AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 4, No. 3, September 2024

Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Continuance Commitment dan Turnover Intention

Kadek Intan Rusmayanthi
Universitas Ngurah Rai, Indonesia
intan.rusmayanthi@unr.ac.id

Submitted: 19th June 2024 | **Edited**: 24th August 2024 | **Issued**: 01st September 2024

Cited on: Rusmayanthi, K. I. (2024). Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Continuance Commitment dan Turnover Intention. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 4*(3), 1051-1064.

ABSTRACT

The purpose of this research is to identify the effect of salary satisfaction, job satisfaction, job stress on continuance commitment and turnover intention. The research was conducted at PT. Telkomsel Regional Bali. Methods of collecting information with a questionnaire to 90 employees of PT. Telkomsel Regional Bali Branch. Information was analyzed by path analysis method with AMOS program. The research results show that salary satisfaction has a negative effect on turnover intention, job satisfaction has a negative effect on turnover intention, job stress has a positive influence on turnover intention, salary satisfaction has a positive influence on continuance commitment, job satisfaction has a positive influence on continuance commitment, job stress has a negative effect on continuance commitment, turnover intention has a negative influence on continuance commitment.

Keywords: Salary Satisfaction, Job Satisfaction, Work Stress, Continuance Commitment, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Tingginya tingkatan turnover intention bisa diperkirakan dari seberapa besar kemauan karyawan berpindah dari organisasi. Penelitian serta literature yang terdapat membuktikan kalau kemauan buat berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain ialah terpaut dekat kaitannya dengan kepuasan gaji, kepuasan kerja, stress kerja serta komitmen organisasi (Jafri, 2010; Jimad, 2011). Penyebab karyawan mencari pilihan lapangan pekerjaan lain antara lain merupakan kepuasan gaji yang didapatkan karyawan. Karyawan merasa terdapatnya keadilan akan pendapatan yang selama ini diterima sehubungan dengan pekerjaan yang sudah dilakukan karyawan. Kepuasan gaji bisa dimaksud kalau seorang sudah merasa puas dengan pendapatan pada saat presepsi terhadap pendapatan serta apa saja yang sudah karyawan peroleh cocok dengan apa saja yang selama ini diharapkan (Anugerah, 2009).

Choonga et.al (2012) dalam penelitiannya mendapatkan tidak hanya kepuasan gaji kemauan meninggalkan organisasi ataupun menghakhiri tugas kerja memiliki hubungan

negatif kepada kepuasan kerja. Adapun kepuasan kerja yang dialami bisa sangat pengaruhi daya minat seorang semakin besar untuk keluar. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seorang pada pekerjaanya, sangat nampak dalam halnya perilaku yang positif karyawan pada pekerjaan serta seluruh yang sudah dialami di lingkungan tempat kerjanya. Penilaian terhadap bermacam alternatif pilihan pekerjaan yang kesimpulannya mewujudkan terbentuknya turnover intentions karena seseorang mempunyai pilihan keluar dari organisasipada dasarnya mengharapkan hasil yang lebih memuaskan pada tempat lain. Ketidakpuasan kerja kerap di identifikasikan selaku sesuatu penyebab terutama yang bisa menimbulkan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan karyawan pula memunculkan bermacam permasalahan, semacam meningkatnya tingkatan absen pada karyawan, sikap kerja pasif dan bisa mengganggu serta mengusik karyawan yang lain (Chawla serta Sondhi, 2012).

Kepuasan kerja bukan ialah penyebabnya seseorang karyawan mengambil keputusan meninggalkan tempat kerja. Kepuasan kerja ialah perihal yang sangat berarti di dalam tempat kerja, sebab karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan hendak akan cenderung mempromosikan tempat kerja selaku lingkungan kerja yang baik serta sangat mengasyikkan buat bekerja. Kenaikan reputasi pada tempat kerja pula hendak menarik para pelamar kerja baru yang mempunyai kemampuan baik dalam bekerja. Kepuasan kerja pula tingkatkan produktivitas tempat kerja lewat kenaikan kerjasama serta komunikasi yang baik (Bartram and Gardner, 2008).

