

PENGARUH KEPUASAN GAJI, STRES KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA WAHANA GUMILANG GROUP)

Fitriya Dwi Antini¹

Program Studi Magister Manajemen,
^{1,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

Email: 1ftrydn@gmail.com , Phone: 083895711000

Abstrak Intensi intensi keluar merupakan topik yang cukup menarik untuk diteliti akademisi dikarenakan konotasi negatif yang dianggap terdapat didalamnya (Singh & Loncar, 2010). Intensi keluar karyawan merupakan salah satu fenomena yang paling banyak diteliti dalam analisis organisasional. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kepuasan gaji diketahui bahwa pada dimensi "rekan kerja" mendapat skor terendah, oleh karena itu, disarankan untuk menumbuhkan rasa kesatuan, kebersamaan dan kekeluargaan antar karyawan. Misalnya melalui *gathering*, *outbond* atau acara wisata lainnya. Sehingga diharapkan akan timbul bentuk kerja sama yang kuat antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dan karyawan akan merasa menikmati bekerja dengan teman-temannya, sehingga kepuasan gaji dapat tercipta dan intensi keluar dapat ditekan.

Kata kunci : Intensi Keluar, Karyawan, Lingkungan Kerja.

Abstract *Intention to leave is an interesting topic for research by academics because of the negative connotations that are considered to be contained in it (Singh & Loncar, 2010). Employee intention to leave is one of the most studied phenomena in organizational analysis. Based on the research results, it is known that on the salary satisfaction variable it is known that the dimension of "co-workers" gets the lowest score, therefore, it is suggested to foster a sense of oneness, togetherness and kinship among employees. For example through gatherings, outbound or other tourism events. So it is hoped that a strong form of cooperation will arise between employees in carrying out their work, and employees will enjoy working with their friends, so that salary satisfaction can be created and exit intentions can be suppressed.*

Keywords: *Turnover, Employee, Work Environment*

PENGANTAR

Pada penelitian ini penulis tertarik untuk menguji pengaruh dari kepuasan gaji dan stres kerja

terhadap intensi keluar dengan menguji komitmen organisasi sebagai variabel mediasi .

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya, maka penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Gaji, Stres Kerja terhadap Intensi keluar dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Wahana Gumilang Group) ”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan gaji, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap Intensi Keluar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kepuasan gaji diketahui bahwa pada dimensi “rekan kerja” mendapat skor terendah, oleh karena itu, disarankan untuk menumbuhkan rasa kesatuan, kebersamaan dan kekeluargaan antar karyawan. Misalnya melalui *gathering*, *outbond* atau acara wisata lainnya. Sehingga diharapkan akan timbul bentuk kerja sama yang kuat antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dan karyawan akan merasa menikmati bekerja dengan teman-temannya, sehingga kepuasan gaji dapat tercipta dan intensi keluar dapat ditekan.

REFERENSI

Kristanto, Sentot. I Ketut Rahyuda, I Gede Riana. (2014). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap

KOmitmen, Dan Intensi Keluar Di PT. Indonesia Power UBP Bali. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 3(6), 308-329.

Ksama, I.B. Putu Titiksa. (2016). Pengaruh Leader-Member Exchange, Role Stress dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Griya Santrian Sanur. E-Jurnal Manajemen

Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. (2013). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215-228.

Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta