

**PENGARUH KEPUASAN GAJI,
KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
DI PT GARMEN ZHAFRAN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

YULIANA

NIM : 2013116032

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN 2021**

**PENGARUH KEPUASAN GAJI,
KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
DI PT GARMEN ZHAFRAN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

YULIANA

NIM : 2013116032

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN 2021**

SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yuliana

NIM : 2013116032

Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN GAJI, KOMITMEN
ORGANISASIONAL, DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*.

Menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sebelumnya. Apabila Skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 18 April 2021
Yang Menyatakan



YULIANA
NIM. 2013116032

NOTA PEMBIMBING

Ade Gunawan, M.M.

Jl. Pahlawan No.52 Rowolaku, Kajen, Pekalongan

Lamp : 2 (dua) Eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Yuliana

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan

c/q Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

di

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi saudara:

Nama : Yuliana

NIM : 2013116032

Judul : “Pengaruh Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasional, dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intentioni* Pada Karyawan di PT Zhafran Pekalongan”

Dengan ini kami mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 18 April 2021

Pembimbing



Ade Gunawan, M.M.

NIP. 19810425 201503 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Pahlawan No. 52 Rowolaku, Kajen Pekalongan Jawa Tengah 51161

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri
Pekalongan mengesahkan Skripsi Saudara:

Nama : **YULIANA**
NIM : **2013116032**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN GAJI, KOMITMEN
ORGANISASIONAL, DAN JOB INSECURITY
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA
KARYAWAN DI PT GARMEN ZHAFRAN
PEKALONGAN**

Telah diujikan pada Selasa, 7 Juni 2021 dan dinyatakan **LULUS** serta
diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Penguji I

Muhammad Nasrullah, S.E., M.Si.
NIP. 19801128 200604 1 003

Penguji II

Tsahis Syaifudin, M.Si.
NIP. 19870803 201801 1 002

Pekalongan, 7 Juni 2021

Ditandatangani oleh Dekan,



Dr. Shima Dewi Rismawati, S.H., M.H
NIP. 19750220 199903 2 001

PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, atas petunjuk dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam bagi Rasulullah Muhammad SAW, keluarga, sahabat, pengikutnya yang istiqomah hingga yaumul akhir dan orang-orang yang tegak di jalan dakwah-Nya. Dengan dukungan yang telah memberikan semangat yang luar biasa dan doanya, dengan rasa cinta dan tanda kasih, kupersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku yang tercinta Bapak Suparno (Alm) dan Ibun Salmah yang telah memberikan cinta dan kasih sayang yang tiada batasnya, terima kasih tak terhingga atas do'a, motivasi, nasihat yang tak pernah henti, serta materi yang sangat cukup dalam masa studi ini.
2. Kakakku Nur kholisah beserta suaminya, Wiwin wijayanti beserta suaminya dan segenap keluarga besarku yang telah memberikan dukungan dan doa.
3. Dosen pembimbing Bapak Ade Gunawan, M.M dan Bapak Ali Amin Isfandiar, M.Ag. selaku dosen wali saya ,yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga , pikiran, serta kesabaran dalam memberikan arahan, bimbingan, dan masukan dalam penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Teman seperjuangan PPL, KKN, dan Jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2016 khususnya kelas A, yang telah memberikan motivasi dan keceriaan. Semoga tali silaturahmi kita tetap terjaga.
5. Sahabat saya Rewo-rewo, Sekawan, dan Atoos Gengs,yang selalu menemani setiap suka dan duka saya.
6. Orang- orang yang menyayangi saya yang tidak bisa diucapkan satu persatu, terimakasih atas kasih sayangnya.
7. Dan semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Terimakasih untuk semuanya. Semoga goresan sederhana ini mampu membanggakan kalian dan semoga penulis dapat meneruskan studi dan pekerjaan ke jenjang yang lebih tinggi lagi. Aamiin

MOTTO

***Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang,
kadang manusia punya mulut tapi belum tentu punya pikiran
(Albert Einstein)***

***Hanya ada dua pilihan untuk memenangkan kehidupan: berani, atau
keikhlasan. Jika tidak berani, ikhlaslah menerimanya. Jika tidak ikhlas,
beranilah mengubahnya.
(Lenang Manggala)***

ABSTRAK

Yuliana. 2021. Pengaruh Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasional, dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan di PT Garmen Zhafran Pekalongan.

