

**PENGARUH KEPUASAN GAJI, PROMOSI JABATA, KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
RSU GMIM PANCARAN KASIH MANADO**

*The effect of Salary Satisfaction, promotion, influence on organizational
commitment and Turnover Intention at Employee
General Hospital "Pancaran Kasih GMIM Manado"*

Oleh:

Giovano Siwi¹
Rita N. Taroreh²
Lucky O. H. Dotulong³

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

Email:

¹giovanosiwi11@gmail.com

²rita.taroreh@yahoo.com

³deandotulong@gmail.com

Abstrak : Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa apakah Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Metode penelitian adalah asosiatif, dan tempat penelitian di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Teknik analisis data penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner sesuai dengan skala interval 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Hasil penelitian yaitu : pengaruh kepuasan gaji, promosi jabatan, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Kepuasan gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention karyawan Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado.

Kata kunci: kepuasan gaji, promosi jabatan, komitmen organisasi, turnover intention.

Abstract : The objectives to be achieved in this research is to find out and analyze whether Salary Satisfaction, promotion, influence on organizational commitment and Turnover Intention at Employee General Hospital "Pancaran Kasih GMIM Manado". Research method is associative, and the place of research in General Hospital "Pancaran Kasih GMIM Manado". Research data analysis techniques are quantitative data obtained from the respondent through the questionnaire was coded in accordance with a scale of 1 – 5 intervals, and then tabulated by using statistical analysis with computer program SPSS. Results of research: the influence of promotional salary, satisfaction, organizational commitment and turnover intention in against employees at public hospitals "Pancaran Kasih GMIM Manado". Partially influential salary satisfaction significantly to Turnover intention of employees of the General Hospital "Pancaran Kasih GMIM Manado". Promotion Office partially effect significantly to public hospitals "Pancaran Kasih GMIM Manado". Organizational commitment partially do not affect significantly to public hospitals "Pancaran Kasih GMIM Manado".

Keywords: salary satisfaction, promotion Office, organizational commitment, turnover intention.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perubahan yang terjadi dalam masyarakat saat ini sangat mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit tersebut, baik perubahan demografi, sosial ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi, kompetisi pasar maupun sumber daya manusianya. Rumah sakit juga perlu melakukan analisis kelemahan, kekuatan, kesempatan serta tantangan di masa depan untuk menyusun strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi.

Begitu juga untuk menghadapi perkembangan sekarang ini rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia.

Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan dari karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus di penuhi. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang di tetapkan secara adil dan memadai dalam mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas karyawan. Pendapatan yang di terima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari. Penghasilan yang di dapatkan oleh setiap orang sudah tentu pasti akan berbeda karena setiap keahlian pasti memiliki apresiasi yang berbeda apalagi untuk beberapa latar belakang pendidikan yang berbeda.

Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja pegawai tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi, dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini.

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi. Darwish (2000) menyatakan komitmen organisasi sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk. Andini (2006) komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kekerapan indentifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertakan dalam organisasi. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan, Arifin dan Komaruddin (2009).

Turnover Intention 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 pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Turnover secara tidak langsung telah membuat berkurangnya tingkat produktivitas dalam sebuah perusahaan. Selain itu, perusahaan juga mengalami kerugian lain karena perlu mengeluarkan biaya tambahan dalam rangka melakukan perekrutan karyawan baru. Bahkan, beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya sia – sia karena staf yang baru direkrut tersebut memilih bekerja di perusahaan lain.

Ada kalanya pergantian karyawan karena turnover memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Terutama untuk karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Namun sebagian besar justru berdampak negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang yang ada di dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan pasti telah melakukan berbagai cara untuk mengurangi keinginan karyawan keluar dari perusahaannya. Karena dari sebuah perilaku *Turnover* pada akhirnya akan berdampak pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya (*employee movement*). Disisi lain, masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah sulitnya mempertahankan sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa apakah Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2016:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Turnover Intention

Turnover adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu Ridlo (2012:4). Turnover dijelaskan sebagai berpisah atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan. Turnover adalah berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan..Bila dalam suatu rumah sakit tingkat keluar masuknya karyawan naik dari sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya motivasi, semangat dan gairah kerja. Selain itu akan menurunkan produktifitas juga dapat menyebabkan kelangsungan jalannya suatu rumah sakit serta besarnya biaya yang telah dikeluarkan pada saat proses penerimaan karyawan, pelatihan, sampai pada penempatannya. Yang di maksud turnover adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Umumnya dinyatakan dalam satu tahun, turnover tidak boleh lebih dari 10% pertahun.

Faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Diantara faktor – faktor tersebut yang akan di bahas antara lain adalah usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan.

Kepuasan Gaji

Menurut Priansa (2016:335) menyatakan bahwa gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas – tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Hasibuan (2016:118) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atau posisi klerek, atas dasar yang teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan.

Menurut Andini (2006:15) kepuasan gaji merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi yang terdiri atas empat subdimensi : tingkat gaji (*pay level*), , peningkatan gaji (*pay raise*), tunjangan (*benefit*), dan struktur dan administrasi penggajian (*pay structure and administration*).

Promosi Jabatan

Hasibuan (2016:108) mendefinisikan bahwa promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Komitmen Organisasi

Priansa (2016:233) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya. Yulk, dlam Priansa (2016:233) menyatakan komitmen organisasi merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi.

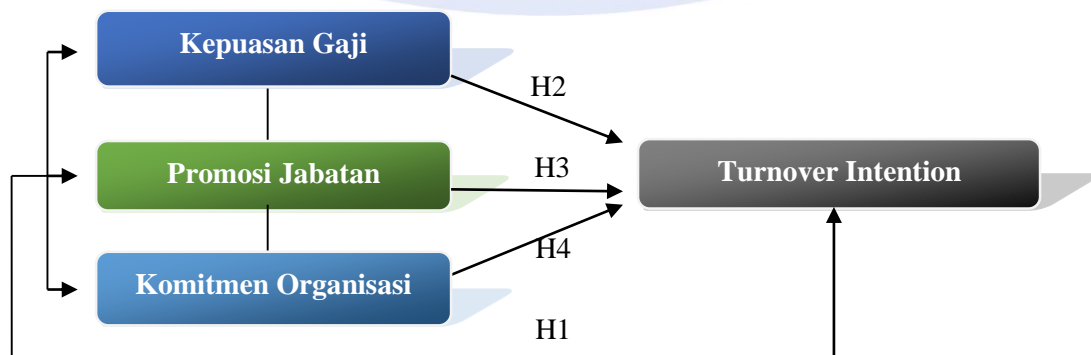
Penelitian Terdahulu

I Nyoman Sudita (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Gaji, kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention* Studi pada bidang praktek swasta di kabupaten Sleman. Penelitian ini bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Gaji, kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention*. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer di kumpulkan menggunakan kuesioner dan wawancara langsung kepada pengelola bidang praktek swasta untuk mendapatkan berbagai data dan informasi. Teknik penentuan sampel yang di gunakan adalah *simple random simpling*. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention* ditinjau dari pengaruh orientasi pasar dan kualitas produk secara bersamaan (simultan) terdapat pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja pemasaran.

Agung Wahyu Handaru (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* pada divisi PT Jamsostek. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover Pada divisi PT Jamsostek. Penelitian ini menggunakan lapangan atau obyek penelitian yang diarahkan untuk menganalisis suatu model mengenai pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah. Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode deskriptif dan eksplanatif. Hasil penelitian secara simultan hasil pengujian Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Turnover* Pada divisi PT Jamsostek.

Model Penelitian

Berikut ini adalah kerangka pikir penelitian.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2016



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Ada pengaruh yang signifikan kepuasan gaji (X₁) pada promosi jabatan (X₂) pada komitmen organisasi (X₃) terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.
- H₂: Ada pengaruh kepuasan gaji (X₁) di duga terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.
- H₃: Ada pengaruh promosi jabatan (X₂) di duga terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.
- H₄: Ada pengaruh komitmen organisasi (X₃) di duga terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2012: 36).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Jl. Dr Sam Ratulangi 13 Manado. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari pegawai serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu bulan Agustus 2016 - selesai..

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado yang berjumlah 439 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 dengan menggunakan rumus slovin yang diambil dari jumlah populasi yaitu 439 orang.

Metode pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Perpustakaan
Untuk melengkapi data, penulis melakukan penelitian ke perpustakaan yaitu melalui membaca buku-buku yang membahas penelitian ini dan juga mencari beberapa artikel atau jurnal lewat internet yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan
 - a. Observasi
Penulis melakukan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap objek yang diteliti agar mendapat hasil yang kongrit dan benar.
 - b. Angket (Daftar Pernyataan)
Angket digunakan untuk mendapatkan data yang relevan yang sesuai dengan tujuan penelitian melalui daftar pertanyaan yang sudah disiapkan.

Metode Analisis

Analisis data yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_t$$

Keterangan :

Y	= Volume Penjualan
X ₁	= Strategi Promosi
X ₂	= Harga
β_0	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien Regresi untuk variabel bebas
ε	= Standart error

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat keepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiono 2012 : 455).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi/keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009). Pengertian lainnya jika suatu set obyek yang sama diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama akan diperoleh hasil yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak bias maka digunakan uji asumsi klasik, yaitu: uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

1. Uji Multikolinearitas
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).
2. Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.
3. Uji Normalitas
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak.

Definisi dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai tergantung pada konstruk yang diwakilinya, yang dapat berupa angka atau berupa atribut yang menggunakan ukuran atau skala dalam suatu penilaian (Sugiyono, 2012).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dinyatakan validitas dari hubungan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu Kepuasan Gaji (X₁), Promosi Promosi Jabatan (X₂), Komitmen Organisasi (X₃) dan Turnover Intention (Y) adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Gaji (X₁), Promosi Promosi Jabatan (X₂), Komitmen Organisasi (X₃) dan Turnover Intention (Y) adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel yang diantaranya yaitu kepuasan gaji, promosi jabatan, komitmen organisasi terhadap turnover intention. Dari hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya Tolerance Value dan Variance Inflation factor (VIF).. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada tabel 5.

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Model	B	Standart Error	Beta	T	VIF
Constant	1.101	0.336		3.281	
Kepuasan Gaji (X ₁)	0.089	0.403	0.102	0,947	1.772
Promosi Jabatan (X ₂)	0.023	0.228	0.024	0,229	1.626
Komitmen Organisasi (X ₃)	0.601	0.187	0.615	4.901	2.420

Sumber: Hasil olahan data, 2016

Uji Autokorelasi

Persyaratan uji autokorelasi dapat dilihat pada nilai Durbin-Watson (DW-Test) dalam tabel 4.15. Berdasarkan pengolahan data diperoleh nilai DW sebesar 1.713. Nilai ini berada diantara -2 sampai +2 yang mengindikasikan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan autokorelasi.

Tabel 2. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	R	F	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.701 ^a	.492	.473	.56900	.492	25.190	3	78	.000	1.713

Sumber: Hasil olahan data, 2016.

Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan metode regresi berganda. Hasil regresi berganda dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 3. Hasil Regresi Berganda

Variabel	B	Standart Error	t _{hitung}	Sig	Ket
Constant	1.101	.336	3.281	0,003	Signifikan
Kualitas Produk (X ₁)	0.089	0.403	.947	0,000	Signifikan
Promosi (X ₂)	0.023	0.228	.229	0,013	Signifikan
Distribusi	0.601	0.187	4.901	0,032	Signifikan

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2016

Hasil analisis regresi linier berganda pada persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,101 + 0,089 X_1 + 0,023 X_2 + 0,601 X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,101 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Kepuasan Gaji karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado (X_1), Promosi Jabatan karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) dianggap tidak ada atau tidak diterapkan maka dengan Turnover Intention karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado (Y) sebesar 1,061 skala satuan.
2. Kepuasan Gaji karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado (X_1) sebesar 0,089 artinya, jika Turnover Intention karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado (X_1) dinaikkan sebesar 1 skala satuan maka akan meningkatkan karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado sebesar 0,089 skala satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap / *ceteris paribus*.
3. Koefisien regresi Promosi Jabatan karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado (X_2) sebesar 0,023 artinya jika Promosi Jabatan karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado (X_2) meningkat sebesar 1 skala satuan maka akan meningkatkan Turnover Intention karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado (Y) sebesar 0,023 skala satuan dengan asumsi variabel-variabel lainnya dianggap tetap / *ceteris paribus*.
4. Koefisien regresi Komitmen Organisasi karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado (X_3) sebesar 0,601 artinya jika Komitmen Organisasi karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado (X_3) meningkat sebesar 1 skala satuan maka akan meningkatkan Turnover Intention karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado (Y) sebesar 0,601 skala satuan dengan asumsi variabel-variabel lainnya dianggap tetap/ *ceteris paribus*.

Koefisien Korelasi dan Determinansi

Hasil Koefisien Determinasi atau *R square* (r^2) adalah 0,492 hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Gaji (X_1), Promosi Jabatan (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) Terhadap Turnover Intention (Y) dapat dijelaskan sebesar 49,2 %, sementara sisanya sebesar 50,8 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji f ini juga sering disebut sebagai uji simultan, untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa nilai hitung F sebesar 25.190 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kepuasan Gaji karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado (X_1), Promosi Jabatan karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado (X_2) dan Komitmen Oeganisasi karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado (Y).

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh signifikan variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel independen. Hasil uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut.

1. Variabel Kepuasan Gaji tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention.
2. Variabel Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention.
3. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention

Pembahasan

Hasil penelitian oleh peneliti melalui uji F atau secara simultan dilihat bahwa F signifikan. Secara signifikan kepuasan gaji, promosi jabatan, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention.. Dari hasil uji t yang dilakukan peneliti kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan gaji mengalami penurunan atau negatif, namun tetap berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil uji t yang dilakukan oleh peneliti promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada RS Pancaran Kasih GMIM Manado. Dari hasil uji t yang dilakukan oleh peneliti komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention pada RS

Pancaran Kasih GMIM Manado Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi pada RS Pancaran Kasih GMIM Manado sudah dilakukan dengan baik. Namun bukan hanya sampai disini tapi, perlu adanya pengontrolan secara berkala untuk mempertahankan kinerja yang baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada RSU GMIM Pancaran Kasih Manado.
2. Kepuasan Gaji secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada RSU GMIM Pancaran Kasih Manado.
3. Promosi Jabatan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada RSU GMIM Pancaran Kasih Manado.
4. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada RSU GMIM Pancaran Kasih Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk RSU GMIM Pancaran Kasih Manado dalam melakukan pengambilan keputusan terkait dengan masalah Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, dan Komitmen Organisasi. Dari hasil penelitian di temukan bahwa kepuasan gaji pada karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado mengalami penurunan sehingga secara negatif berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga diharapkan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado mampu mengatasi pengaruh negatif dari kepuasan gaji yang disebabkan oleh faktor dari luar terhadap *Turnover Intention* itu sendiri. Dan juga RSU GMIM Pancaran Kasih Manado perlu memperhatikan masalah Promosi Jabatan berdasarkan pemenuhan kebutuhan karyawan untuk menunjang turnover intention. Hal yang baik telah dilakukan oleh RSU GMIM Pancaran Kasih Manado terhadap komitmen Organisasi namun tidak hanya sampai disitu, melainkan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado dituntut untuk mempertahankannya sehingga *Turnover Intention* tetap berada pada kondisi yang baik.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang lain sebagai rujukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dibidang Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.
- 3.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Wahyu Handaru, Muna Nailul, Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT. Jamsostek”, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol.3, No.1, Tahun 2012, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
- Andini, Rita, 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. Thesis. Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang
- Darwish A.Yousef. 2000. Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting, *Personnel Review*, Vol 29 Iss: 5 pp.567 – 592
- Donni Juni Priansa. 2016. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. ALFABETA, CV, Bandung

I Nyoman Sudita, 2015. Pengaruh Kepuasan Gaji, kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap turnover intention (Studi kasus pada badan praktek swasta di kabupaten Sleman). Universitas Janabradra http://jurnalefektif.janabradra.ac.id/wp-content/uploads/2015/11/EFEKTIF-JUNI-2015_7.pdf di akses pada 15 Agustus 2016

Ilham Akhsanu Ridlo, 2012. TURNOVER KARYAWAN “KAJIAN LITERATUR”. Public Health Movemet Indonesia. Surabaya.

Malayu S.P. Hasibuan, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

Mustafa, Z. E. 2009. Mengurai Variabel hingga Intrumentasi. Yogyakarta: Graha ilmu.

Sugiyono, 2012. Statistika untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.

