

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap *Intention to Stay* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

*Job satisfaction and
compensation on
intention to stay with
organizational
commitment*

Dini Shelvia Monica¹, Anton Prasetyo²
Manajemen S1 Universitas Putra Bangsa Kebumen^{1,2}
Email: dinimonica7788@gmail.com¹

317

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and compensation on intention to stay with organizational commitment as an intervening variable. The sampling method used in this study nonprofit sampling with purposive technique. The total sample in this study was 40 respondents. The method of collecting data using a questionnaire. The data analysis used was the validity and reliability instrument, the classical assumption test, hypothesis test and path analysis using the SPSS 25 for windows program. The results of this study indicate that all items of each variable are valid and reliable. The first model fulfills the criteria for the classical assumption test with no multicollinearity, heteroscedasticity, and fulfills the normality assumption, but in the second model there is multicollinearity. Based on the t test, it shows that job satisfaction and compensation have a significant effect on organizational commitment, job satisfaction and compensation have a significant effect on intention to stay, organizational commitment has a significant effect on intention to stay.

Submitted:
MARET 2021

Accepted:
JUNI 2021

Keywords: *Job Satisfaction, compensation, organizational commitment, intention to stay*

PENDAHULUAN

SDM pada organisasi merupakan asset yang sangat berharga, tanpa adanya SDM pada suatu organisasi aktivitas tidak akan tercapai dengan semestinya. Pengelolaan SDM yang baik dapat menciptakan kepuasan kerja terhadap guru yang bekerja, sehingga dapat memiliki daya saing dan keinginan guru untuk tetap bekerja di organisasi. Sebagai seorang guru mempunyai rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, karena harus mendidik para siswanya agar menciptakan generasi yang berprestasi serta generasi yang mempunyai perilaku yang baik.

SMP Muhammadiyah 1 Gombong merupakan salah satu sekolah swasta favorit di Kecamatan Gombong yang sudah terakreditasi A dibawah yayasan pendidikan Muhammadiyah. Untuk menciptakan siswa yang berprestasi juga dibutuhkan guru yang mempunyai kualitas terbaik. Mengingat pentingnya guru dalam pembelajaran maka sekolah perlu menekan tingkat *turnover* seorang guru. Cara untuk menekan tingkat *turnover* pada SMP Muhammadiyah 1 Gombong yaitu dengan cara menunjukkan sikap keinginan untuk bertahan (*intention to stay*) seorang guru yaitu dengan mewujudkan rassa kecintaannya terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Ibrahim (2016) *intention to stay* adalah nilai karyawan untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi. Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombong niat untuk tetap tinggal cukup besar. Masa kerja guru tidak terikat oleh masa kontrak ia bekerja selama beberapa bulan atau tahun, mereka terpaksa pergi atau meninggalkan sekolah karean suatu alasan misal mereka sudah pensiun.

Hasil wawancara terhadap beberapa guru salama 25 tahun terakhir yang keluar ada 10 orang dikarenakan sudah mengalami pensiun, serta yang masuk ada 12 orang. Fenomena yang terjadi di SMP Muhammadiyah 1 Gombong yaitu bahwa guru tidak memiliki keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lainnya di lain organisasi, karenam guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombong sudah menganggap pekerjaannya

JIMKES

Jurnal Ilmiah Manajemen
Kesatuan
Vol. 9 No. 2, 2021
pp. 317-330
IBI Kesatuan
ISSN 2337 – 7860
E-ISSN 2721 – 169X
DOI: 10.37641/jimkes.v9i2.553

merupakan sebuah pencapaian atas kerjanya selama ini maka dari itu seorang guru tidak berkeinginan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi seorang guru untuk tetap tinggal (*intention to stay*) yaitu mengharuskan tinggal karena beliau mempunyai tanggung jawab yang besar untuk mendidik dengan baik terhadap anak didiknya, serta memiliki rasa cinta seperti anak sendiri. Selain itu hubungan antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik. Upaya untuk mempertahankan seorang guru yaitu dengan cara memberikan perhatian serta masukan setiap bulan.

