

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan selain faktor lain seperti modal. Perusahaan perlu menaruh perhatian lebih agar karyawan dapat merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya. Perusahaan yang kurang memperhatikan hal-hal yang dapat menunjang karyawan untuk dapat bertahan lama dalam perusahaan, akan mempunyai para karyawan yang memberikan hasil kinerja yang kurang maksimal sebagai bentuk protes mereka terhadap perusahaan. Hal ini akan ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang sulit dicegah, yaitu keinginan untuk pindah yang akhirnya direalisasikan karyawan dengan mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini (*turnover*) untuk peluang kerja yang lebih baik. Berkenaan dengan fenomena tersebut, maka penelitian ini mencoba untuk mengidentifikasi variabel yang mempengaruhi keinginan keluar. Dengan menggunakan *purposive sampling*, sebanyak 180 orang perawat menjadi sampel penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa hubungan rekan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, tingkat gaji berpengaruh negatif secara tidak signifikan terhadap *turnover intention*, tingkat gaji berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*, dan komitmen organisasional berpengaruh negatif secara tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata-Kata Kunci: *Turnover Intention*, Hubungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja, Tingkat Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional

ABSTRACT

Human resources (HR) is one of the important factor in a company besides other factors such as capital. The company needs to pay more attention for the employees to make them feel comfortable and satisfied with their jobs. If the companies pay less attention to the things that can support employees to survive in long-term period, will have the employees who don't give their maximum performances, in order to protest the company. This will be indicated by the employees' unavoidable behavior, such as turnover intention which is realized by taking a decision to leave their current job (turnover) to get better employment opportunities. Regarding to this phenomenon, this study tries to identify the variables that affect the turnover intention. By using purposive sampling, 180 nurses become the sample of this study. The results of hypothesis testing using path analysis showed that the relationship between the co-workers gives positive effects significantly to job satisfaction, the working environment gives positive effects insignificantly to job satisfaction, salary level gives negative effects insignificantly to turnover intention, salary level gives positive effect significantly to commitment organizational, job satisfaction gives positive effect significantly to organizational commitment , job satisfaction gives negative effect significantly to turnover intention, organizational commitment gives negative effect insignificantly to turnover intention.

Keywords: Turnover Intention, Coworkers, Work Environment, Level Salary, Job Satisfaction, and Organizational Commitment

DAFTAR ISI

	Halaman
Judul Skripsi	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	iii
Abstrak	iv
Abstract	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
 Bab I Pendahuluan	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah Penelitian	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
 Bab II Kajian Pustaka, Rerangka Pemikiran, dan Pengembangan	
Hipotesis	8
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	8
2.1.2 Hubungan Rekan Kerja	12
2.1.3 Lingkungan Kerja	13
2.1.4 Tingkat Gaji	16
2.1.5 Kepuasan Kerja	16
2.1.6 Komitmen Organisasional.....	19

2.2 Riset Empiris	22
2.2.1 Pengaruh Hubungan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	26
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	27
2.2.3 Pengaruh Tingkat Gaji terhadap Komitmen Organisasional	27
2.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional	28
2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i>	28
2.2.6 Pengaruh Tingkat Gaji terhadap <i>Turnover Intention</i>	29
2.2.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	29
2.3 Rerangka Pemikiran	31
2.4 Model dan Hipotesis Penelitian	33
 Bab III Metode Penelitian	 35
3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	35
3.3 Teknik Pengumpulan Data	37
3.4 Definisi Operasional Variabel	39
3.5 Metode Analisis Data	41
3.5.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	42
3.5.2 Pengujian Normalitas	44
3.5.3 Pengujian <i>Outliers</i>	46
3.5.4 Pengujian Multikolinearitas	47
3.5.5 Pengujian Heteroskedastisitas	47
3.5.6 Pengujian Hipotesis	48
 Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	 52
4.1 Hasil Pengumpulan Data	52
4.2 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	74
4.3 Hasil Pengujian Normalitas	83

4.4	Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	84
4.5	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	85
4.6	Hasil Pengujian Hipotesis (<i>Path Analysis</i>)	86
Bab V	Kesimpulan dan Saran.....	90
5.1	Kesimpulan	90
5.2.	Implikasi Manajerial	93
5.3	Keterbatasan dan Saran.....	94
	Daftar Kepustakaan.....	96
	Lampiran	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi dan Persentase Demografi Responden	53
Tabel 4.2a Hasil Analisis Deskriptif <i>Turnover Intention</i> Responden (N = 100).....	54
Tabel 4.2b Hasil Analisis Deskriptif Hubungan Rekan Kerja Responden (N = 100).....	57
Tabel 4.2c Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Responden (N = 100).....	60
Tabel 4.2d Hasil Analisis Deskriptif Tingkat Gaji Responden (N = 100).....	63
Tabel 4.2e Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Responden (N = 100).....	65
Tabel 4.2f Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Organisasional Responden (N = 100).....	67
Tabel 4.3a Hasil Pengujian Validitas terhadap <i>Turnover Intention</i>	74
Tabel 4.3b Hasil Pengujian Validitas terhadap Hubungan Rekan Kerja	75
Tabel 4.3c Hasil Pengujian Validitas terhadap Lingkungan Kerja.....	77
Tabel 4.3d Hasil Pengujian Validitas terhadap Tingkat Gaji.....	78
Tabel 4.3e Hasil Pengujian Validitas terhadap Kepuasan Kerja	79
Tabel 4.3f Hasil Pengujian Validitas terhadap Komitmen Organisasional ..	80
Tabel 4.4 Keseluruhan Hasil Pengujian Reliabilitas.....	81
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Normalitas (Kolmogorov Smirnov).....	83
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	84
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.2 Rerangka Pemikiran	31
Gambar 2.3 Model dan Hipotesis Penelitian	33
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur	49
Gambar 4.8 Model <i>Path Analysis</i>	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Kuesioner Penelitian
Lampiran B	Hasil Input Data SPSS
Lampiran C	Hasil Output Data SPSS
Lampiran D	Berita Acara Bimbingan