



**PENGARUH LEVEL GAJI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PADA KARYAWAN *HEAD OFFICE* SEBUAH PERUSAHAAN
RETAIL di JAKARTA TIMUR**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program
Pascasarjana pada Program Magister Teknik Industri**

MERCU BUANA

LUHUR PRAYOGO

55315110014

**PROGRAM STUDI MAGISTER TEKNIK INDUSTRI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
TAHUN 2017
PENGESAHAN TESIS**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Judul : Pengaruh Level Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Karyawan *Head Office* Sebuah Perusahaan Retail di Jakarta Timur

Nama : Luhur Prayogo

N I M : 55315110014

Program : Pascasarjana -Program Magister Teknik Industri

Tanggal : 30 Agustus 2017

Mengesahkan

Pembimbing



(Dr. Ir. Zulfa Fitri Ikatrinasari, MT)

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Direktur
Program Pascasarjana



(Prof. Dr. Didik J. Rachbini)

Ketua Program Studi
Magister Teknik Industri



(Dr. Lien Herliani Kusumah, MT)

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa seluruh tulisan dan pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : Pengaruh Level Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Karyawan *Head Office* Sebuah Perusahaan Retail di Jakarta Timur

Nama : Luhur Prayogo

NIM : 55315110014

Program : Pascasarjana – Program Magister Teknik Industri

Tanggal :

Merupakan hasil studi pustaka, Penelitian, dan karya saya sendiri dengan arahan pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi Magister Teknik Industri, Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister (S2) pada program sejenis di perguruan Tinggi lain. Semua informasi, data, serta hasil pengolahannya dituliskan pada tesis ini, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, September 2017



PEDOMAN PENGGUNAAN TESIS

Tesis S2 yang tidak dipublikasikan terdaftar dan tersedia di perpustakaan Universitas Mercu Buana, Kampus Menteng dan terbuka untuk umum dengan ketentuan bahwa hak cipta ada pada pengarang dengan mengikuti aturan HAKI yang berlaku di Universitas Mercu Buana. Referensi kepustakaan diperkenankan dicatat, tetapi pengutipan atau peringkasan hanya dapat dilakukan seizin pengarang dan harus disertai dengan kebiasaan ilmiah untuk menyebutkan sumbernya.

Memperbanyak atau menerbitkan sebagian atau seluruh tesis haruslah seizin Direktur Program Pascasarjana UMB.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur kehadiran Allah Subhanahu wata'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya, peneliti sudah dapat menyelesaikan penelitian dalam rangka penyusunan Tesis. Penelitian ini berjudul "PENGARUH LEVEL GAJI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA KARYAWAN HEAD OFFICE SEBUAH PERUSAHAAN RETAIL di JAKARTA TIMUR)". Tesis ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Magister pada Program Studi Teknik Industri Universitas Mercu Buana.

Dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Dr. Zulfa Fitri Ikatrinasari, MT sebagai Pembimbing yang juga telah memberikan bimbingan, arahan, dan memberi motivasi dalam penyusunan Tesis ini.
2. Dr. Lien Herliani Kusumah, MT selaku Kepala Program Studi Magister Teknik Industri Universitas Mercu Buana yang telah memberikan dorongan, arahan, dan membagi ilmu yang bermanfaat dalam penyelesaian penelitian ini.
3. Prof. Dr. Didik Junaidi Rachbini, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana yang telah memberikan dorongan dan fasilitas pada Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.
4. Bapak Dicky Nugroho selaku *Senior Manager* HRD yang memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut, dan segenap staf PT. Cirkleka dan rekan-rekan lain yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan dorongan, arahan dan bimbingan, sehingga penelitian ini dapat tersusun dengan baik.

5. Rekan-rekan MTI 17 Menteng atas kerjasama dan motivasi serta sharing ilmu.
6. Orang tua beserta kakak dan adik atas doa dan supportnya.

Ucapan terima kasih yang sangat pribadi peneliti persembahkan kepada Kedua orang tua yang telah membesarkan, dan sabar mendidik peneliti, dan anggota keluarga lainnya yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan bantuan sehingga penelitian Tesis ini dapat tersusun dengan baik.

Penelitian ini sudah dibuat dengan sungguh-sungguh untuk mengikuti kaidah-kaidah penelitian ilmiah sebagaimana telah diatur dalam buku pedoman yang merupakan kebijakan Kepala Program Studi Magister Teknik Industri Universitas Mercu Buana. Di sisi lain adanya keterbatasan kemampuan teknis maupun metodologis, tentu di dalam proposal penelitian ini masih terdapat kekurangan. Semoga semua pihak dapat membantu penyempurnaannya.

Jakarta, September 2017



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Peneliti

ABSTRACT

Turnover rate of employees in head office of a retail company in East Jakarta in the last two quarters of 2016 has increased. Based on the basic study there are three aspects related to Turnover Intention; Salary Level, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. Research has been conducted to determine the influence of Salary Level, Job Satisfaction, and Organizational Commitment to Turnover Intention (employee turnover) of employees at the head office of a retail company in East Jakarta. Data analysis using Partial Least Square (PLS). The results of this study found that Salary Level, Job Satisfaction, and Organizational Commitment has not influences, moderate, and strong with negative influences to Turnover Intention. The results showed that employee turnover rate increased in the last two quarters of 2016 due to decreased aspects of organizational commitment to the company. In this study also conducted descriptive analysis to provide an overview of the level of approval of respondents associated with turnover intention in the company.