Dosen Pembimbing: Ade Gunawan, M.M

Kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan oleh karyawan diukur melalui kesempatan, usaha, serta kemampuan yang bisa dinilai dari hasil kerja yang dilakukannya, sehingga karyawan perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerjanya. Ketidaknyamanan kerja serta rendahnya semangat kerja bisa menimbulkan karyawan mengambil keputusan keluar dari perusahaan serta melakukan pencarian pekerjaan diperusahaan lainnya dimana dirasa bisa menjalankan keinginannya. Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui kepuasan gaji, komitmen organisasional, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Garmen Zhafran Pekalongan.

Jenis penelitian adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 68 dengan teknik pengambilan sampel *random sampling*. Jenis data berupa data primer dan sekunder. Data diolah menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 24.0 *For Windows* dengan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan secara simultan kepuasan gaji, komitmen organisasional, dan *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Gaji, Komitmen Organisasional, *Job Insecurity*, *Turnover Intention*

ABSTRACT

Yuliana. 2021. Pengaruh Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasional, dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan di PT Garmen Zhafran Pekalongan.

Dosen Pembimbing: Ade Gunawan, M.M

Performance is something that is done by employees measured through opportunities, efforts, and abilities that can be assessed from the results of the work they do, so that employees need to make efforts to improve their performance. Work inconvenience and low morale can cause employees to make the decision to leave the company and search for jobs in other companies where they feel they can carry out their desires. The purpose of this study was to determine salary satisfaction, organizational commitment, and job insecurity on employee turnover intention at PT Garmen Zhafran Pekalongan.

This type of research is field research with a quantitative approach. The sample in this study was 68 using random sampling technique. Types of data are primary and secondary data. Data were processed using SPSS (Statistical Product and Service Solution) 24.0 For Windows with multiple regression analysis.

The results of this study indicate that salary satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention, job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention, and simultaneously salary satisfaction, organizational commitment, and job insecurity. has a significant effect on turnover intention.

Keywords: Salary, Organizational Commitment, Job Insecurity, Turnover Intention

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KEPUASAN GAJI, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN DI PT GARMEN ZHAFRAN PEKALONGAN” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di IAIN Pekalongan dan sebagai sumbangsih terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Ekonomi Syariah. Shalawat dan salam senantiasa juga tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini selesai bukan semata dari hasil karya tangan penulis sendiri, tetapi juga karena bantuan dari beberapa pihak yang dengan tulus meluangkan waktu meski hanya sekadar menuangkan aspirasi maupun memberi motivasi kepada penulis. Karena itu sudah sepantasnya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih, kepada:

1. Bapak Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan beserta para Wakil Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan beserta para Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak Muhammad Aris Safi'i M.E. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.
4. Bapak Ali Amin Isfandiar, M.Ag. selaku Dosen Wali yang selalu meluangkan waktu, memberikan arahan dan motivasi serta membimbing penulis dengan baik.
5. Bapak Ade Gunawan, M.M. selaku Dosen Pembimbing yang selalu membimbing dan memberikan arahan, nasihat, serta dukungan.
6. Dosen-dosen Jurusan Ekonomi Syariah dan dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan beserta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.