Perusahaan-perusahaan lebih di tuntut dalam memperhatikan apa saja yang diinginkan karyawan. Terdapat adanya persaingan dalam lapangan kerja, para karyawan telah mempunyai pengetahuan baik serta keahlian spesifik pada menangani seluruh bagian pekerjaan di sebuah perusahaan. Garvia dan Mora (2005) menjelaskan terdapat 16 (enam belas) kategori wajib guna untuk mengelola karyawan yang harus dipahami dengan baik oleh manajemen SDM. Keenambelas kategori itu diantaranya memiliki kesempatan untuk promosi, memiliki suatu pekerjaan menarik, adanya tanggung jawab, syarat dalam bekerja, apresiasi, job security, memiliki pelatihan program bekerja, loyalitas personal, honor & tunjangan yang cukup, rekan dalam bekerja, supervisi, lokasi kerja, waktu dalam bekerja, cita-cita menjadi bagian dari suatu perusahaan atau organisasi dan simpati dalam membantu karyawan menuntaskan kasus, maka jika kategori sudah sesuai maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Adapun beberapa riset sudah di coba oleh Hidayah (2009) yang menciptakan pemicu lain dari terdapatnya kemauan untuk berpindahnya karyawan ke lapangan kerja lain yakni menyusutnya tingkatan Continuance Commitmen dari karyawan-karyawan. Kenaikan Continuance Commitmen ada kaitannya pada produktivitas yang meningkat serta turnover rendah. Terdapat aspek yang penting didalam filosofi human resources management (HRM) yaitu komitmen. Penafsiran dari komitmen tersebut tidak lagi dinyatakan dengan sikap berupa ketersediannya karyawan untuk menetap di perusahaan-perusahaan dalam waktu yang lama, namun bisa lebih dari itu, seseorang karyawan akan bersikap royal kepada perusahaan dan akan memberikan yang terbaik kepada perusahaannya (Manurung dab Ratnawai, 2012).

Apabila kepuasan kerja sangat merefleksikan reaksi seorang karyawan kepada perkerjaan ataupun Sebagian aspek dalam tugasnya dalam pekerjaannya dimana kegiatan setiap harinya akan bisa menjadi pengaruh tingkatan kepuasan kerja dalam bekerja, maka dari itu Continuance Commitmen bersifat menjadi lebih luas, akan lebih memperlihatkan reaksi afektif seseorang pekerja pada organisasi secara totalitas (Riduwan, 2012).

Continuance Commitmen sangat berarti untuk perusahaan-perusahaan serta disinyalir selaku perdiktor yang lebih baik untuk turnover intentions. Seseorang yang terjun ke dalam organisasi dengan berbagia kebutuhan, kemauan serta keahlian, serta mereka mengharapkan bisa menciptakan suatu lingkungan pekerjaan yang dimana orang tersebut bisa menggunakan keahlian serta bisa memenuhi macam-macam kebutuhan dasarnya. Apabila orang-orang tersebut dapat menciptakan peluang dalam pekerjaanya, akan bertambahnya komitmen didalam organisasi (Utama. 2012). Seandainya kebalikannya, dikala perusahaan tersebut tidak berhasil membagikan pemenuhan kebutuhan karyawannya, maka dari itu komitmen terhadap organisasi dapat saja akan menjadi menurun. Karyawan yang memiliki continuance commitmen yang tinggi hendak akan menunjukan kinerja yang sangat baik, keinginan berpindah kerja (turnover intention) akan menjadi rendah serta tingkat absensi yang akan menjadi rendah (Yaqin,2013).

Seseorang diharapkan memiliki komitmen yang tinngi dengan tujuan agar organisasinya memiliki pondasi yang kokoh sehingga akan menimbulkan rasa memiliki di organisasi tertentu, seseorang hendaknya bersedia melakukan upaya-upaya dalam melangkah melaksanakan tugas pekerjaan mereka yang beratasnamakan organisasi

(Tnay, 2013). Tidak hanya aspek-aspek kepuasan gaji, kepuasan kerja dan continuance commitmen yang terjadi melainkan adapun masalah-masalah stress kerja dalam bekerja dialami oleh karyawan (Sandi, 2014). Seiring berkembangnya jaman yang dari tahun ke tahun semakin maju kedepan banyak tuntutan yang membuat kita wajib dapat menyesuaikan diri di dalam kondisi apapun. Utama (2013) menyatakan beebrapa beban pekerjaan akan menjadi semakin berat semakin harinya, Terdapatnya kebutuhan yang sangat banyak dan ingin segera terpenugi, tingkatan pemasukan yang tidak sejalan seiringan dengan biaya kehidupan, tingkat persaingan kedepannya semakin amat ketat serta seterusnya akan menjadi ancaman-ancaman dalam proses bertahan kehidupan.

Pemikiran di atas sejalan dengan hasil riset yang sudah di coba oleh Suciati serta Maria (2015) bahwa ditemukan beberapa karyawan yang kerap dihadapkan dengan berbagai masalah-masalah didalam perusahaannya bekerja, sehingga bisa membuat untuk terkena stress dalam pekerjaanya. Stress dalam pekerjaan bisa di maksud sebagai beberapa tekanan yang dialami oleh karyawan sebab tugas-tugasnya dalam pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh karyawan. Jangka waktu pendek jika stres pekerjaanya didiamkan begitu saja dengan tidak adanya tindakan serius yang dilakukan oleh pihak perusahaan akan menjadikan karyawannya menjadi tertekan dalam bekerja, tidak akan adanya motivasi serta karyawan akan menjadi frustasi sehingga karyawan tidak bekerja dengan baik dan kinerja karyawanpun akan terganggu. Jangka waktu panjang yang akan terjadi pada karyawan yang tidak bisa menahan atau mengontrol stres dalam bekerja hingga karyawan tidak mempunyai kemampuan dalam bekerja di perusahaan tempatnya bekerja. Tahapan terus akan menjadi semakin sangat parah yaitu stres kerja juga akan membuat karyawan-karyawan menjadi mengundurkan diri (turnover) atau bahkan membuat karyawan tersebut menjadi sakit.

LANDASAN TEORI

Pengertian Intensi Keluar (Turnover Intention)

Purna (2013) intensi merupakan hasrat ataupun kemauan yang ditimbulkan oleh seseorang dalam mengerjakan sesuatu atau. Sedangkan turnover merupakan pengunduran diri oleh pekerja atau karyawan di perusahaannya tempatnya bekerja secara keinginan sendiri atau atas niat tersendiri. Dengan begitu dapat di katakana intensi turnover ialah

merupakan suatu kecenderungan ataupun hasrat karyawannya yang ingin menyudahi pekerjaannnya secara sukarela sesuai dengan keputusannya sendiri (Robbins, 2008).

Tingginya tingkatan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan memiliki ikatan yang sangat kokoh dan keinginan bertahan di dalam perusahaan menjadi semakin tinggi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaanya hendak akan memperlihatkan perilaku atau sikap yang baik secara totalitas di perusahaan serta menimbulkan seorang mencari pekerjaan lainnya dan meninggalkan perusahaan lamanya (Sudarmanto, 2009; Sunyoto dan Burhanudi, 2011).

Terdapat beberapa aksi pengunduran diri yang terdiri atas komponen-komponen yang muncul dalam diri seseorang yang mengevaluasi tempat kerja lalu memiliki niatan untuk mencari tempat yang sekiranya lebih baik di perusahaan lain serta memiliki niatan untuk berhenti dari pekerjaan lamanya (Suwarto, 2010). Karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan dengan alasan sukarela bisa dikategorikan atas perpindahan sukarela yang dapat dihindarkan (avoidable voluntary turnover). Adapun dapat disebabkan karena alasan berupa jumlah gaji, kondisi dalam bekerja, hubungan dengan atasan atau ada perusahaan lain yangdiminati oleh karyawan dan dirasa lebih baik itu disebabkan oleh Avoidable voluntary turnover sedangkan perubahan faktor keluarga disebabkan oleh unavoidable voluntary turnover (Sunyoto, 2012; Triton, 2010).

Kepuasan Kerja

Sesuatu daya guna atau reaksi emosional terhadap bermacam aspek-aspek pekerjaan dapat dikatakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bukanlah konsep satu-satunya yang dapat disimpulkan dalam definisi tersebut. Berbanding terballik banyak seseorang yang tidak memiliki rasa kepuasan salah satu aspek atau beberapa aspek lainnya dan banyak seseorang yang cukup puas dengan aspek dari perkerjaannya tesebut (Triton, 2010). Sikap positif yang muncul pada saat seseorang bekerja merupakan suatu kepuasan kerja yang terdapat di seseorang. Kepuasan kerja pada dasarnya ialah hal individual. Seseorang mempunyai tingkatan-tingkatan yang berdeda tentang kepuasan tergantung dari system penilaiannya. Banyaknya seseorang jika tugasnya sudah memenuhi target dan harapan dari pekerjaannya sudah bisa di capai maka seseorang tersebut akan merasakan kepuasaan dalam pekerjaannya (Sunyoto,2012). Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja untuk mencapi hasil yang didambakan atau dinginkan maka sesuatu yang didambakan atau diinginkan dalam pekerjaannya akan tercapai sesuai dengan harapan.

Kepuasan dalam bekerja akan lebih terasa apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan harapan. Seseorang bekerja memiliki beberapa harapan yang timbul dari dirinya dan upah yang disediakan sesuai dengan pekerjaannya hal tersebut yang ditunjukan dari kepuasan kerja, maka dari itu kepuasan kerja ini juga sangat bersangkutan dengan hal tidak memihak, perjanjian psikologis dan semangat (Sudarmanto, 2009; Sopiah, 2008).

Adapun arti dari kepuasan kerja ialah dimana seseorang memiliki sikap emosional yang senang dan cinta dengan pekerjaan yang ditunjukan dengan adanya moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Ada beberapa yang dinikmati dalam kepuasan kerja dan bisa dilihat aspek didalam pekerjaannya, diluar pekerjaannya dan kombinasi diantara dalam dan luar pekerjaanya (Triton, 2010). Adapun beberapa hal yang dinikmati oleh seseorang karena kepuasan kerja dalam pekerjaannya yaitu kepuasan dalam mencapai tjuan utama dalam pekerjaannya, perlakuan dalam perusahaan, penempatan karyawan yang sesuai dan suasana di dalam perusahaan tersebut. Adapun beberapa sikap karyawan yang akan lebih mengutamakan pekerjaannya dibandingkan membalas jasa atas tugas yang telah dilaksanakan hal tersebut dilakukan karena karyawan tersebut menikmati kepuasan (Robbins, 2008).

Stress Kerja

Menurut Robbins (2008) stress kerja yaitu seseorang memiliki perasaan tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya. Banyak hal yang ditimbulkan oleh stress kerja ini diantaranya emosi yang tidak bisa di kontrol, memiliki perasaan yang tidak tenang, sulit tidur, merokok, lebih suka menyendiri, gugup, tegang, tidak bisa rileks, mengalami gangguan pencernaan, dan memiliki tekanan darah tinggi. Sopiah (2008) menyebutkan stress merupakan tanggapan penyelesaian diri dipengaruhi dengan adanya perbedaan individu dan proses-proses psikologi. Kondisi tegang yang bisa mempengaruhi emosi dan prosesberpikir seseorang bisa disebabkan oleh stress dan hal tersebut akan memberikan dampak negatif, akan tetapi mempunyai nilai yang positif karena bisa meningkatkan motivasi dan semangat dalam bekerja karena hal tersebut masih dalam keadaannya yang dianggap wajar. Adanya tanggapan bahwa tekanan kerja merupakan beban yang tinggi dan hal tesebut bisa dianggap sebagai sesuatu yang positif dan membuat kualitas dan kepuasan kerja yang baik (Triton (2010).

Continuance Commitment

Komitmen organisasional merupakan suatu kekuatan seseorang dalam mengidentifikasikan dan keterlibatan seseorang dalam suatu kegiatan organisai. Adapun tiga faktor yang di cirikan ke dalam komitmen organisasional yaitu ketersedian untuk bekerja didalam organisasi yang berates namakan organisasi, adanya tujuan dan nilai organisasi, serta tetap berada didalam suatu organisasi dengan motivasi yang kuat (Sopiah, 2008). Beberapa bagian-bagian dari komitmen organisasi yaitu adanya keterlibatan kerja yang bisa dikatakan merefleksikan kinerja di dalam keseluruhan organisasi, mengidentifikasi kepercayaan karyawan ketika organisasi memberikan harapan dan kebutuhan dalam mencapai suatu tujuan akhir dalam organisasi, dan memiliki karyawan yang memiliki loyalitas guna untuk memperahankan anggota-anggota organisasinya (Surnyoto, 2010).

Tanggapan Triton (2010) continuance commitment ialah komitmen ini harus di dasarkan dengan kebutuhan rasional yang artinya kunci dari segalanya adalah kebutuhan untuk bertahan dengan kata lain bahwa komitmen ini awal mulanya terbentuk dari dasar untung rugi sesuatu yang harus di pertimbangkan adalah apa saja yang harus kita korbankan jika kita tetap memilih tetap di dalam suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

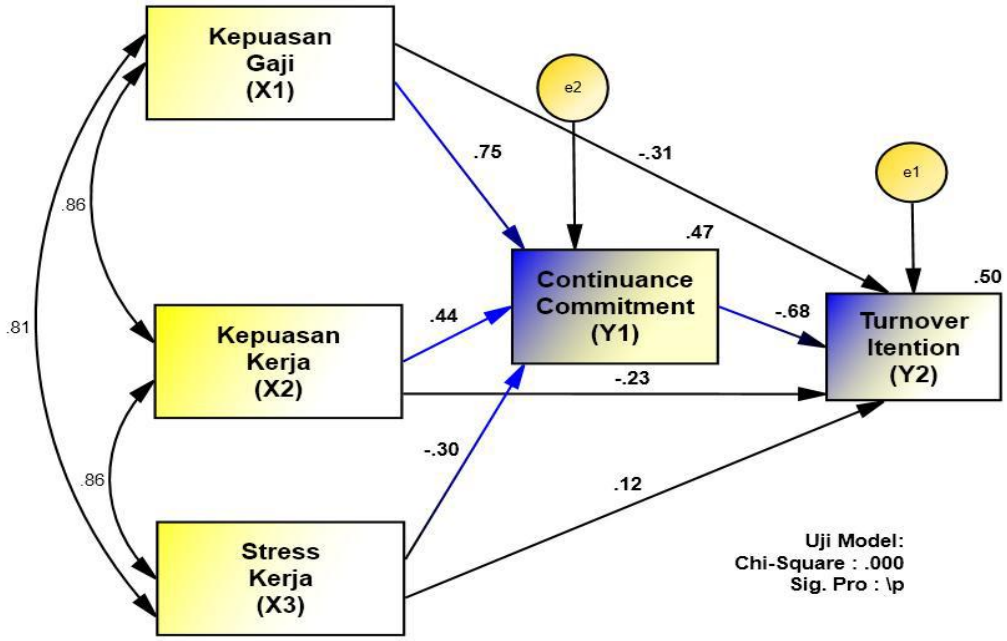
Penelitian dilakukan pada PT. Telkomsel Regional Bali. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 90 (sembilan puluh) orang karyawan pada PT. Telkomsel Regional Bali. Data dianalisis dengan path analysis dengan program AMOS. Terdapat beberapa uji statistik yang digunakan untuk mengungkapkan fenomena penelitian di antaranya:

1. Uji parsial
2. Uji simultan,
3. Uji determinan.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian dengan menggunakan path analysis disajikan seperti gambar berikut ini.

 E-ISSN 2774-888X



Sumber: Hasil olah data Amos, 2024

Gambar 1. Model Path Analysis

Tabel 1. Model Pengukuran Struktural

	Unstandardized Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	P	Ket
Y1 <--- X2	.394	.443	.175	4.136	***	Signifikan
Y1 <--- X3	-.317	-.304	.140	-2.459	.034	Signifikan
Y1 <--- X1	.520	.747	.174	9.117	***	Signifikan
Y2 <--- Y1	-.474	-.676	.054	-8.703	***	Signifikan
Y2 <--- X1	-.303	-.306	.089	-3.033	.004	Signifikan
Y2 <--- X3	.056	.119	.073	.773	.440	Tidak Signifikan
Y2 <--- X2	-.118	-.234	.090	-2.312	.049	Signifikan

Sumber: Hasil olah data Amos, 2024

Berdasarkan hasil analisis dengan path analysis seperti pada tabel 1 di atas, maka diuraikan seperti berikut ini.

1. Pengaruh variabel X1 (Kepuasan Gaji) terhadap Y2 (Turnover Intention) memiliki standardized estimate (regression weight) sebesar -0,306 dengan CR (Critical Ratio = identik dengan nilai t-hitung) sebesar -3,033 pada probability 0,004 (<0,001). Nilai CR -3,033 < -2,000 dan probability 0,004 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel X1 (Kepuasan Gaji) terhadap Y (Turnover Intention) adalah signifikan.
2. Pengaruh variabel X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y2 (Turnover Intention) memiliki standardized estimate (regression weight) sebesar -0,234, dengan CR (Critical Ratio

= identik dengan nilai t-hitung) sebesar -2,312 pada probability 0,049. Nilai CR -2,312 < -2,000 dan probability 0,049 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y2 (Turnover Intention) adalah signifikan.

3. Pengaruh variabel X3 (Stress kerja) terhadap Y2 (Turnover Intention) memiliki standardized estimate (regression weight) sebesar 0,119, dengan CR (Critical Ratio = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 0,773 pada probability 0,440. Nilai CR 0,773 < 2,000 dan probability 0,440 > 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel X3 (Stress kerja) terhadap Y (Turnover Intention) tidak signifikan.
4. Pengaruh variabel X1 (Kepuasan Gaji) terhadap Y1 (Continuance Commitment) memiliki standardized estimate (regression weight) sebesar 0,747, dengan CR (Critical Ratio = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 9,117 pada probability *** (<0,001). Nilai CR 9,117 > 2,000 dan probability *** < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel X1 (Kepuasan Gaji) terhadap Y1 (Continuance Commitment) adalah signifikan.
5. Pengaruh variabel X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y1 (Continuance Commitment) memiliki standardized estimate (regression weight) sebesar 0,443, dengan CR (Critical Ratio = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 4,136 pada probability *** (<0,001). Nilai CR 4,136 > 2,000 dan probability *** < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y1 (Continuance Commitment) adalah signifikan.
6. Pengaruh variabel X3 (Stress kerja) terhadap Y1 (Continuance Commitment) memiliki standardized estimate (regression weight) sebesar -0,304, dengan CR (Critical Ratio = identik dengan nilai t-hitung) sebesar -2,459 pada probability 0,034 (<0,001). Nilai CR -2,459 < -2,000 dan probability 0,034 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel X3 (Stress kerja) terhadap Y1 (Continuance Commitment) adalah signifikan.
7. Pengaruh variabel Y1 (Continuance Commitment) terhadap Y (Turnover Intention) memiliki standardized estimate (regression weight) sebesar -0,676, dengan CR (Critical Ratio = identik dengan nilai t-hitung) sebesar -8,703 pada probability *** (< 0,001). Nilai CR -8,703 < -2,000 dan probability *** < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Y1 (Continuance Commitment) terhadap Y (Turnover Intention) adalah signifikan.

Memperhatikan standardized estimate dan koefisien standardized direct effects untuk variabel Kepuasan Gaji (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Stress kerja (X_3), Continuance Commitment (Y1) terhadap Turnover Intention (Y2) maka dapat dibuat model persamaan struktural sebagai berikut:

$Y2 = \gamma_{Y2.x1} X_1 + \xi_{2,} = -0{,}306X_1 + \xi_2$

$Y2 = \gamma_{Y2.x2} X_2 + \xi_{2,} = -0{,}234X_2 + \xi_2$

$Y2 = \gamma_{Y2.x3} X_3 + \xi_{2,} = 0{,}119X_3 + \xi_2$

$Y1 = \gamma_{Y1.x1} X_1 + \xi_{1,} = 0{,}747X_1 + \xi_1$

$Y1 = \gamma_{Y1.x2} X_2 + \xi_{1,} = 0{,}443X_2 + \xi_1$

$Y1 = \gamma_{Y1.x3} X_3 + \xi_{1,} = -0{,}304X_3 + \xi_1$

$Y2 = \gamma_{Y2.Y1} Y1 + \xi_{2\ ,} = -0{,}676Y1 + \xi_2$

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention

Diterimanya hipotesis pertama yang menyatakan dengan tingginya kepuasan gaji maka akan terjadinya turnover intention yang rendah sependapat dengan penelitian yang sudah diteliti oleh Gardner (2010) yang memiliki pendapat bahwa seseorang guru dalam bidang musik rela meninggalkan suatu pekerjaan di karenakan guru tersebut tidak merasa puas dengan tunjangan dan gaji yang diterima dengan demikian guru musik tersebut mencari pekerjaan lain. Adapun penelitian yang memiliki tanggapan yang sama yaitu didalam penelitian Garcia et.al (2009) penelitian ini dilakukan di Negara bagian Texas dari tahun 2003 sampai dengan 2006 dengan melibakan guru-guru dan ditemukan beberapa hasil yang secara tepat mengungkapkan bahwa hubungan kepuasan gaji sangat menunjukan negative dengan turnover intention guru-guru tersebut. Bisa dikatakan bahwa jika kepuasan gaji memiliki nilai rendah maka tingkat turnover intention akan melaju tinggi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Diterimanya hipotesis kedua yang menyatakan dengan tingginya turnover intention bisa dikatakan sependapat dengan hasil penelitian dari Lum et al., (1998); Johson et al. (1987); Yuyetta (2002) dan Tett & Meyer (1993) yang menyatakan jika dengan nilai yang tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut. Adapun kepuasan kerja adalah sisi positif yang dicerminkan karyawan dalam melakukan pekerjaan di perusahannya tersebut dengan demikian dapat didefinisikan

dengan dimana perasaan yang puas dan menimbulkan emosi yang positif secara individual didalam pengalaman bekerjanya. Karyawan akan merasakan hal nyaman dalam bekerja di dalam suatu perusahaan, kesejateraan karyawan dan kepastian masa depan sudah terjamin. Variable kepuasan kerja digunakan untuk menilai perusahaanya, dengan rendahnya kepuasan akan berakibat terhadap perputaran karyawan menjadi tinggi. Perusahaan wajib memenuhi indikator kepuasan kerja dengan begitu turnover intention dalam perusahaan tersebut akan berkurang atau menjadi lebih kecil, dengan begitu hasrat atau keinginan dari individu pergi meninggalkan perusahaan dan mencari lapangan pekerjaan baru maka dapat dikatakan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan rendah akan menimbulkan keinginan mencari pekerjaan baru di perusahaan lain dan pergi meninggalkan perusahaan lama. Dengan begitu dapat disimpulkan kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan (turnover intention).

Pengaruh Stress kerja Terhadap Turnover Intention

Diterimanya hipotesis ketiga menyatakan bahwa tidak teruji kebenarannya dengan tingginya stress kerja maka akan adanya turnover intention, yang artinya jika karyawan tersebut tingkatan stress tinggi dalam bekerja maka belum tentu perusahaan akan di tinggalkan pleh karyawan. Suatu pekerjaan yang memiliki tingkat stress tinggi maka kinerja karyawan akan menjadi tinggi, hal tersebut dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan dan memenuhi kebutuhan dalam pekerjaanya berbanding terbalik dengan pekerjaan yang tidak memiliki tingkat stress kerja, hal tersebut merupakan tantangan dalam bekerja dan jika hal tersebut tidak ada maka dikatakan tidak ada tantangan dalam bekerja yang akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Penelitian yang sudah dilakukan oleh Podson dalam Mas'ud (2002) yang menyebutkan bahwa adanya hubungan U terbalik dengan tingkatan stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Suatu dorongan sehat yang mendorong karyawan menjalani tantangan dalam berkerja dengan semangat dapat dikatakan dengan stress kerja. Karyawan yang ketika stress kerjanya mencapai titik stabil dikarenakan hal tersebut sesuai dengan kemampuan prestasinya, sedangkan apabila stress karyawan sangat besar maka stress dapat mengganggu pekerjaan karyawan dan kinerja akan menjadi turun.

Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Continuance Commitment

Diterimanya hipotesis keempat yang menyatakan kepuasan gaji yang tinggi akan membuat continuance commitment menjadi semakin tinggi sama halnya seperti Lum et

al. (1998) yang mengatakan dengan adanya efek langsung dan tidak langsung dari kepuasan kerja kepada perpindahan kerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai mediasi antara keduanya serta Lum et al. (1998) mengatakan adanya inisiatif dalam prosedur pembayaran gaji karyawan, implisit dan bonus atau tunjangan yang memiliki pengaruh dalam organisasi terhadap komitmen organisasi dan memiliki beberapa pengaruh ke karyawan yang memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Continuance Commitment

Diterimanya hipotesis kelima yang menyatakan jika tingkat kepuasan kerja tinggi maka continuance commitment akan menjadi semakin tinggi sama halnya dengan pendapat Gendhus (2008) yang mengemukakan kelangsungan hidup organisasi membutuhkan komitmen-komitmen dari anggota organisasinya. Setiap organisasi yang memiliki komitmen rendah tidak hanya akan memberikan pengaruh yang tidak baik ke organisasinya akan tetapi dapat menimbulkan pengaruh yang tidak baik juga ke individu yang menundurkan diri dari organisasi karena individu tersebut harus membangun karir baru di organisasi yang baru. Organisasi sangat dipengaruhi oleh komitmen anggota dari oragnisasi tersebut dalam melangsungkan hidup dalam organisasi tersebut, jika komitmen anggota organisasi tersebut rendah disebabkan adanya ketidakmampuan organisasi untuk memenuhi dan memberikan perhatian dalam kebutuhan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Adanya beberapa dampak negative yang akan muncul jika komitmen organisasi rendah adalah perpindahan kerja (turn over), kerja yang tidak sesuai deadline, tidak adanya semangat dalam bekerja, tingkat absensi yang tinggi.

Pengaruh Stress kerja Terhadap Continuance Commitment

Diterimanya hipotesis keenam yang menyatakan bahwa stress kerja yang tinggi akan menyebabkan continuance commitment yang semakin rendah. Arti dari komitmen organisasi itu sendiri ialah adanya keinginan yang sangat kuat di dalam organisasi untuk menjadi anggota tertentu, adanya penerimaan dalam nilai-nilai organisasi tersebut, adanya suatu niat mmencapai jabatan tertinggi dalam organisasi, adanya kekurangan antara individu dan lingkungan kerjanya merupakan sesuatu yang muncul karena stress kerja. Hubungan stress dengan peran individu di dalam pekerjaan akan memiliki sebab akibat dan memiliki konsekuensi dalam hal yang tidak diingikan dalam organisasi dan individu.

Pengaruh Continuance Commitment Terhadap Turnover Intention

Diterimanya hipotesis ketujuh yang menyatakan jika continuance commitment yang tinggi akan berakibat turnover intention menjadi rendah sama halnya dengan penelitian yang sudah di teliti oleh Chawla & Shondhi (2011) yang menemukakan adanya komitmen organisasi mempunyai beberapa dampak negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Johson et al. (1990) dalam Grant et al. (2001) ikut serta mengemukakan adanya beberapa kaitan negatif komitmen dalam organisasi dan berpindah kerja yang dapat dijabarkan bahwa jika karyawan memiliki niatan untuk mencari pekerjaan lain maka karyan tersebut tidak memiliki komitmen dalam organisasinya maka dengan kuatnya keterlibatan seseorang dalam organisasi yang mengakibatkan orang tersebut akan memiliki komitmen yang tinggi dan jika seseorang memiliki komitmen rendah dalam organisasi maka seseorang akan terlihat di dalam ketidakhadiran dan keluar masuknya seseorang tersebut.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan gaji dan kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap komitmen berkelanjutan terhadap organisasi dan sebaliknya berpengaruh negatif terhadap niat turnover karyawan; semakin tinggi kepuasan terhadap gaji dan pekerjaan, semakin rendah niat untuk berpindah kerja dan semakin tinggi komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, stres kerja menunjukkan pengaruh yang merugikan, di mana peningkatan stres berhubungan positif dengan niat turnover dan negatif dengan komitmen berkelanjutan terhadap organisasi. Dengan demikian, untuk mengurangi niat turnover dan meningkatkan komitmen, organisasi harus fokus pada peningkatan kepuasan gaji dan kerja sambil mengelola stres kerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Arshadi, N., dan Hojat, D. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. Procedia Social and Behavior Sciences, 84(1):706-710.

Bartram, D & Gardner, D. 2008. Coping with stress. In Pratice vol 30 pg 228-231. British Veterinary Association.

Chawla, D., & N. Sondhi. (2011). Assessing the role of organizational and personal factors in predicting turnover intention : A Case of school teachers and BPO employees. Decision, 38,2.

Choonga, Yuen-Onn, Kee-Luen WongbTeck-Chai Lauc, (2012), Organizational Commitment: An Emperical Investigation on the Academician of Malaysian Private Universities, Business and Economics Research Journal Volume 3 Number 2, pp, 51-64.

Galleta, M. (2011). Turnover intention among Italian nurse: The moderating roles of supervisor support and organizational support. Nursing & Healt Science Journal, 13.

Garcia, J. M.L, Garcia, B.O & Mora, A. (2005). The Effect of Earings Management on The Asymmetric Timeliness of Earnings. Journal of Business Finance & Accounting, 32(34), 691-726.

Hidayah, Farida Noor. (2009). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, konflik Peran dan Komitmen Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor Di Semarang. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung.

Jafri, Mohd Hassan, (2010), Organizational Commitment and Employee's Innovative Behavior, Journal og Management Research Vol. 10 No. 1, 62-68

Jimad, Habibullah, (2011), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Intensi Turnover, Jurnal Bisnis & Manajemen, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung, Bandar lampung Volume 7 No.2 155-163.

Manurung, M. T., dan I Ratnawati. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turmover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang Diponegoro Journal of Management, 1(2):145-157.

Riduwan. Engkos Ahmad Kuncoro. (2011), Cara Mudah Menggunakan Dan Memakai PATH ANALYSIS (ANALISIS JALUR). Cetakan ketiga. Bandung: CV Alfabeta

Robbins, Stephen P. (2008), *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta

Sopiah, (2008), *Perilaku Orgaisasi,* CV. Andi Ofset, Yogyakarta

Sunyoto dan Burhanudi. (2011), *Perilaku Organisasi,* CAPS, Yogyakarta

Suwarto, (2010), *Perilaku Keorganisasian*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta

Sunyoto, Danang (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* CAPS, Yogyakarta

Triton (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas,* PT. Suka Buku, Jakarta

Utama, Made Suyana. (2012). Aplikasi Analisis Kuantitatif, Buku Ajar Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar.

Yaqin, Muhammad Ainul, (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kjpp Toha, Okky, Heru & Rekan Cabang Surabaya, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 2.

Tnay, Evelyn, et al. (2013). The influence Of Job Satisfactio and Organizational Commitmen On Turnover Intention. Procedia- Social And Behavorial Sciences, 97:201-208.

Jafri, Mohd Hassan, (2010), Commitment and Employee's Innovative Behavior, Journal of Management Research Vol 10, No. 1,62-68.

Sandi, Freza Mahaztra. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang). Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponogoro.

Suciati., Haryono., Andi Tri., dan Maria Magdalena Minarsih. (2015). Job Insecurity and Job Stress Effect of Turnover Intention PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang Jurnal Universitas Pandanaran Semarang.

Weng, Qingxiong, et al. (2010). The Relationship Between Career Growth And Organizational Commitmen Journal Of Vacational Behaviour,77:391-400