Keywords : turnover intention, partial least square, employee atisfaction, organizational commitment, salary level



ABSTRAK

Turnover rate karyawan di *head office* sebuah perusahaan retail di Jakarta Timur pada dua kuartal terakhir tahun 2016 mengalami kenaikan. Berdasarkan hasil wawancara awal diketahui bahwa terdapat tiga aspek yang berkaitan dengan turnover karyawan yaitu aspek Level Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. Telah dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan arah pengaruh Level Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* (keinginan pindah kerja) karyawan di kantor pusat sebuah perusahaan retail di Jakarta Timur. Analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini menemukan bahwa Level Gaji tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi masing-masing memiliki pengaruh moderat dan kuat terhadap *Turnover Intention*. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki arah pengaruh yang negatif terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *turnover rate* karyawan yang meningkat dalam dua kuartal terakhir tahun 2016 disebabkan karena menurunnya komitmen organisasi karyawan. Dalam penelitian ini pula dilakukan analisis deskriptif guna memberikan gambaran mengenai tingkat kesetujuan responden terkait dengan *turnover intention* di perusahaan tersebut.

Kata kunci : *turnover intention*, *partial least square*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, level gaji



DAFTAR ISI

JUDUL TESIS	i
PENGESAHAN TESIS	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PEDOMAN PENGGUNAAN TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Asumsi dan Pembatasan Masalah	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teori	8
2.1.1. <i>Turnover Intention</i>	8
2.1.2. Level Gaji	11
2.1.3. Kepuasan Kerja	12
2.1.4. Komitmen Organisasi	14
2.2. Penelitian Terdahulu	17
2.3. Kerangka Pemikiran	21
BAB III METODOLOGI	
3.1. Jenis dan Desain Penelitian	24
3.2. Data dan Informasi	24
3.3. Teknik Pengumpulan Data	27

3.4. Populasi dan Sampel	28
3.5. Teknik Analisis Data	28
3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	28
3.5.2. Analisis Deskriptif	29
3.5.3. Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	30
3.5.4. Analisis Dimensi	34
3.6. Langkah-langkah Penelitian	35
BAB VI HASIL DAN ANALISIS	
4.1. Profil Perusahaan	37
4.1.1. Struktur Organisasi Perusahaan	37
4.1.2. Kondisi Terkini Perusahaan Terkait Turnover Karyawan	39
4.2. Profil Responden	40
4.3. Pengolahan Data	41
4.4. Analisis Deskriptif	45
4.5. Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	51
4.6. Analisis Dimensi	55
BAB V PEMBAHASAN	
5.1. Temuan Utama	57
5.2. Keterkaitan dengan Penelitian Terdahulu	62
5.3. Implikasi Industri	64
5.4. Keterbatasan Penelitian	65
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan	66
6.2. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	70
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. <i>Turnover Rate</i> Karyawan HO Tahun 2016	4
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian	22
Gambar 3.1. Contoh Teknik Tabulasi Silang	30
Gambar 3.2. Langkah-Langkah Analisis PLS	31
Gambar 3.3. Diagram Jalur Penelitian	33
Gambar 3.4. Langkah-langkah Penelitian	36
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan	38
Gambar 5.1. Output SmartPLS 3.0 Model Awal Diagram Jalur Penelitian	57
Gambar 5.2. Output Hasil Perhitungan SmartPLS 3.0	58



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	17
Tabel 2.2. <i>State of The Art</i> Penelitian yang dilakukan	20
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian	26
Tabel 3.2. Klasifikasi Kekuatan Pengaruh Antar Variabel	32
Tabel 3.3. Matriks Korelasi Hubungan Antar Dimensi	35
Tabel 3.4. Klasifikasi Hubungan Antar Dimensi	35
Tabel 4.1. Profil Responden	40
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi dan Mean Score Variabel Level Gaji	43
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi dan Mean Score Variabel Kepuasan Kerja	44
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi dan Mean Score Variabel Komitmen Organisasi	44
Tabel 4.5. Cross Tabulasi Level Posisi Terhadap Turnover Intention	46
Tabel 4.6. Cross Tabulasi Masa Kerja Terhadap Turnover Intention	47
Tabel 4.7. Cross Tabulasi Rentang Usia Terhadap Turnover Intention	49
Tabel 4.8. Nilai Outer Loadings Antara Indikator Terhadap Variabelnya	51
Tabel 4.9. Nilai Cross Loading	51
Tabel 4.10. Nilai Reliabilitas Variabel	52
Tabel 4.11. Nilai R ² Variabel Endogen	53
Tabel 4.12. Nilai Koefisien Pengaruh	53
Tabel 4.13. Nilai t Statistik Antar Variabel	54
Tabel 4.14. Hasil Uji Hipotesis Model Penelitian	55
Tabel 4.15. Nilai Koefisien Korelasi Antar Dimensi	55
Tabel 5.1. Matriks Keterkaitan Hasil Penelitian dengan Penelitian Terdahulu	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A – Kuesioner Survey Awal	71
Lampiran B – <i>Raw Data</i> Survey Awal	72
Lampiran C – Rekap Data Survey Awal	77
Lampiran D – Kuesioner Penelitian	78
Lampiran E – <i>Raw Data</i> Kuesioner Penelitian	80
Lampiran F – Output Hasil <i>Running Data</i> smartPLS 3.0	82
Lampiran G – Foto-Foto Kegiatan Perusahaan	85