Menurut Nimran dan Amirullah (2011:36) komitmen organisasi adalah keinginan para anggota untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia untuk usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Hasil wawancara dengan beberapa guru dari tahun 2017 sampai 2019 hanya 1 orang saja yang mengundurkan diri karena mendapatkan pekerjaan di sekolah lain, selebihnya ada 3 orang guru karena sudah habis masa kerjanya.

Faktor lain yang dapat meningkatkan *intention to stay* yaitu kepuasan kerja. Menurut Luthan dalam Sopiah (2008) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan pengalaman kerja. Fenomena yang ada yaitu pekerjaan yang mereka jalani sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, antara atasan atau rekanan kerja terjalin hubungan baik serta suasana kekeluargaan dan faktor lain yang menciptakan kepuasan kerja yaitu tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan, serta diberikan setiap bulan.

Faktor lain untuk meningkatkan *intention to stay* yaitu kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2007:118) dalam Hendaru *et al* (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Hasil wawancara kompensasi yang diterima setiap bulannya berjalan tepat waktu, tunjangan kedisiplinan, tunjangan kesehatan guru dan keluarga.

Penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di SMP Muhammadiyah Gombong?
- b. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi di SMP Muhammadiyah Gombong?
- c. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap ITS di SMP Muhammadiyah 1 Gombong?
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap ITS di SMP Muhammadiyah 1 Gombong?
- e. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap ITS di SMP Muhammadiyah 1 Gombong?
- f. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap ITS pada guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombong dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening?
- g. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap ITS pada guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombong dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening?

Penelitian Terdahulu

Widyawati (2013) telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (studi pada perangkat desa di Kecamatan Tambak kabupaten Banyumas). Metode penelitian deskriptif dan statistik dianalisis menggunakan Program SPSS *For Windows 22.00*. Data diperoleh dari hasil kuesioner terhadap 58 perangkat desa. Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap komitmen organisasi, dan kompensasi berpengaruh secara positif terhadap komitmen

organisasi dan kemudian komitmen organisasi juga menunjukkan hasil yang signifikan terhadap *intention to stay*, dengan komitmen organisasi sebagai intervening

Rahmawati *et all* (2014) telah melakukan penelitian dengan judul Pengembangan model intensi untuk tinggal pada tenaga keperawatan honorer di Rumah Sakit Universitas Airlangga. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada perawat honorer yang berjumlah 32 orang. Hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*.

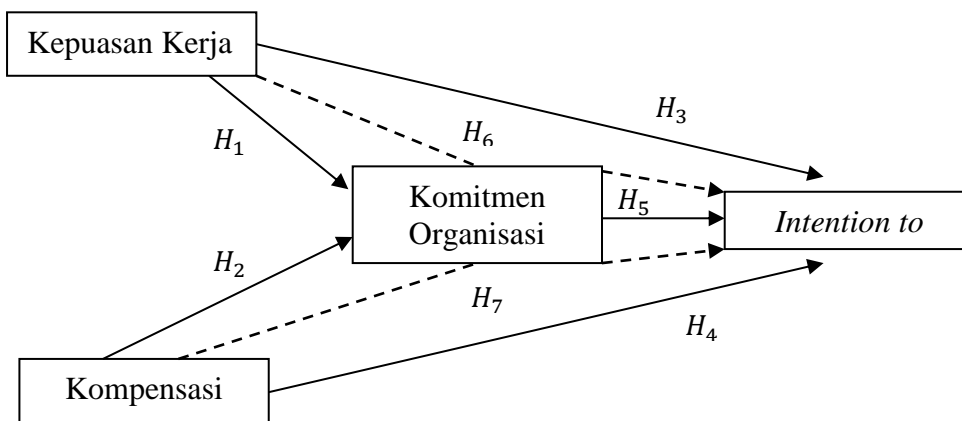
Anter dan Lopian (2016) telah melakukan penelitian yang berjudul *Analyzing effect of employee compensation on employee intention to stay*. Metode penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode kausal. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap 100 responden. Hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap *intention to stay*.

Arifin *et all* (2010) telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh karakteristik individu, stres kerja, kepercayaan organisasional terhadap *intention to stay* melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi (studi pada dosen tetap Yayasan PTS Makasar). Metode penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan metode *statistic inferensial* yang dianalisis menggunakan program AMOS 5.0 dan SPSS 15.00. Data diperoleh melalui kuesioner dan observasi langsung terhadap 138 orang. Hasil penelitian diperoleh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

Azzuhri (2018) telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *intention to stay* Relawan di Organisasi Non-Profit (Studi pada turun tangan Malang). Metode penelitian yang digunakan yaitu statistik deskriptif. Data diperoleh melalui kuesioner terhadap 55 orang. Hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to stay* melalui komitmen organisasi.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang.
- H₂: Di duga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang.
- H₃: Di duga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang.
- H₄: Di duga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang.

- H₅: Di duga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang.
- H₆: Di duga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to stay* pada guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
- H₇: Di duga kompensasi berpengaruh terhadap *intention to stay* pada guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Muhammadiyah 1 Gombang, selama tujuh bulan mulai Desember 2019 sampai dengan bulan Agustus 2020. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang yang berjumlah 40 orang. Metode pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan *probabiliti sampling* dengan tehnik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu 40 orang.

Metode Pengumpulan Data

- Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuisisioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang dilakukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*.
- Observasi dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan perilaku guru pada SMP Muhammadiyah 1 Gombang.
- Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan bertanya secara langsung dengan kepala sekolah dan beberapa guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang.
- Studi pustaka dilakukan dengan mencari data yang diperlukan melalui buku ataupun internet.

Jenis dan Sumber Data

- Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang, dan wawancara langsung kepada kepala sekolah.
- Data sekunder diperoleh melalui catatan ataupun data-data yang berkaitan dengan guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang.

Identifikasi Variabel

- Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X_1), dan kompensasi (X_2).
- Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *intention to stay* (Y_2)
- Variabel intervening dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y_1).

Metode Analisis Data

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis deskriptif statistik. Metode pengambilan sampel yang digunakan dipenelitian ini adalah nonprobability sampling dengan teknik purpose sampling. Total sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu instrument validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis jalur dengan menggunakan program SPSS 25 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Analisis deskriptif dilakukan terhadap responden yang telah mengisi kuesioner untuk mengetahui prosentase karakteristik responden tersebut. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 40 responden. Berikut ini adalah data karakteristik responden yang meliputi:

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	21	52,5
2	Perempuan	19	47,5
Jumlah		40	100

Sumber: *Data Primer diolah 2020*

Dari 40 reponden, responden yang merupakan guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau 52,5% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau 47,5% dari total 40 responden.

b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	20-35	19	47,5
2	36-50	17	42,5
3	>50	4	10
Jumlah		40	100

Sumber: *Data Primer diolah 2020*

Dari 40 responden diketahui bahwa responden paling banyak dalam penelitian ini yaitu responden yang berusia 20-35 tahun dengan jumlah 19 orang. responden untuk usia 36-50 tahun sebanyak 17 orang, sedangkan > 50 tahun hanya 4 orang.

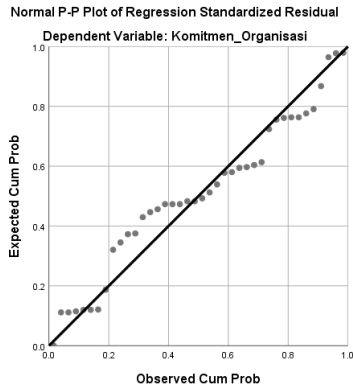
Analisis Statistik

Uji Validitas dan Reliabilitas

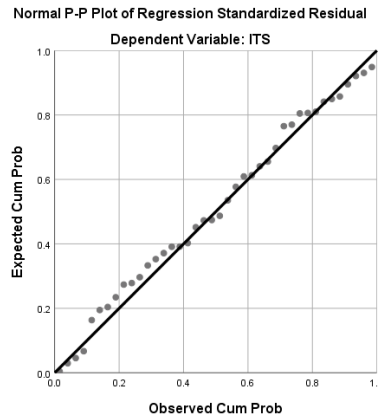
Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, dan ITS menunjukkan bahwa pada kolom *rhitung* lebih besar dari *rtabel* (0,3120) dengan signifikansi lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir *instrument* pada kuesioner variabel kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, dan *intention to stay* yaitu valid. Berdasarkan hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha untuk variabel kepuasan kerja 0,759 untuk variabel kompensasi 0,746 untuk variabel komitmen organisasi 0,780 dan variabel *intention to stay* 0,815. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai cornbach alpha diatas 0,6.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Substruktural I
Sumber: *Data Primer diolah 2020*



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Substruktural II
Sumber: *Data Primer diolah 2020*

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian model regresi persamaan 1 dan 2 memenuhi asumsi normalitas.

b. Kolmogorov-Smirnov

Gambar 3 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov ubstruktural I

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25152397
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.109
	Negative	-.128
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Data Primer diolah 2020*

Gambar 4 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov ubstruktural II

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42968444
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.045
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Data Primer diolah 2020*

Pada uji kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih dari 0,05, maka ini data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

c. Uji Multikolinieritas

Gambar 5 Hasil Uji Mulytikolinieritas Substruktural I

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0,562	1,780
Kompensasi	0,562	1,780

Sumber: *Data Primer diolah 2020*

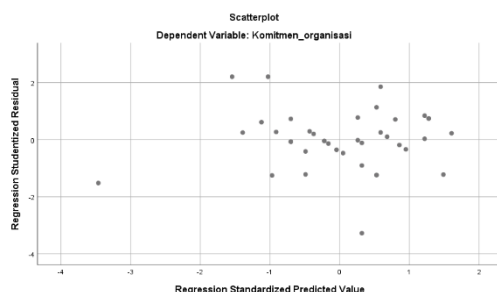
Gambar 6 Hasil Uji Mulytikolinieritas Substruktural II

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepuasan kerja	0,364	2,750
Kompensasi	0,418	2,391
<i>Intention to Stay</i>	0,278	3,601

Sumber: *Data Primer diolah 2020*

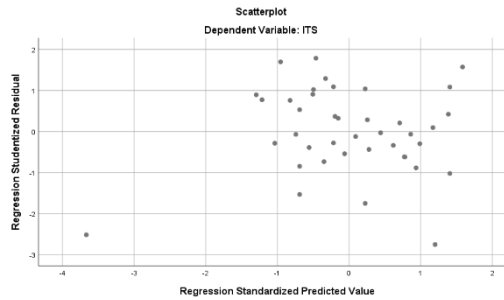
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa kolom collinearity statistic pada nilai tolerance lebih besar daari 0,10 dan VIF tidak lebih besar dari 10, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi substruktural 1 dan 2 ini tidak terjadi multikolinieritas sehingga model dapat dipakai.

d. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas Substruktural I

Sumber: *Data Primer diolah 2020*



Gambar 4 Hasil Uji Heterokedastisitas Substruktural II

Sumber: *Data Primer diolah 2020*

Hasil Uji Heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi substruktural I dan II dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial t

Pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Substruktural I

$$\begin{aligned} df &= n - k \\ &= 40 - 2 \\ &= 38 \rightarrow (2,0243 \text{ atau } 2,025) \end{aligned}$$

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis t Substruktural I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.503	1.444		-.349	.729
Kepuasan_Kerja	.543	.121	.519	4.493	.000
Kompensasi	.425	.119	.412	3.564	.001

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Sumber: *Data Primer diolah 2020*

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) substruktural I dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja (X1) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4,493 > t_{tabel} 2,025$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,050$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Hasil uji t untuk variabel kompensasi (X2) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,564 > t_{tabel} 2,025$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,050$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis t Substruktural II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.378	1.675		1.420	.164
Kepuasan_Kerja	.386	.174	.305	2.216	.033
Kompensasi	.331	.160	.265	2.068	.046
Komitmen_Organisasi	.461	.190	.381	2.422	.021

a. Dependent Variable: ITS

Sumber: *Data Primer diolah 2020*

Berdasarkan hasil uji t untuk substruktural 2 dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja (X1) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,216 > t_{tabel} 2,025$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,033 < 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to stay*.
 2. Hasil uji t untuk variabel kompensasi (X2) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,068 > t_{tabel} 2,025$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,046 < 0,050$ maka H_0 diterima H_1 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi .
 3. Hasil uji t komitmen organisasi (Y1) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $2,422 > t_{tabel} 2,025$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,021 < 0,050$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to stay*.
- b. Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien determinasi Substruktural I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.707	1.285

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Sumber: *Data Primer diolah 2020*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi substruktural I diatas, besarnya Adjust R Square adalah 0,707 hal ini berarti 70,7% komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 70,7\%$) = 29,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien determinasi Substruktural II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.732	1.488

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kompensasi, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: ITS

Sumber: *Data Primer diolah 2020*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi substruktural II, Adjust R Square adalah 0,732 hal ini berarti 73,2% komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, kompensasi, dan *intention to stay*. Sedangkan sisanya ($100\% - 73,2\%$) = 26,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Analisis Korelasi

Tabel 11 Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Kepuasan Kerja	Kompensasi	Komitmen Organisasi	ITS
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.662**	.792**	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
Kompensasi	Pearson Correlation	.662**	1	.756**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.792**	.756**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40

ITS	Pearson Correlation	.782**	.755**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: *Data Primer diolah 2020*

Berdasarkan tabel IV-14 diatas, dapat diketahui bahwa angka korelasi;

- Antara Kepuasan Kerja (X_1) dengan kompensasi (X_2) sebesar 0,662 yang berarti hubungan korelasi kuat.
- Antara kepuasan kerja (X_1) dengan komitmen organisasi (Y_1) sebesar 0,792 yang berarti hubungan korelasi sangat kuat.
- Antara kepuasan kerja (X_1) dengan *intention to stay* (Y_2) sebesar 0,782 yang berarti hubungan korelasi sangat kuat.
- Antara kompensasi (X_2) dengan komitmen organisasi (Y_1) sebesar 0,756 yang berarti hubungan korelasi sangat kuat.
- Antara kompensasi (X_2) dengan *intention to stay* (Y_2) sebesar 0,755 yang berarti hubungan korelasi sangat kuat.
- Antara komitmen organisasi (Y_1) dengan *intention to stay* (Y_2) sebesar 0.823 yang berarti hubungan korelasi sangat kuat.

g.

Analisis Jalur

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.707	1.285

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.503	1.444		-.349	.729
	Kepuasan_Kerja	.543	.121	.519	4.493	.000
	Kompensasi	.425	.119	.412	3.564	.001

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Sumber: *Data Primer diolah 2020*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dibuat sebuah persamaan sebagai berikut:

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,722} = 0,527$$

$$Y_1 = 0,519 X_1 + 0,412 X_2 + 0,527$$

Kemudian nilai-nilai P_1 , P_2 , dan ϵ_1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,519 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel kepuasan kerja (X_1), maka akan menambah variabel komitmen organisasi sebesar 0,519.
- Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,412 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel kompensasi (X_2), maka akan menambah variabel komitmen organisasi sebesar 0,412.
- Error (ϵ_1) sebesar 0,527 menunjukkan variabel komitmen organisasi yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan kompensasi.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.732	1.488

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kompensasi, Kepuasan_Kerja
b. Dependent Variable: ITS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.378	1.675		1.420	.164
	Kepuasan_Kerja	.386	.174	.305	2.216	.033
	Kompensasi	.331	.160	.265	2.068	.046
	Komitmen_Organisasi	.461	.190	.381	2.422	.021

a. Dependent Variable: ITS

Sumber: Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dibuat sebuah persamaan sebagai berikut:

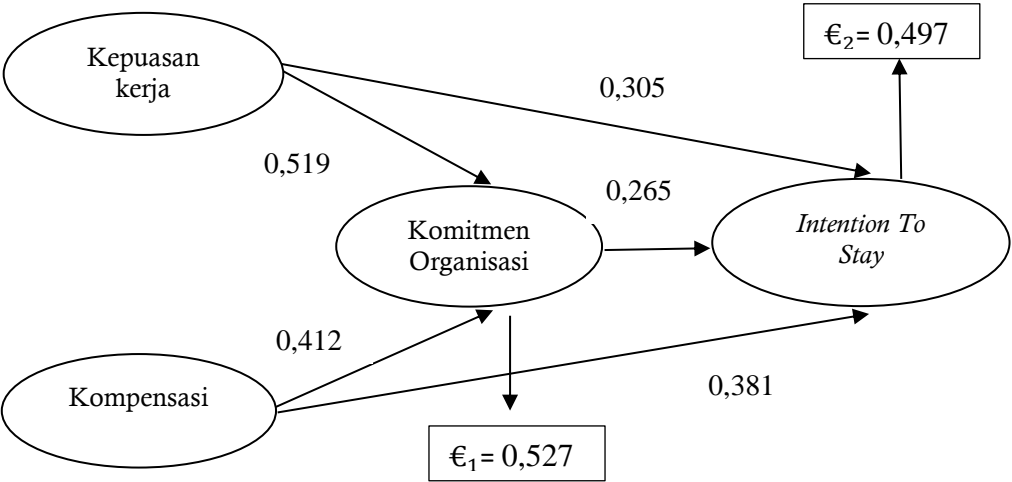
$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,752} = 0,497$$

$$Y_2 = 0,305X_1 + 0,265 X_2 + 0,381 Y_1 + 0,497$$

Kemudian nilai-nilai $P_1, P_2, P_3,$ dan ϵ_1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi untuk X1 sebesar 0,305 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel kepuasan kerja (X1), maka akan menambah variabel *intention to stay* (Y2) sebesar 0,305.
- b. Koefisien regresi untuk X2 sebesar 0,265 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel kompensasi (X2), maka akan menambah *intention to stay* (Y2) sebesar 0,265.
- c. Koefisien regresi untuk Y1 sebesar 0,381 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel komitmen organisasi (Y1), maka akan menambah variabel *intention to stay* (Y2) sebesar 0,381.
- d. Error (ϵ_1) sebesar 0,497 menunjukkan variabel *intention to stay* yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi.

Diagram Jalur



Gambar 5 Diagram Jalur

Sobel Test

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.543	Sobel test: 2.13432955	0.11728414	0.03281581
b	0.461	Aroian test: 2.09447016	0.11951615	0.03621812
s _a	0.121	Goodman test: 2.1765548	0.11500882	0.0295138
s _b	0.190	Reset all	Calculate	

Gambar 6 Uji Sobel Substruktural I

Sumber: *Data Primer diolah 2020*

Berdasarkan hasil uji sobel sub I dapat dilihat bahwa p-value menunjukkan nilai 0,03281581 kurang dari 0,05. Menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi kepuasan kerja terhadap *intention to stay*.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.425	Sobel test: 2.00697404	0.09762209	0.04475243
b	0.461	Aroian test: 1.95521815	0.10020621	0.05055733
s _a	0.119	Goodman test: 2.0630703	0.09496768	0.03910595
s _b	0.190	Reset all	Calculate	

Gambar 7 Uji Sobel Substruktural II

Sumber: *Data Primer diolah 2020*

Berdasarkan hasil uji sobel sub II dapat dilihat bahwa p-value kurang dari 0,05 yaitu 0,04475243. Menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi kompensasi terhadap *intention to stay*.

Pembahasan

- Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,493 > 2,025$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki,
- Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi.
Penelitian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,564 > 2,025$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini berarti bahwa guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang juga mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dengan kompensasi yang diberikan oleh pihak sekolah.
- Pengaruh kepuasan kerja terhadap intention to stay.
Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to stay*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,216 > 2,025$ dimana nilai signifikansi $0,033 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *intention to stay*. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang maka semakin berkeinginan untuk tinggal.

- d. Pengaruh kompensasi terhadap intention to stay.
Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} 2,068 > 2,025 dengan nilai signifikansi 0,046 < 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*. Kompensasi yang diberikan oleh SMP Muhammadiyah 1 Gombang agar meningkatkan rasa ingin tinggal pada semua guru-guru.
- e. Pengaruh komitmen organisasi terhadap intention to stay.
Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk menguji pengaruh komitmen terhadap *intention to stay*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,422 > 2,025 dengan nilai signifikansi 0,021 < 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention to stay*. Hasil tersebut memiliki arti bahwa tingginya sebuah komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang maka dapat meningkatkan *intention to stay*.
- f. Pengaruh kepuasan kerja terhadap intention to stay melalui komitmen organisasi.
Berdasarkan hasil analisis menunjukkan pengaruh langsung (X_1 terhadap Y_2) sebesar 0,305 sedangkan pengaruh tidak langsung (X_1 terhadap Y_2) sebesar 0,197 dan pengaruh total sebesar 0,502. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi (Y_1) dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja (X_1) terhadap *intention to stay* (Y_2). Hasil tersebut memiliki arti bahwa kepuasan kerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang dapat meningkatkan *intention to stay*. Komitmen organisasi dapat menjadi variabel intervening antara kepuasan kerja dan *intention to stay*.
- g. Pengaruh kompensasi terhadap intention to stay melalui komitmen organisasi.
Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung (X_2 terhadap Y_2) sebesar 0,265 sedangkan pengaruh tidak langsung (X_2 terhadap Y_2) sebesar 0,159 dan pengaruh total sebesar 0,424. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi antara kompensasi (X_2) terhadap *intention to stay* (Y_2). Hasil tersebut memiliki arti bahwa kompensasi yang diberikan kepada guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang dapat meningkatkan keinginan guru untuk tetap tinggal.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi dan *intention to stay* pada guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil data menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berarti apabila guru memperoleh kepuasan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi pada guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang.
2. Dari hasil data menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berarti apabila guru diberikan kompensasi yang tinggi maka dapat meningkatkan komitmen organisasi pada guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang
3. Dari hasil data menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to stay*. Berarti apabila seorang guru memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan *intention to stay* pada setiap guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang.

4. Dari hasil data menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap *intention to stay*. Berarti jika kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan *intention to stay* pada seorang guru SMP Muhammadiyah 1 Gombong.
5. Dari hasil data menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention to stay*. Berarti jika komitmen organisasi yang dimiliki seorang guru maka dapat meningkatkan *intention to stay* SMP Muhammadiyah 1 Gombong.
6. Dari hasil data menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention to stay*. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang dimiliki setiap guru dapat meningkatkan komitmen organisasi dan *intention to stay* pada guru. Komitmen organisasi dapat dijadikan variabel intervening antara kepuasan kerja terhadap *intention to stay*.
7. Dari hasil data menunjukkan bahwa variabel kompensasi melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention to stay*. Hal ini berarti bahwa kompensasi yang diberikan kepada setiap guru dapat meningkatkan komitmen organisasi dan *intention to stay* pada guru. Komitmen organisasi dapat menjadi variabel intervening antara kompensasi terhadap *intention to stay*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, Melayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [2] Hendaru, Agung Wahyu et al. 2013. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT "X" Jakarta Jurnal Rise Manajemen Sains Indonesia*. Vol 4, No.2. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- [3] Ibrahim, Mahdani, & M. Haekal Mubarak. 2016. *Budaya Etika, Niat Untuk Bertahan Dalam Organisasi dan Kesesuaian Individu dengan Organisasi Sebagai Mediator (Studi Pada PT. Garuda Indonesia Medan)*. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi.
- [4] Ibrahim, Muhammad Garba., Haim Hilman dan Narentheren Kaliappen. 2016. *Effect Of Job Satisfaction On Turnover Intention: An Empirical Investigation On Negerian Banking Industry*. International Journal Of Organization dan Business Excellence.
- [5] Ike, Nesdia Rahmawati, Nursalam, Ninuk Dian Kurniawati. 2014. *Pengembangan Model Intensi Untuk Tinggal Pada Tenaga Keperawatan Honorer di Rumah Sakit Universitas Airlangga*. Fakultas Keperawatan. Universitas Airlangga Surabaya.
- [6] Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [7] Mangkuprawira, Sjafrin. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Cetakan ke Tiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [8] Nimran, Umar dan Amirullah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi Pendekatan Riset*. Malang: Sinar Akademia Malang.
- [9] Putra, Made Surya. 2012. *Pengaruh Nepotisme Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Intention To Stay*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Fakultas Ekonomi. Universitas Udayana.
- [10] Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi ke Satu*. Yogyakarta: Andi
- [11] Widyawati, Fransisca. 2013. *Pengaruh Keadilan Distributif dan Career Plateau Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Intention To Stay (Studi Pada PT. X)*. Universitas Diponegoro.
- [12] Zaenal, Arifin, Eka Afnan Troena, Amanu Thoyib dan Umar Nimran. 2010. *Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, Kepercayaan Organisasi Terhadap Intention To Stay melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*. Universitas Muslim Indonesia Makasar dan Universitas Brawijaya Malang