakhadiran pegawai, walaupun hubungannya tidak terlalu kuat. Motowildo (1983:157) menggunakan *Pay*

*satisfaction* (kepuasan penghasilan) untuk memprediksi *turnover intentions* (niat berpindah) dan kenyataan pindah kerja di antara pegawai bagian penjualan, disimpulkan bahwa penghasilan mempunyai dampak terhadap pindah kerja pegawai hanya melalui efeknya terhadap *turnover intentions* (niat berpindah).

Kepuasan penghasilan adalah merupakan gaji atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaan di dalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup perusahaan. Keinginan untuk keluar dapat mengarah langsung pada *turnover* nya, orang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan meskipun alternatif pekerjaan lain tidak tersedia atau tidak secara langsung, menyebabkan individu mencari pekerjaan lain yang lebih disukai.

### **Kepuasan Kerja**

Frederick Herzberg mengembangkan teori dua faktor (dalam Gibson, 1996). Teori ini memandang kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidak-adaannya faktor-faktor ekstrinsik. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

- a. Faktor Motivasi (*motivation factors*) yang meliputi :  
Prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self* ), tanggung jawab (*responsibility*), pengembangan potensi individu (*advancement*). Apabila kondisi intrinsik ini dipenuhi organisasi atau perusahaan maka karyawan akan puas.
- b. Faktor pemelihara (*maintance factors*) yang meliputi : gaji atau upah (*wages or salaries*), kondisi kerja (*working condition*), kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*) dan kualitas supervisier (*quality supervisor*). Apabila faktor ini tidak ada maka karyawan akan merasa tidak puas.

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dalam diri seorang individu dalam organisasi tertentu (Wayne, 1997).

David (dalam Minner,1997) mengemukakan empat faktor komitmen organisasional

:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin,tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi (misalnya, dengan menyebut organisasi memakai istilah pribadi seperti, "kami membuat produk-produk berkualitas tinggi"), untuk mengabaikan sumber-sumber kekesesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Sebaliknya, seorang individu yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar (misalnya, dengan menyebut organisasi memakai istilah non-pribadi (seperti,"mereka tidak membayar karyawan dengan baik"), untuk mengekspresikan ketidakpuasan yang lebih besar menyangkut kondisi kerja, dan tidak ingin melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Riset-riset telah menemukan bahwa pekerja-pekerja jepang mempunyai komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi mereka dibanding pekerja-pekerja Amerika Serikat.

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.  $H_1$  : Ada pengaruh antara sistem remunerasi dengan *turnover intention*.
2.  $H_2$  : Ada pengaruh antara Kepuasan kerja dengan *turnover intention*.
3.  $H_3$  : Ada pengaruh antara komitmen organisasional dengan *turnover intention*.
4.  $H_4$  : Ada pengaruh antara Sistem Remunerasi, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasional secara bersama-sama dengan *turnover intention*

### **Metode yang Digunakan**



Metode penelitian yang dipergunakan dalam riset ini adalah metode survey. Menurut Consuelo (1998), survey dapat membantu membandingkan kondisi-kondisi yang ada dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan juga untuk pelaksanaan evaluasi.

Jenis penelitiannya yaitu studi korelasional. Studi korelasional berkenaan dengan asosiasi antar variabel yaitu mengkaji pengaruh (*influence*) variabel lainnya atau upaya memprediksi suatu variabel terhadap variabel lainnya (Sekaran, 2000). Studi yang dilakukan adalah berkenaan dengan upaya mengkaji pengaruh variabel terhadap sistem remunerasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Sejumlah hipotesis dikemukakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Pada dasarnya metode penelitian merupakan cara yang ilmiah dalam usahanya memperoleh data sebagai acuan penelitian.

### **Populasi.**

Menurut Sugiyono (2000:57) Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan obyek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap. Adapun dalam penelitian yang dilakukan saat ini diketahui jumlah populasi sebanyak 137 dosen tetap.

**Tabel 3.5**  
**Jumlah dosen tetap Universitas "X" Jakarta**

No	Fakultas	Jumlah Dosen
1	Fakultas Ekonomi	24
2	Fakultas Ilmu Komunikasi	13
3	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	5
4	Fakultas Teknik	14
5	Fakultas Teknologi Informasi	81
Jumlah		137

Sumber : Biro Sumber Daya Manusia Universitas "X" Jakarta

### **Sampel**

Menurut Arikunto (2002:109) mengatakan bahwa : Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data yang dapat mewakili seluruh populasi.

Oleh karena itu dalam penentuan jumlah sampel yang digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini dihitung dengan rumus dari Taro Yamane atau Slovin :

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

Dimana n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = error yang dapat ditoleransi terhadap ketidaktepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi

(untuk penelitian ilmu sosial= 5% - 10%) dalam penelitian ini e = 10 % ( Umar 2002; 146 )

Pada saat ini jumlah karyawan yang ada di Universitas "X" Jakarta sebanyak 137 dosen tetap sehingga dari jumlah tersebut dapat ditentukan beberapa jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini. Adapun jumlah sampel yang ditentukan sebagai berikut :

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

$$n = \frac{137}{1 + 137(0,1)^2}$$

= 57,8 di bulatkan 58 (minimal 58 sampel untuk memenuhi rumus Slovin)

Penyebaran anggota sampel dosen tetap pada Universitas "X" Jakarta.

$$ni = \frac{Ni}{N} n$$

Dimana : ni= Jumlah sampel menurut stratum

n= jumlah sampel seluruhnya

Ni= jumlah populasi menurut stratum

N = jumlah populasi seluruhnya

Tabel 3.6  
Jumlah Dosen tetap Universitas "X" Jakarta

No	Fakultas	Jumlah Populasi Dosen	Jumlah sampel
1	Fakultas Ekonomi	24	10
2	Fakultas Ilmu Komunikasi	13	6
3	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	5	2

4	Fakultas Teknik	14	6
5	Fakultas Teknologi Informasi	81	34
Jumlah		137	58

Sumber: Biro Sumber Daya Manusia Universitas "X" Jakarta

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner pernyataan tertutup yaitu pernyataan yang pilihan jawabnya telah tersedia, yang dipersempit atau diberi pola atau kerangka susunan terlebih dahulu. Hal ini berfungsi untuk memperjelas dimensi apa yang dicari dalam penelitian. Sehingga akan mendorong subyek/responden untuk memutuskan pilihan jawaban ke suatu arah. Selain itu keuntungan lainnya cepat dan mudah dianalisa. Adapun anggapan-anggapan yang dipegang peneliti dalam menggunakan metode ini adalah bahwa subyek penelitian merupakan orang yang paling mengetahui tentang dirinya dan pernyataan subyek yang diberikan kepada peneliti adalah benar dan dipercaya (Sutrisno,1993).

Instrumen penelitian dengan menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda (Sugiyono,2002).

### Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Data yang terkumpul di analisis dengan pendekatan teknik regresi berganda secara simultan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Model regresi dipilih karena penelitian ini menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas (Sistem Remunerasi, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasional) terhadap satu variabel tidak bebas yaitu *Turnover intentions* atau Niat/keinginan berpindah. Model persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

$Y$  = *Turnover Intentions* / Niat berpindah

$X_1$  = Sistem remunerasi

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$X_3$  = Komitmen Organisasional

$a$  = Konstanta

$B_1, B_2, B_3$  = Koefisien parameter

$\varepsilon$  = Epsilon

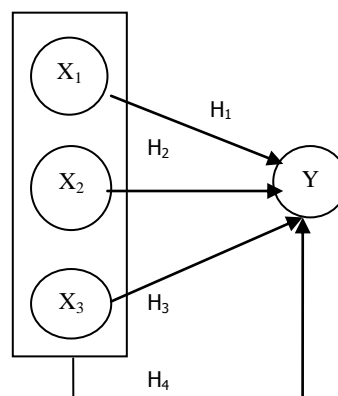
Uji hipotesis dilakukan dengan cara :

1. Pengujian terhadap regresi parsial

Pengujian dilakukan dengan uji t, yaitu dengan membandingkan t tabel dan t hitung dengan  $\alpha = 5\%$

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel *independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*
  - b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel *independen* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*
2. Pengujian terhadap koefisien regresi simultan
- Pengujian ini untuk mengetahui apakah semua variabel *independen* secara bersama dapat berpengaruh terhadap variabel *dependen*. Untuk pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji F. Hasil uji  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$
- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka seluruh variabel *independen* secara bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.
  - b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka seluruh variabel *independen* secara bersama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.

Paradigma Penelitian



### Analisis Data

Responden dari penelitian ini adalah Dosen tetap pada Universitas "X" sebanyak 137 Dosen Tetap, karena sampel lebih dari 100 dan dalam penentuan jumlah keusioner yaitu menggunakan kaidah sampel yang digunakan sebagai sumber adalah dihitung dengan dengan rumus Taro Yamane atau Slovin, setelah dihitung dengan rumus Taro Yamane atau Slovin didapat sampel responden ditentukan sebesar 58 orang Dosen tetap, keseluruhan pertanyaan kusioner disusun berdasarkan dari indikator-indikator penelitian.

Data sekunder diperoleh dalam bentuk data yang sudah ada contohnya adalah buku-buku referensi dan data internet yang mendukung penelitian ini, pengolahan data menggunakan *Statistikcal Package for the Social Science (SPSS)* versi 16.0.

### Uji Normalitas dan Heteroskedastisitas

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas bisa dilakukan dengan melihat besarnya  $r$  tiap butir pernyataan dari hasil analisis SPSS pada kolom *Corrected Items Total Correlation*. Kriteria uji validitas secara singkat (*rule of thumb*) adalah 0.3. Jika korelasi sudah lebih besar dari 0.3, maka pertanyaan yang di buat dikategorikan shahih/valid (Setiaji, 2004: 59).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan kestabilan dalam mengukur. Menurut Santosa dan Ashari (2005), Pada program SPSS, metode dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, dimana suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

#### **c. Uji Normalitas Data**

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data yaitu data akan mengikuti distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data ini dilakukan dengan analisis grafik melalui program SPSS versi 10.0 Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. ( Santosa dan Ashari, 2005)

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan program SPSS versi 10.0. Jika ada pola tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas maka tidak terjadi heteroskedastisitas ( Ghozali, 2006:105 )

#### **e. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang sempurna di antara variabel-variabel bebas. ( Santosa dan Ashari,2005). Multikolinieritas dapat dideteksi dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dasar yang diacu dalam pengambilan ( Ghozali,2006) adalah jika nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10, menunjukkan adanya multikolonieritas ( Ghozali,2006)

#### **f. Analisis Regresi**

Analisis regresi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi dibagi menjadi dua. Pertama untuk melihat pengaruh secara gabungan dan pengaruh secara parsial.

**1. Uji F (Fisher Test )**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

**2. Uji t**

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Uji R<sup>2</sup> disebut juga koefisien korelasi R<sup>2</sup> yang menunjukkan seberapa besar prosentase pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Adjusted R<sup>2</sup> adalah sebuah statistik yang berusaha mengoreksi Square untuk lebih mendekati ketepatan model dalam populasi

**Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi antara Sistem Remunerasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan *Turnover Intentions*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.268 <sup>a</sup>	.072	.030	10.28861

a. Predictors: (Constant), X\_3, X\_1, X\_2

b. Dependent Variable: Y

Dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* yaitu didapat angka *Adjusted R Square* ( $r^2$ ) adalah 0,030. Artinya bahwa 3% variabel *Turnover Intentions* dapat diterangkan oleh variabel Sistem Remunerasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional sedang sisanya (100%-3%=97%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

**Uji Koefisien Regresi Sederhana antara Sistem Remunerasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan *Turnover Intentions*.**

Koefisien Regresi antara Sistem Remunerasi ,Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan *Turnover Intentions*.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.781	8.393		5.812	.000
Sistem Remunerasi	-.180	.089	-.326	-2.008	.049
Kepuasan Kerja	.207	.119	.340	1.731	.088
Komitmen Organisasional	-.169	.139	-.191	-1.219	.227

a. Dependent Variable: *Turnover Intentions*

Berdasarkan tabel 4.18 didapat estimasi model regresi linier sederhana variable dependen (Y) dengan variable independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) sehingga di dapat :

$$\hat{Y} = 48.781 + -0,180 X_1 + 0,207 X_2 + -0,169 X_3$$

Konstanta sebesar 48.781 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Sistem Remunerasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasional ( $X_3$ ) maka nilai *Turnover Intentions* (Y) adalah 48.781. Koefisien linier sederhana sebesar -0,180 ; 0,207 dan -0,169 menyatakan bahwa setiap penambahan dan pengurangan (karena tanda – dan +) satu skor atau nilai sistem remunerasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional akan memberikan skor sebesar -0,180 ; 0,207 dan -0,169.

### Uji Simultan dengan F-Test

Pengujian secara simultan atau Uji F, menurut Nugroho (2005:54) Uji simultan dengan F-test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama–sama variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil F-test menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau  $t_{hitung}$  (pada kolom F) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (Nugroho,2005:54).

Uji Simultan dengan F-Test antara Sistem Remunerasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan *Turnover Intentions*.

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	540.921	3	180.307	1.703	.175 <sup>a</sup>
	Residual	6986.463	66	105.856		
	Total	7527.384	69			

a. Predictors: (Constant), X\_3, X\_1, X\_2

b. Dependent Variable: Y

Sumber:Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.25. dapat dijelaskan bahwa, nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1.703 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  yang digunakan adalah  $F_{(k,n-k-1)}$ , yaitu  $F_{(3,116)}$  pada  $\alpha$  0.05 adalah sebesar 2.74 didapat  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $1.703 < 2.74$ ), maka terbukti bahwa variabel independen Sistem

Remunerasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasional ( $X_3$ ) dengan *Turnover intentions* secara simultan tidak mempunyai kemampuan menjelaskan pengaruh variabel dependen *Turnover Intentions* (Y).

#### **KESIMPULAN**

1. Sistem Remunerasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intentions* tetapi tidak signifikan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intentions* tetapi tidak signifikan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intentions* tetapi tidak signifikan.
4. Sistem Remunerasi, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Turnover Intentions* tetapi tidak signifikan.

#### **Daftar Pustaka**

A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2000. ***Manajemen Sumber Daya Manusia*** Penerbit PT.Remaja Rosdakarya Bandung

As'ad 2000 ***Psikologi Industri*** Ed.4 Yogyakarta Liberty.

Abelson, M. A. 1987. Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover.

***Journal of Applied Phsychology***, 72: 382-386

Adams, JS, 1965, "***Inequity in Social Exchanges***". Advances in Experimental Social Psychology, 267-300.

Arianto, Agus Toly. 2001, "Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* pada Staff Kantor Akuntan Publik", ***Jurnal Akuntansi dan Keuangan***, halaman 102-125

Arikunto, Suharsimi, ***Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek***, PT.Rineka Cipta Jakarta,2002

Anthony, Robert N and Vijay Govindarajan ***Management Control System***, Eighth Edition, International Student Edition, Chicago Richard D Irwin,1995.



Arnold.H.j and Fieldman D.C 1982 ***A Multivariate Analysis of the Determinan of the Job Turnover*** Journal of Applied Psychology Vol 67 : 350-360

Begley, T., & Czajka, J. 1993. " ***Panel Analysis of The Moderating Effects Of Commitment On Job satisfaction, Intent To Quit And Health Following Organizational Change***". **Journal of Applied Psychology**, vol 78, pp 552 – 556.

Charlie, G. T dan kawan kawan, 1997 "***Voluntary Turnover and Job Performance : Carvenlinnearity and The Moderating Influency of Salary Growth and Promoting*** " Vol 82, No.1

De Cotiis,T. A & Summers, T.P 1987, ***A Path Analysis of a model of the antecendents and consequences of organizational commitmet.*** Human Relation,40,445-470

Donald R. Cooper and C. William Emory. 1999. ***Metode Penelitian Bisnis.*** Erlangga, Jakarta.

Fuad Mas'ud,2002, 40 ***Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

Fishbein M and Ajzen I,1975 Belief, Attitude, ***Intention and Behavior An Introduction to Theory and Research.*** Massachusetts: Addison Wesley Publishing Co.

Gisbon, J.L.Ivancevich, J.M dan Donnelly, Jr, J.H (1995), ***Organization,*** 8<sup>th</sup>-Edition, Irwin.

Hartati, T.1992. ***Hubungan Antara Persepsi terhadap Peluang Pengembangan Karir dengan Intensi Turnover pada karyawan PT.Rajawali Nusantara Indonesia di Jakarta.*** Skripsi (tidak diterbitkan ). Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM

