

**PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN
RSUD PANTI NUGROHO PURBALINGGA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen S1

MULYO RAHAYU

1502010220

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN RSUD PANTI NUGROHO PURBALINGGA



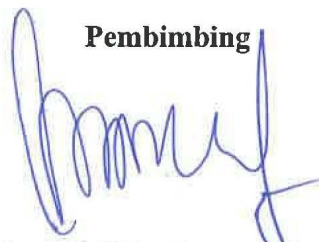
SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Manajemen S1

Oleh :
MULYO RAHAYU
1502010220

Diperiksa dan disetujui oleh :

Pembimbing



Hengky Widhiandono, S.E., M.Si

NIK. 2160204

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang diajukan oleh :

Nama : Mulyo Rahayu
NIM : 1502010220
Program Studi : Manajemen S1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Iklim Organisasi Terhadap
Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional
Sebagai Mediasi Pada Karyawan Rsud Panti Nugroho
Purbalingga

telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

DEWAN PENGUJI

Ketua : Hengky Widhiandono, S.E., M.Si

()

Anggota 1 : Wida Purwidiyanti, SE., M.Sc.

()

Anggota 2 : Purnadi, S.E., M.Si

()

Ditetapkan di : Purwokerto

Tanggal : 24 Juli 2021

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Naclati Tubastuvi, S.E., M.Si.
NIK. 2160187

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mulyo Rahayu
NIM : 1502010220
Program Studi : Manajemen S1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar serta bukan hasil penjiplakan dari karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dan apabila kelak dikemudian hari terbukti ada unsur penjiplakan, saya bersedia mempertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Purwokerto, 24 Juli 2021

Yang membuat pernyataan,



Mulyo Rahayu

MOTTO

“Semangat terbesar ada pada diri kita sendiri”

“Jadilah dirimu sendiri, agar orang lain menyukaimu tulus karena menjadi pribadi sendiri. Yang terpenting tidak merugikan orang lain”

(Mulyo Rahayu)

“Ambilah kebaikan dari apa yang dikatakan, jangan melihat siapa yang mengatakan”

(Muhammad SAW)

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yg sabar”

(Qs Al Baqarah: 153)

“Pendidikan memiliki akar yang pahit, tapi buahnya manis”

(Aristoteles)

PERSEMBAHAN



*Dengan mengucapkan Basmallah dan syukur, kupersembahkan
skripsi penuh perjuangan ini kepada:*

*Bapakku Muharto Kusmeri, Ibuku Tulasih
Serta kakakku Sri Rejeki dan Makmur Riyadi.*

*Terima kasih atas setiap lantunan doa dan tetesan keringat yang tak bisa terhitung,
semoga Allah memberkahi dan mengganti segalanya.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warrohmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillahilahirabil'alamiin segala puji syukur kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Jebul Suroso, S.Kp., Ns. M.Kep, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
2. Dr. Naelati Tubastuvi, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang telah memberi berbagai informasi dan bimbingan tentang tata laksana penyusunan skripsi kepada saya.
3. Drs. Suyoto, M.Si, ketua Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang telah memberi berbagai informasi dan bimbingan tentang tata laksana penyusunan skripsi kepada saya.
4. Hengky Widhiandono, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan bimbingannya selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Wida Purwidianti, S.E.M.Sc, selaku dosen penguji 1 yang telah memberikan berbagai pertanyaan untuk menguji kelayakan saya sebagai Sarjana Manajemen.
6. Purnadi, S.E.M.Si, selaku dosen penguji 2 yang telah memberikan berbagai pertanyaan untuk menguji kelayakan saya sebagai Sarjana Manajemen.
7. Bapak/Ibu dosen, seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama berada di bangku perkuliahan dan atas segala bantuan dalam bentuk pelayanan serta fasilitas yang diberikan.

pengetahuan selama berada di bangku perkuliahan dan atas segala bantuan dalam bentuk pelayanan serta fasilitas yang diberikan.

8. Kedua orang tua saya bapak Muharto Kusmeri dan ibu saya Tulasih sosok yang luar biasa selalu memberikan dukungan baik moral maupun materil serta doa yang tiada henti kepada saya dalam proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Allah Subhanahu wata'ala berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu. Aamiin.

Wassalamu'alaikum warrohmatullahi wabarakatuh.

Purwokerto, 24 Juli 2021

Penulis



Mulyo Rahayu



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mulyo Rahayu
NIM : 1502010220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Menyetujui untuk memberikan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalt-Free Right*) kepada Universitas Muhammadiyah Purwokerto atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI MEDIASI PADA
KARYAWAN RSUD PANTI NUGROHO PURBALINGGA**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Purwokerto berhak menyimpan, mengalih media/mengalih infomatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya dengan tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Purwokerto
Pada Tanggal : 24 Juli 2021
Yang menyatakan,


Mulyo Rahayu

**PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN RSUD PANTI NUGROHO
PURBALINGGA**

Mulyo Rahayu¹, Hengky Widhiandono²

Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis^{(1) (2)}

Universitas Muhammadiyah Purwokerto ^{(1) (2)}

¹Mulyorahayu08@gmail.com

²Skripsimahasiswafeb2018@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada karyawan RSUD Panti Nugroho Purbalingga. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD Panti Nugroho Purbalingga. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik insidental sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 134 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji kecocokan model (F), uji t dan uji sobel.

Berdasarkan hasil uji kecocokan model (F), model 1 dan model 2 telah memenuhi kecocokan model. Hasil penelitian uji t menyimpulkan bahwa (a) Kepuasan gaji berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (b) iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (c) Kepuasan gaji berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (d) Iklim Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (e) Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil uji sobel menyimpulkan bahwa (a) Kepuasan gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional (b) Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) model 1 menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan gaji, dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional sebesar 23,8%. Hasil uji koefisien determinasi *Adjusted* (R^2) model 2 menunjukkan pengaruh kepuasan gaji, iklim organisasi dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* sebesar 9,7%.

Kata Kunci : Kepuasan Gaji, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention*.

THE EFFECT OF SALARY SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON TURNOVER INTENTION WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS MEDIATION ON EMPLOYEES OF RSUD PANTI NUGROHO PURBALINGGA

Mulyo Rahayu¹, Hengky Widhiandono²

*Program Study S1 Management S1 Faculty of Economics and Business ⁽¹⁾⁽²⁾
Muhammadiyah University Purwokerto ⁽¹⁾⁽²⁾*

¹Mulyorahayu08@gmail.com

²Skripsimahasiswafeb2018@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of salary satisfaction and organizational climate on turnover intention with organizational commitment as a mediating variable on employees of Panti Nugroho Hospital Purbalingga. The research method used in this study is a quantitative research method. The population in this study were employees of Panti Nugroho Purbalingga Hospital. The sampling technique in this study used incidental sampling technique. The number of samples in this study amounted to 134 respondents. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis, model fit test (F), t test and Sobel test.

Based on the results of the model fit test (F), model 1 and model 2 have met the model fit. The results of the t-test concluded that (a) Salary satisfaction has a significant effect on organizational commitment (b) organizational climate has a significant effect on organizational commitment (c) Salary satisfaction has a significant negative effect on turnover intention (d) Organizational climate has a significant negative effect on turnover intention (e) Organizational commitment has no significant effect on turnover intention. The results of the Sobel test concluded that (a) Salary satisfaction had no significant effect on turnover intention through organizational commitment (b) Organizational climate had no significant effect on turnover intention through organizational commitment. The results of the coefficient of determination test (R²) model 1 show the magnitude of the influence of salary satisfaction, and organizational climate on organizational commitment by 23.8%. The results of the Adjusted coefficient of determination (R²) model 2 show the effect of salary satisfaction, organizational climate and organizational commitment on turnover intention of 9.7%.

Keywords: *Salary Satisfaction, Organizational Climate, Organizational Commitment and Turnover Intention.*

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Batasan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	12
E. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJUAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teori	14
B. Hasil Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Pemikiran	37
D. Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Jenis Penelitian	47
B. Subjek dan Objek Penelitian	48
C. Populasi dan Sampel	48
D. Variabel Penelitian	50
E. Sumber Data Primer	51
F. Definisi Operasional	52
G. Uji Instrumen Data	58
H. Uji Asumsi Klasik	59
I. Analisis Data	60
J. Uji Kecocokan Model	62
K. Uji Hipotesis	63
L. Uji Soel	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	72
A. Hasil Penelitian	72

B. Uji Instrumen Data	87
C. Uji Asumsi Klasik	93
D. Pembahasan	115
BAB V PENUTUP	126
A. Kesimpulan	126
B. Keterbatasan Penelitian	126
C. Saran	127
DAFTAR PUSTAKA	130
LAMPIRAN	133



DAFTAR TABEL

Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel. 3.1 Definisi Operasional <i>Turnover Intention</i>	53
Tabel. 3.2 Definisi Operasional Kepuasan Gaji	54
Tabel. 3.3 Definisi Operasional Iklim Organisasi	56
Tabel. 3.4 Definisi Operasional Komitmen Organisasional	57
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	77
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	78
Tabel 4.3 Rata-rata Jawaban Responden <i>Turnover Intention</i>	82
Tabel 4.4 Rata-rata Jawaban Responden Kepuasan Gaji	83
Tabel 4.5 Rata-rata Jawaban Responden Iklim Organisasi	84
Tabel 4.6 Rata-rata Jawaban Responden Komitmen Organisasional	85
Tabel 4.7 Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	87
Tabel 4.8 Uji Validitas Kepuasan Gaji	88
Tabel 4.9 Uji Validitas Iklim Organisasi	89
Tabel 4.10 Uji Validitas Komitmen Organisasional	90
Tabel 4.11 Ringkasan Uji Reliabilitas	92
Tabel 4.12 Uji Normalitas Model I	94
Tabel 4.13 Uji Normalitas Model II	95
Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas Model I	96
Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas Model II	96
Tabel 4.16 Uji Heteroskedastisitas Model I	98
Tabel 4.17 Uji Heteroskedastisitas Model II	98
Tabel 4.18 Uji Regresi Model I	99
Tabel 4.19 Uji Regresi Model II	101
Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi Model I	103
Tabel 4.21 Uji Koefisien Determinasi Model II	104
Tabel 4.22 Uji F Model I	104
Tabel 4.23 Uji F Model II	105
Tabel 4.24 Rangkuman Hasil Penelitian	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	45
Gambar 3.1 Kurva Uji F	62
Gambar 3.2 Kurva Uji t Hipotesis Pertama	65
Gambar 3.2 Kurva Uji t Hipotesis Kedua	66
Gambar 3.3 Kurva Uji t Hipotesis Ketiga	67
Gambar 3.4 Kurva Uji t Hipotesis Keempat	68
Gambar 3.4 Kurva Uji t Hipotesis Kelima	69
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	75
Gambar 4.2 Kurva Uji Hipotesis Pertama	107
Gambar 4.3 Kurva Uji Hipotesis Kedua	108
Gambar 4.4 Kurva Uji Hipotesis Ketiga	108
Gambar 4.5 Kurva Uji Hipotesis Keempat	109
Gambar 4.6 Kurva Uji Hipotesis Kelima	110
Gambar 4.7 Kurva Uji Sobel Hipotesis ke 6	112
Gambar 4.8 Kurva Uji Sobel Hipotesis ke 7	114