

**PENGARUH KEPUASAN GAJI, KEPUASAN KERJA,
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
INTENSI KELUAR PADA BALAI LATIHAN
PENDIDIKAN TEKNIK(BLPT) YOGYAKARTA**

TESIS

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2**

Program Studi Magister Manajemen



**Diajukan Oleh
WARDOYO
20021020014**

**Kepada
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

TESIS

PENGARUH KEPUASAN GAJI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP INTENSI KELUAR PADA BALAI LATIHAN PENDIDIKAN TEKNIK (BLPT) YOGYAKARTA

Diajukan Oleh
WARDOYO
20021020014

Telah Disetujui Oleh :

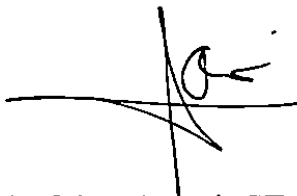
Dosen Pembimbing I



Prof. Dr. Asip F. Hadipranata, Psy.D.

Tanggal 11 Mei 2005

Dosen Pembimbing II



Prof. Dr. Asip F. Hadipranata, Psy.D.

Tanggal 14 Mei 2005

**PENGARUH KEPUASAN GAJI, KEPUASAN KERJA,
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
INTENSI KELUAR PADA BALAI LATIHAN
PENDIDIKAN TEKNIK (BLPT) YOGYAKARTA**

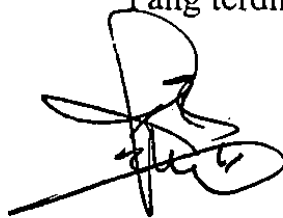
Diajukan oleh

WARDOYO
NIM. 20021020014

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Pasca Sarjana Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tanggal : 26 Mei 2005

Yang terdiri dari



Prof. Dr. Asip F. Hadipranata, Psy.D.
Ketua Tim Penguji



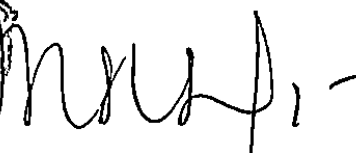
Isthofaina Astuti, SE., M.Si.
Anggota Tim Penguji



Drs. Susanto, MS
Anggota Tim Penguji

Mengetahui

Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

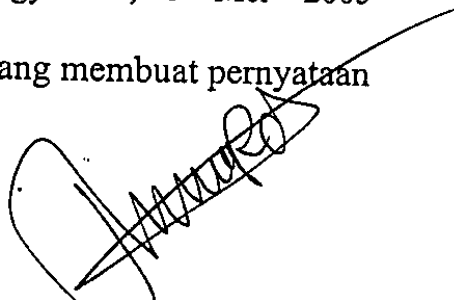


PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, 26 Mei 2005

Yang membuat pernyataan

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'WARDoyo', written over a horizontal line. The signature is slanted upwards to the right.

WARDoyo

PERSEMBAHAN

Ku persembahkan untuk :

Bapak & Ibu Darmosuwito tercinta, Bapak & Ibu Atmowidarmo tercinta, Isteriku tercinta, Anak - anakku tersayang(Dhanik & Upik), serta sahabat dan teman-temanku yang telah membantu dan memberi semangat sehingga tesis ini dapat aku selesaikan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur kami panjatkan kehadlirat Allah swt. yang telah membe-rikan hidayah dan inayah sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN GAJI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP INTENSI KELUAR PADA BALAI LATIHAN PENDIDIKAN TEKNIK (BLPT) YOGYAKARTA”**. Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Selama mengadakan penelitian dan penyusunan tesis, penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini penulis menghaturkan rasa hormat dan mengucapkan banyak terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Ibu Dra. Arni Surwanti, M.Si. selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Asip F. Hadipranata, Psy.D. dan Ibu Isthofaina Astuti, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing, yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis

3. Segenap pimpinan, staf karyawan dan guru keluarga besar BLPT Yogyakarta, yang telah membantu data-data yang penulis butuhkan.
4. Ibu Darmosuwito dan Ibu Atmowidarso yang senantiasa mendoakan dan memberi dorongan dalam menyelesaikan studi kami pada Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
5. Isteriku tercinta dan anak-anakku tersayang, yang senantiasa mendoakan dan mendukung kami dalam menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
6. Sahabat dan teman-temanku yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga semua bantuan dari semua pihak yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan pahala dari Allah swt. Amin. Selanjutnya penulis berharap semoga tesis ini ada manfaatnya terutama bagi penulis maupun bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAKSI	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. TELAAH PUSTAKA	10
A. Intensi Keluar dan <i>Turnover</i>	10
B. <i>Kemampuan Gaji</i>	11

C.	Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>).....	15
D.	Komitmen Organisasional (<i>Organizational Commitment</i>) .	19
E.	Landasan Teori	24
	1. Kepuasan Gaji dan Intensi Keluar.....	24
	2. Kepuasan Kerja dan Intensi Keluar	28
	3. Komitmen Organisasional dan Intensi Keluar.....	28
	4. Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi- onal dan Intensi Keluar.....	30
F.	Hipotesis.....	31
G.	Model Penelitian	32
BAB III.	METODE PENELITIAN.....	33
1.	Objek Penelitian.....	33
2.	Populasi dan Pengambilan Sampel	33
3.	Jenis Data.....	35
4.	Teknik/Metode Pengumpulan Data	35
5.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
6.	Pengukuran Variabel	39
7.	Uji Kuesioner	40
8.	Analisis data	41

BAB IV. LAPORAN PENELITIAN	42
A. Gambaran umum objek penelitian	42
B. Visi.....	44
C. Misi	45
D. Tugas pokok dan fungsi.....	45
E. Data fisik	46
F. Data SDM BLPT Yogyakarta Tahun 2005	47
G. Jenis-jenis kegiatan.....	50
H. Jaringan kerjasama	57
I. <i>Master Plan</i> pengembangan BLPT dekade (2002 – 2012)	62
J. Temuan Penelitian	78
1. Pendistribusian Kuesioner	78
2. Analisis Deskripsi Variabel	79
3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	81
4. Uji Kuesioner	83
5. Analisis Hasil Regresi	88
6. Hasil Uji Hipotesis Secara Serentak (Uji F).....	91
7. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	91
8. Uji Determinasi	93
0. Pembahasan	93

BAB V. PENUTUP	97
A. Kesimpulan	97
B. Saran	97
C. Keterbatasan.....	98
DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1. Jumlah populasi dan sampel	34
Tabel 3.2. Skala Pengukuran	40
Tabel 4.1. Pergedungan	46
Tabel 4.2. Kapasitas Bengkel	47
Tabel 4.3. Kapasitas Pendukung	47
Tabel 4.4. Jaringan Kerjasama	57
Tabel 4.5. Perguruan Tinggi yang praktek di BLPT	60
Tabel 4.6. SMK yang praktek di BLPT	61
Tabel 4.7. Penyebaran Kuesioner	79
Tabel 4.8. Deskriptif Data Penelitian	81
Tabel 4.9. Identitas Responden menurut Jenis Kelamin	81
Tabel 4.10. Identitas Responden menurut Umur	82
Tabel 4.11. Identitas Responden menurut Tingkat Pendidikan	82
Tabel 4.12. Identitas Responden menurut Masa Kerja	83
Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Gaji (X_1)	84
Tabel 4.14. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	85
Tabel 4.15. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X_3)	86
Tabel 4.16. Hasil Uji Validitas Variabel Intensi Keluar (Y)	87
Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas	88

Tabel 4.18. Hasil Uji Regresi	89
Tabel 4.19. Deskriptif Data Penelitian	93
Tabel 4.20. Hasil Uji D	

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1. Model Turnover Lum, Kervin, Clark, Reid dan Sirola.....	31
Gambar 2.2. Model Penelitian	32
Gambar 4.1 Skema Pengembangan SMDP DT	34

ABSTRAKSI
PENGARUH KEPUASAN GAJI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP INTENSI KELUAR PADA
BALAI LATIHAN PENDIDIKAN TEKNIK (BLPT) YOGYAKARTA

Disusun oleh : Wardoyo

NIM : 20021020014

Penelitian ini menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan gaji terhadap intensi keluar dengan menggunakan analisis regresi. Dalam model yang diusulkan, komitmen organisasional dan kepuasan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi intensi keluar. Penelitian ini mengadopsi model yang dikembangkan oleh Lum *et al.* (1998, dalam Rivai, 2001), yang mencoba menjelaskan hubungan kausal intensi keluar dengan kepuasan kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasional, dan menentukan model yang tepat tentang hubungan variabel dependen dan independen. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap intensi keluar baik secara individual maupun secara bersama-sama dan juga untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap variabel intensi keluar di kantor BLPT Yogyakarta.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan BLPT yang berjumlah 258 orang yang terdiri dari unsur staf dan pejabat struktural dengan berbagai golongan dan kepangkatan, sedangkan jumlah sampel penelitian yang digunakan adalah 120 responden dengan metode pengambilan sampel dengan berdasarkan tujuan (*purposive sampling*). Instrumen penelitian diujicobakan pada masing-masing variabel dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Adapun alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian yang telah dilakukan dengan uji statistik, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : 1) Hasil uji serentak menunjukkan bahwa kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar. 2) Dari hasil uji parsial yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar; kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar; dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar. 3) Bertolak dari persamaan regresi yang ada menunjukkan bahwa variabel kepuasan gaji memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam memprediksi variasi intensi keluar karyawan.

Kata kunci : kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan intensi keluar.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE SALARY SATISFACTION, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TOWARD RESIGN INTENTION IN BALAI LATIHAN PENDIDIKAN TEKNIK (BLPT) YOGYAKARTA

By

Wardoyo

NIM : 20021020014

This research investigates the effect of salary satisfaction, job satisfaction, and organizational commitment toward resign intention by using regressive analysis. In the proposed model, organizational commitment and job satisfaction are variables that influence resign intention. This research is adopting a model develop by Lum *et al.* (1998, on Rivai, 2001), trying to describe causative relation between resign intention and job satisfaction, salary satisfaction and organizational commitment, and to define a proper model on the relationship between dependent and independent variable. The target of the following research is to understand the effects of salary satisfaction, job satisfaction, and organizational commitment toward resign intention both individually and collectively as well as to understand dominant variables influencing the variables of resign intention in BLPT Yogyakarta.

The population of this research includes all employees in BLPT consisting of 258 peoples among staffs and functionary in some position and rank, while the number of research samples reaches 120 respondents using purposive sampling. The instrument of the research is applied to all variables by using experiment of validity and reliability. The analysis tool for the hypothesis is using a dual regressive analysis.

The result of the research using statistic experiment raises conclusions as follows- : 1) An experiment at a time shows that salary satisfaction, job satisfaction, and organizational commitment have a significant influence toward resign intention. 2) The partial experiment shows that salary satisfaction has a significant influence on resign intention; job satisfaction has a significant influence on resign intention; and organizational commitment has a significant influence on resign intention. 3) Based on the similarity in the regression it is shown that variable of salary satisfaction has a dominant influence in predicting the variant of employee's resign intention.

Key words : salary satisfaction; job satisfaction; organizational commitment and resign intention.