7. Kedua orang tuaku yang tercinta Bapak Suparno (Alm) dan Ibu Salmah yang telah memberikan cinta dan kasih sayang yang tiada batasnya, terima kasih tak terhingga atas do'a, motivasi, nasihat yang tak pernah henti, serta materi yang sangat cukup dalam masa studi ini.
8. Kakakku Nur kholisah beserta suaminya, Wiwin wijayanti beserta suaminya dan segenap keluarga besarku yang telah memberikan dukungan dan doa.
9. Teman seperjuangan PPL, KKN, dan Jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2016 khususnya kelas A, yang telah memberikan motivasi dan keceriaan. Semoga tali silaturahmi kita tetap terjaga.
10. Sahabat saya Rewo-rewo, Sekawan, dan Atoos Gengs, yang selalu menemani setiap suka dan duka saya.
11. Orang-orang yang menyayangi saya yang tidak bisa diucapkan satu persatu, terimakasih atas kasih sayangnya.
12. Dan semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyajian, pemilihan kata, dan pembahasan materi, skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan serta bantuan dalam penulisan skripsi ini.

Pekalongan, 18 September 2021

Penulis



YULIANA
NIM. 2013116032

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latarbelakang	1
B. Rumusan masalah.....	8
C. Tujuan penelitian	8
D. Manfaat penelitian	9
E. Sistematika penelitian.....	9
BAB II KERANGKA TEORI.....	11
A. Landasan teori.....	11
1. Turnover Intention	11
2. Kepuasan Gaji.....	12
3. Komitmen Organisasional	15
4. Job Insecurity	17
B. Kajian Riset Terdahulu.....	20
C. Kerangka Berpikir	25

D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	30
B. <i>Setting</i> Penelitian	30
C. Variabel Penelitian	30
D. Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	33
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	34
F. Sumber Data	37
G. Metode Analisis Data	37
H. Analisis Regresi Linear Berganda	40
I. Uji Hipotesis	40
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Deskripsi Data	43
B. Analisis Data	57
C. Pembahasan	69
BAB V PENUTUP	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	80

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan surat keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1998.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif		
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	Ṣ	s (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	ẓ	zet (dengan titik diatas)
ر	ra'	R	Er
ز	Z	Z	Zet
س	S	S	Es
ش	Sy	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	T	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (didas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	M	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	ha'	Ha	Ha

ء	hamzah	~	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

II. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh *syaddah* ditulis rangkap.

Contoh: نزل = *nazzala*

بهن = *bihinna*

III. Vokal Pendek

Fathah (o` _) ditulis a, *kasrah* (o_) ditulis I, dan *dammah* (o _) ditulis u.

IV. Vokal Panjang

Bunyi a panjang ditulis a, bunyi I panjang ditulis i, bunyi u panjang ditulis u, masing-masing dengan tanda penghubung (~) di atasnya.

Contoh :

1. Fathah + alif ditulis a, seperti فلا ditulis *fala*.
2. Kasrah + ya' mati ditulis I seperti تفصيل: , ditulis *tafsil*.
3. Dammah + wawu mati ditulis u, seperti أصول, ditulis *usul*.

V. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati ditulis ai الزهيلي ditulis *az-Zuhaili*
2. Fathah + wawu ditulis au الدولة ditulis *ad-Daulah*

VI. Ta' Marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis ha. Kata ini tidak diperlakukan terhadap arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikendaki kata aslinya.
2. Bila disambung dengan kata lain (frase), ditulis h, contoh: بداية الهداية ditulis *bidayah al-hidayah*.

VII. Hamzah

1. Bila terletak diawal kata, maka ditulis berdasarkan bunyi vocal yang mengiringinya, seperti أن ditulis *anna*.
2. Bila terletak diakhir kata, maka ditulis dengan lambing apostrof,(,) seperti شئى ditulis *syai,un*.
3. Bila terletak ditengah kata setelah vocal hidup, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokalnya, seperti ربائب ditulis *raba'ib*.
4. Bila terletak ditengah kata dan dimatikan, maka ditulis dengan lambang apostrof (,) seperti تاخذون ditulis *ta'khuzuna*.

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila ditulis huruf qamariyah ditulis al, seperti البقرة ditulis *al-Baqarah*.
2. Bila diikuti huruf syamsiyah, huruf 'I' diganti dengan huruf syamsiyah yang bersangkutan, seperti النساء ditulis *an-Nisa'*.

IX. Penulisan Kata-kata Sandang dalam Rangkaian Kalimat

Dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dan menurut penulisannya, seperti : ذوي الفروع ditulis *zawi al-furud* atau أهل السنة ditulis *ahlu as-sunnah*.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden	44
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	45
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.5	Jawaban Responden pada Variabel Kepuasan Gaji	46
Tabel 4.6	Jawaban Responden pada Variabel Komitmen Organisasi.....	49
Tabel 4.7	Jawaban Responden pada Variabel Job Insecurity	52
Tabel 4.8	Jawaban Responden pada Variabel Turnover Intention.....	54
Tabel 4.9	Uji Validitas	57
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas Variabel Independen	58
Tabel 4.11	Tabel Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	60
Tabel 4.12	Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.13	Uji Glejser	61
Tabel 4.14	Uji Linearitas Kepuasan Gaji dan Turnover Intention	62
Tabel 4.15	Uji Linearitas Komitmen Organisasi dan Turnover Intention	63
Tabel 4.16	Uji Linearitas Job Insecurity dan Turnover Intention	64
Tabel 4.17	Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
Tabel 4.18	Uji Parametrik Individu (Uji-t)	66
Tabel 4.19	Uji Simultan (Uji F)	67
Tabel 4.20	Uji Koefisien Determinasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	25
Gambar 4.1	Diagram Normalitas	59
Gambar 4.2	Scatterplot.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	80
Lampiran 2	Data Tabulasi Kuesioner.....	84
Lampiran 3	Karakteristik Responden.....	93
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	94
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Klasik	96
Lampiran 6	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	98
Lampiran 7	Hasil Uji Hipotesis.....	99
Lampiran 8	Dokumentasi Penelitian	100
Lampiran 9	Surat Izin Penelitian.....	102
Lampiran 10	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	103
Lampiran 11	Daftar Riwayat Hidup.....	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lapangan bisnis saat ini mengupayakan kemampuan pegawai yang banyak bagi pengembangan industri. Perusahaan wajib menciptakan dan memajukan kemampuan di dalam bidangnya. Sumber daya manusia ialah sebuah faktor paling penting terkait membangun kesuksesan perusahaan, karena di dalamnya sudah mencakup keseluruhan dari perencanaan sampai evaluasi dimana bisa memanfaatkan sumber daya yang lain yang dimiliki perusahaan..¹

Kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan oleh karyawan diukur melalui kesempatan, usaha, serta kemampuan yang bisa dinilai dari hasil kerja yang dilakukannya, sehingga karyawan perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja perusahaan begitu ditentukan oleh perilaku serta kondisi karyawan dalam perusahaan. Fenomena yang kerap muncul ialah kinerja perusahaan yang mulanya sudah baik bisa mengalami kehancuran, baik secara langsung ataupun tidak, dimana penyebabnya yakni sulit mengontrol perilaku karyawan. Sebuah bentuk perilaku karyawan ini salah satunya yakni keinginan berpindah (*intention to turnover*) dimana ujungnya bisa pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya.²

¹Anoki Herdian Dito, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SLAMET LANGGENG Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*, (Semarang: Skripsi Fakultas Ekonomi, 2010).

²Fikran Hariz Maulana, *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pemuda Buana (KOPENA)*

Keinginan pegawai untuk berhenti dari pekerjaan sering dijumpai dalam perusahaan. Ketidaknyamanan kerja serta rendahnya semangat kerja bisa menimbulkan karyawan mengambil keputusan keluar dari perusahaan serta melakukan pencarian pekerjaan diperusahaan lainnya dimana dirasa bisa menjalankan keinginannya. Apabila pekerjaan tersebut sesuai akan potensi serta dirasa nyaman, maka karyawan ini juga cenderung kuat untuk tetap bekerja. Namun apabila dirasa tidak nyaman bisa memicu fenomena *intent to leave*.³

Definisi *Turnover intention* yakni sebuah kondisi dimana pekerja berkecenderungan atau berniat secara sadar untuk melakukan pencarian alternatif pekerjaan lainnya di perusahaan lain. *Turnover* sendiri ialah pemicu keluarnya pekerja dari perusahaan, organisasi, atau instansinya bekerja. Sehingga, fenomena *turnover intention* harus dipahami sebagai sebuah perilaku manusia yang krusial dalam perusahaan, baik melalui perspektif sosial maupun individu, mengingat bahwa fenomena ini bisa memberi dampak cukup signifikan untuk individu tersebut maupun tempatnya bekerja. Tingginya *turnover* bisa berakibat fatal untuk organisasi misalnya menimbulkan ketidakpastian serta ketidakselarasan terhadap keadaan para pekerja di

Pekalongan, (Pekalongan: Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan, 2017).

³Kadek Arya Ramana Putra & I Wayan Suana, *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud* , E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016.

dalamnya dan pengeluaran yang berlebih dalam pengelolaan SDM semacam biaya rekrutmen atau seleksi hingga mengadakan pelatihan kembali.⁴

Alasan dilakukannya pencarian pekerjaan alternative lainnya misalnya ialah kepuasan akan gaji. Seseorang merasakan *equity* (keadilan) atas gaji yang diterimanya berkaitan dengan pekerjaan yang dijalankannya. Kepuasan gaji bisa dimaknai bahwa individu cenderung puas akan gaji yang didapat saat ekspektasi atas gaji dengan yang diperolehnya selaras akan apa yang diharapkannya.⁵

Faktor lainnya dari munculnya keinginan berpindah karyawan yakni berkurangnya komitmen organisasi karyawan. Taraf komitmen yang tinggi, dorongan karyawan serta pengembangan komitmen tersebut dalam perusahaan bisa meminimalisir *turnover intention*. Pembangunan komitmen organisasional berdasar pada keyakinan seseorang terhadap nilai organisasi, loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi, serta kesanggupan seseorang dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karenanya, komitmen organisasi cenderung menyebabkan *sense of belonging* (rasa ikut memiliki) seseorang terhadap organisasi.⁶

Bukan hanya komitmen organisasional, terdapat faktor lainnya yang turut serta memengaruhi taraf *turnover intention* yakni ketidakamanan kerja. *job insecurity* didefinisikan sebagai kondisi dimana seorang karyawan merasa tidak

⁴Ni Ketut Septiari & I Komang Ardana, *Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016.

⁵Rita Andini, *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*, (Semarang: Tesis Progam Studi Magister Manajemen, 2006).

⁶Kadek Arya Ramana Putra & I Wayan Suana, *Pengaruh Komitmen...* No. 12, 2016.

nyaman pada suatu pekerjaan di perusahaan tersebut. Keadaan tersebut timbul sebab beragamnya jenis pekerjaan yang bersifat sesaat. Bertambah banyak jenis pekerjaan berdurasi waktu tidak permanen, menjadikan meningkatnya karyawan dengan *job insecurity*. *Job insecurity* diartikan sebagai serangkaian perspektif seseorang terkait kemungkinan munculnya kejadian negatif dalam pekerjaan. Adanya perubahan negatif dalam berbagai bidang pekerjaan serta memberi ancaman pada semua pekerjaan, menjadikan komitmen organisasional karyawan melemah serta bisa memicu kontra atas tujuan dan nilai organisasi. Karyawan tersebut melakukan evaluasi terkait kelanjutan hubungan dengan organisasi, dimana bisa tercipta dalam keinginan berpindah kerja ataupun sikap meninggalkan organisasi.⁷

Alasan yang menunjukkan sebab keluarnya karyawan dari pekerjaan. Kondisi kerja sekarang ini tidak selaras akan keinginan karyawan (muncul ketidakpuasan terhadap pekerjaan) ataupun dampak dari pengetahuan karyawan guna menemukan pengganti pekerjaan serta kepuasan yang dirasa lebih memadai. Permasalahan yang ada pada perusahaan tersebut terkait dengan ketidakpuasan dalam gaji, karena pada sistem penggajian tersebut tidak sesuai dengan perjanjian awal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perjanjian dari perusahaan bahwa gaji akan diberikan setiap bulan sekali pada awal bulan. Tetapi semakin lama karyawan dalam bekerja gaji yang diberikan tidak stabil dan tidak 100% gaji full. Kemudian dalam ketidaknyamanannya karyawan

⁷Kadek Arya Ramana Putra & I Wayan Suana, *Pengaruh Komitmen...* No. 12, 2016.

pada perusahaan terkait dengan sistem jam kerja dan target yang telah ditentukan tidak sebanding dengan apa yang diperoleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diminta supaya bisa mempertahankan karyawan di dalamnya, misalnya bisa memberi balas jasa tinggi serta mampu memahami karyawannya agar terus bekerja dengan tidak menyebabkan penurunan pada kinerja perusahaan.

Hadis riwayat Ibnu Majah menjelaskan bahwa:

عَرَفَهُ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا

Artinya: “Berikan upah pekerja sebelum kering keringatnya”
(HR. Ibnu Majah)

Ayat tersebut menggambarkan bahwa pemberi kerja diharuskan untuk membayarkan gaji karyawan sesuai dengan tenggat waktu yang telah disepakati bersama. Selain ketepatan waktu, besaran gaji atau upah yang diberikan juga harus sesuai dengan kesepakatan diawal.

Garmen merupakan tempat berkumpulnya para penjahit, dan penjahitlah merupakan subyek penting pertama yang menyokong hidupnya garmen, maka perlunya karyawan yang kompeten dalam bidangnya. Karena tingkat kemajuan suatu garmen terlihat dari tingkat karyawan yang bias menuntaskan sesuai dengan ketentuan target. PT Zhafran Pekalongan memiliki 206 karyawan sesuai bagian masing-masing. Diantaranya dari pemotongan bahan, penjahit, finishing, gudang, dan satpam. Jika dari jumlah karyawan yang banyak, dan dapat menjalankan pekerjaan secara efisien serta efektif maka bisa memberi manfaat untuk kemajuan perusahaan.

Selanjutnya perlunya pihak perusahaan guna memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang perusahaan inginkan secara efektif, seperti menjalankan investasi, penerimaan, menyeleksi, serta mempertahankan karyawan unggul supaya tidak menimbulkan perpindahan kerja karyawan. Wawancara Bersama HRD di PT Zhafran Pekalongan didapatkan bahwa terdapat turnover pada PT Zhafran Pekalongan. Secara lebih rinci dijabarkan berikut:

Tabel 1.1
Tingkat *Turnover* di PT Zhafran Pekalongan Bulan Tahun 2019

Bulan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Total Karyawan
Januari	-	-	217
Februari	2	1	216
Maret	1	-	215
April	2	-	213
Mei	-	1	214
Juni	3	-	211
Juli	1	-	210
Agustus	-	2	212
September	-	1	213
Oktober	5	1	209
November	1	2	210
Desember	4	-	206

Sesuai uraian di atas, menunjukkan sejak Januari hingga Desember 2019, terjadi *turnover* karyawan di PT Zhafran Pekalongan. Selama satu tahun *turnover* paling tinggi yakni pada Oktober, dimana ada lima orang karyawan

yang keluar. Mengacu hasil wawancara dari pihak HRD di PT Zhafran Pekalongan bahwa kelima karyawan yang keluar yaitu karyawan di bagian jait. Penyebabnya yakni mayoritas merasakan ketidaknyamanan atas pekerjaan yang diberikan serta apresiasi terhadap kontribusi karyawan. Karena perusahaan juga tidak menjalankan peraturan dengan baik dan melanggar peraturan yang telah ditetapkan, bisa dikatakan tidak memahami situasi dan kondisi dari karyawan, seperti jika pekerjaan tidak sampai pada target yang telah ditentukan maka jam kerja di tambah, tetapi jika bisa mengerjakan sesuai target maka target akan ditambah lebih banyak dan tidak mendapatkan gaji tambahan atau insentif lembur. Kemudian dari sisi gaji juga sering telat, sedangkan tujuan pokok utamanya karyawan dalam bekerja itu ada pada gaji. Jika dari perusahaan itu sendiri tidak mampu dalam mengatur peraturan dengan prosedurnya maka perusahaan tersebut bisa dianggap belum bisa menyejahterakan karyawan. Kondisi ini memperlihatkan, karyawan tersebut mempunyai ketidakamanan kerja atau *job insecurity* yang tinggi, kurangnya kompensasi finansial serta rendahnya komitmen organisasional, yang mana berakibat pada tingginya *turnover* di PT Zhafran Pekalongan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka didapat simpulan karyawan bisa memiliki perbedaan pandangan terkait kompensasi yang diterima bergantung latar belakang faktornya. Perusahaan dengan sistem manajemen kompensasi yang baik cenderung berdampak yang positif untuk karyawannya. Sehingga, melalui kompensasi yang lebih baik bisa menjadikan karyawan dalam bekerja mengalami kepuasan.

Penelitian ini diambil pada masa pandemic covid- 19, maka penyebaran kuesioner menggunakan google form untuk mengurangi kontak secara langsung dan menghindari kerumunan. Dari uraian latar belakang, peneliti memiliki ketertarikan menjalankan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasional, *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus PT. Garmen Zhafran Pekalongan).**

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang, dirumuskan masalah penelitian yakni:

1. Apakah kepuasan gaji berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*?
4. Apakah kepuasan gaji, komitmen organisasional, dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*?

C. Tujuan Penelitian

Dan dengan rumusan masalah yang ada, diharapkan penelitian ini memberikan tujuan diantaranya yakni:

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan gaji berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Untuk mengetahui apakah *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan gaji, komitmen organisasional, dan *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Praktis

Tujuan manfaat penelitian ini berimplikasi sebagai bahan pertimbangan terkait memahami serta menghadapi permasalahan *turnover* karyawan dimana bisa memengaruhi efektifitas organisasi.

2. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris terkait dengan hubungan antara kepuasan gaji, komitmen organisasi, *job insecurity* dengan *turnover intention*. Sehingga penelitian-penelitian selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan rujukan dan menambah literasi dalam pengembangan model penelitian baru.

3. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki kegunaan sebagai rujukan serta penambah ilmu pengetahuan berdasar pada berbagai teori yang ada. Dan dapat memberikan bukti empiris tentang pengaruh variabel-variabel yang berkaitan dengan *Turnover Intention* (Keinginan untuk berpindah kerja).

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan hal-hal yang akan dibahas dalam skripsi. Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjabarkan kajian pustaka dimana isinya yakni penelitian sebelum yang menunjang penelitian ini, landasan teorinya berisikan mengenai konsep serta teori yang hendak dimanfaatkan guna menganalisis serta menyimpulkan, kerangka berfikir berisikan telaah kritis guna membentuk hipotesis serta model penelitian yang hendak diuji berbentuk persamaan dan gambar, serta pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjabarkan uji instrument dan alat analisis, instrument penelitian, definisi konsep dan operasional, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, lokasi penelitian dan waktu penelitian, populasi dan sampel serta jenis penelitian.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum, responden yang menjadi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasar pada hasil penelitian diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan gaji berpengaruh secara negatif dan signifikan pada *turnover intention*. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar -4,240 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menggambarkan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima maka keinginan mereka untuk keluar dan berpindah tempat kerja menjadi lebih rendah dan sebaliknya karyawan dengan kepuasan gaji yang rendah akan membuat keinginan untuk berpindah menjadi lebih tinggi.
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar -2,482 dan tingkat signifikansi sebesar 0,016. Nilai hasil analisis tersebut menggambarkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki keterikatan dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka keinginan karyawan untuk keluar dan berpindah kerja menjadi lebih rendah. Dan sebaliknya, karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah akan membuat karyawan memiliki keinginan untuk keluar lebih tinggi.
3. *Job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung

sebesar 4,480 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai hasil analisis tersebut menggambarkan bahwa ketika seseorang merasa tidak aman dengan pekerjaan mereka saat ini maka kecenderungan mereka untuk berpindah tempat kerja menjadi lebih tinggi.

4. Secara simultan kepuasan gaji, komitmen organisasi, dan *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 37,062 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai hasil analisis tersebut menggambarkan bahwa ketika karyawan memiliki kepuasan terhadap gaji yang diterima, memiliki komitmen terhadap organisasi, serta memiliki tingkat ketidakamanan pekerjaan yang relatif rendah maka keinginan karyawan tersebut untuk berpindah tempat kerja menjadi lebih rendah.

B. Saran

1. Saran Bagi Manajer PT Garmen Zhafran

Berdasar pada hasil penelitian diketahui bahwa Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasi, dan *Job Insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada *Turnover Intention*. Atas dasar itulah maka diharapkan agar memperhatikan aspek-aspek tersebut. Manajer perusahaan diharapkan untuk tetap mematuhi peraturan-peraturan negara berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama berkaitan dengan standar upah minimum. Selain itu diharapkan untuk perusahaan dapat memberikan peluang yang sama dalam hal pengembangan karir, pelatihan, dan peningkatan gaji dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi.

2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya diharapkan agar menguji model penelitian yang sama dengan objek penelitian pada perusahaan tekstil dan garmen lain di Kota dan Kabupaten Pekalongan dengan tujuan agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Selain itu, penelitian selanjutnya perlu menguji beberapa faktor lain yang dianggap dapat meningkatkan *Turnover Intention* seperti stres kerja, dukungan organisasional, dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita. 2006. "*Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*". Tesis, Progam Studi Mgister Manajemen.
- Atmaja, Lukas Setia. 2009. *Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Ed. II. Yogyakarta: Andi Offset.
- Darmawan, Dani. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT SLAMET LANGGENG Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*". Skripsi. Fakultas Ekonomi Semarang.
- Gozhali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS19*. Cet. Ke-5. Semarang: BP Undip.
- Halimah, Tika Nur dkk, 2016. *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Galael Supermarket*. *JurnalOf Managemen*, Vol.2, No.2.
- Handaru, Agung Wahyu. 2012. "*Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover pada Devisi PT Jamsostek*". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol.3, No.1.
- Hendrayani, Dinar. 2013. *Pengaruh Komitmen dan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover pada Operator Garuda Call Center*. *Jurnal MIX*, Vol.III, No.1.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Cet. Ke-6. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman, Muhammad. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Khakim, Imron dkk. 2020. "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pegawai BPK*". *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol.5, No.10.
- Maulana, Fikran Hariz. 2017. "*Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan*".

Skripsi.Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.IAIN Pekalongan.

Moeheriono. 2012.*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ed. Revisi. Jakarta: Rajawali Pres.

Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*, Bandung: CV Pustaka Setia.

Putra, Dewa Gede Eka Kresna dan Ida Bagus Ketut Surya. 2016. “*Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana*”. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No.7.

Putra, Kadek Arya Ramana dan I Wayan Suana. 2016. “*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Karyawan Arma Museum dan Resort Ubud*”.E-JurnalManajemen Unud, Vol. 5, No.12.

Salafudin dan Nalim. 2014. “*Statistik Inferensial*”. Pekalongan: STAIN Pekalongan Press.

Sandi, Freza Mahaztra. 2014. “*Analisis Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang)*”.Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Uनेversitas Diponegoro.

Septiari, Ni Ketut dan I Komang Ardana. 2016. “*PengaruhJob Insecuritydan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana AgungPutra Bali*”.E-JurnalManajemen Unud, Vol. 5, No.10.

Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual & SPSS*. Ed. I. Cet. II. Jakarta: Kencana.

Sudita, I Nyoman. 2015. “*Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*”. JurnalBisnis dan Ekonomi, Vol .6, No.1.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cet ke-4*. Bandung: Alfabeta.

Sukmana, Adhitya Fajar. 2016. *Analisis Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo*. Artikel Ilmiah Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Jember.

Supriyatno. 2009. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Indeks.

Wibowo, Agung Edy. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.

Wijaya, Toni. 2013. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Witasari, Lia. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang)*. Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro.