

Kepuasan Karier Dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Rifka Hardayanti Adismana^{1*}

¹(Program Magister Manajemen, Universitas Lambung Mangkurat)
Email : rifkahardayanti@gmail.com

² Zakhyadi Ariffin

²(Program Magister Manajemen, Universitas Lambung Mangkurat)
Email : zariffin@ulm.ac.id

³ Maya Sari Dewi

³(Program Magister Manajemen, Universitas Lambung Mangkurat)
Email : mayadewi@ulm.ac.id

ABSTRAK

This study aims to research and analyze the influence of career satisfaction on turnover intention and the influence of pay satisfaction on turnover intention on employees of PT. Ciputra Graha Mitra Regional South Kalimantan. In addition, this study also examined the effect of career satisfaction on turnover intention to be mediated by organizational commitment, and the effect of pay satisfaction on turnover intention by being mediated by organizational commitment.

Sampling of this study uses saturated sample methods on employees of PT. Ciputra Graha Mitra Regional South Kalimantan. The research data was obtained by using questionnaires distributed to 67 employees with the analysis unit being individual employees of PT. Ciputra Graha Mitra Regional South Kalimantan. The data analysis technique used to test the research hypothesis is PLS (Partial Least Square).

The results of this study prove that (1) career satisfaction has a significant and significant effect on turnover intention directly or mediated by organizational commitment, (2) career satisfaction has a significant influence on organizational commitment, (3) there is no influence of pay satisfaction on turnover intention directly or mediated by organizational commitment, (4) no influence pay satisfaction with organizational commitment, and (5) organizational commitment and significant influence on turnover intention.

Keywords: *Career Satisfaction, Pay Satisfaction, Turnover Intention, Organizational Commitment.*

ABSTRAK

Studi ini dimaksudkan untuk meneliti dan menganalisa pengaruh kepuasan karier terhadap turnover intention dan pengaruh kepuasan gaji terhadap turnover intention pada karyawan PT. Ciputra Graha Mitra Regional Kalimantan Selatan. Selain itu, penelitian ini juga menguji pengaruh kepuasan karier terhadap turnover intention dengan dimediasi oleh komitmen organisasi, dan pengaruh kepuasan gaji terhadap turnover intention dengan dimediasi oleh komitmen organisasi.

Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, data penelitian dengan menggunakan kuesioner sebanyak kepada 67 orang karyawan PT. Ciputra Graha Mitra Regional Kalimantan Selatan. Teknik analisa data menggunakan penelitian adalah PLS (Partial Least Square).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan karier berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention secara langsung maupun dengan dimediasi oleh komitmen organisasi, kepuasan karier berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi, tidak ada pengaruh kepuasan gaji terhadap turnover intention secara langsung maupun dimediasi oleh komitmen organisasi, tidak ada pengaruh kepuasan gaji terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention.

Kata kunci: *kepuasan karier, kepuasan gaji, turnover intention, komitmen organisasi.*

Sitasi: Rifka Hardayanti Adismana. Zakhyadi Ariffin dan Maya Sari Dewi (2025). Kepuasan Karier Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi 13(1): 67-71

PENDAHULUAN

Keluarnya karyawan dari organisasi maupun perusahaan atau *turnover* adalah masalah yang sering dialami oleh banyak perusahaan, tingginya tingkat *turnover* akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Kerugian terbesar yang dialami oleh perusahaan akibat *turnover* adalah dari segi biaya dan waktu. Biaya yang dimaksud adalah pembiayaan untuk perekrutan, penerimaan dan pelatihan karyawan baru. Dari segi waktu, perusahaan harus meluangkan waktu untuk merekrut, menerima dan melatih karyawan baru, yang seharusnya digunakan untuk membicarakan pengembangan perusahaan.

PT. Ciputra Graha Mitra merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pengembang properti dalam membangun perumahan (residensial), perkantoran, pertokoan, gudang (komersial) dan lain-lain juga mengalami tingkat *turnover* yang tinggi. Mayoritas karyawan yang memiliki *turnover intention* berusia di bawah 30 tahun dan telah bekerja kurang dari 5 (lima) tahun cenderung untuk mengundurkan diri atau *resign* hal ini dikarenakan minat atau passion yang mereka miliki terhadap perusahaan tersebut yang menurut mereka lebih menjanjikan dan kompensasi atau gaji yang ditawarkan oleh perusahaan lain lebih besar dari tempat kerja mereka sebelumnya, padahal PT. Ciputra Graha Mitra memberikan gaji pokok berdasarkan acuan UMP (Upah Minimum Provinsi) atau UMR (Upah Minimum Regional). Faktor lain adalah jabatan atau jenjang karier yang tidak menentu. Hal ini mengakibatkan karyawan merasa keamanan terhadap pekerjaan (*job security*) dan kepuasan terhadap karier yang dimiliki dirasa tidak ada dikarenakan status kerja atau posisi jabatan karyawan yang tidak meningkat di perusahaan. Sehingga dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

Tabel 1 Karyawan Keluar PT. Ciputra Graha Mitra Kal-Sel

No.	Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Karyawan turnover (orang)	Karyawan kontrak turnover (orang)	Karyawan tetap turnover (orang)	(%)
1.	2013	79	3	-	3	3.79
2.	2014	101	3	-	3	2.97

Kepuasan Karier Dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Rifka Hardayanti Adismana^a, Zakhyadi Ariffin dan Maya Sari Dewi

3.	2015	87	18	5	13	20.68
4.	2016	103	11	3	8	10.67
5.	2017	69	21	5	16	30.43

Studi yang dilakukan oleh Naidoo (2018), menampilkan bahwa terdapat efek kepuasan gaji terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi kepada karyawan IT. Dalam penelitian Putra & Surya (2016), juga menjelaskan tentang kepuasan gaji, *turnover intention* dan komitmen organisasi dalam fungsi sebagai pemediasi, dan hasilnya juga menyebutkan bahwa kepuasan gaji berdampak negatif serta signifikan dengan *turnover intention* melewati mediasi komitmen organisasi pada RSU Premagana. Lebih lanjut penelitian Igbaria & Greenhaus (1992), berkaitan tentang kepuasan karier, *turnover intention* dan komitmen organisasi yang berhubungan secara parsial, menyatakan hasil bahwa kepuasan karier berdampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan karier memiliki efek positif dan signifikan kepada komitmen organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Research gap pada penelitian ini mencoba untuk menggabungkan kedua model penelitian dalam satu model penelitian dengan menggabungkan variabel yang ada, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Naidoo (2018), variabel yang dimasukkan adalah kepuasan gaji (variabel independen), *turnover intention* (variabel dependen), dan komitmen organisasi (variabel mediasi), dan juga studi yang dikerjakan oleh Igbaria & Greenhaus (1992), variabel yang digunakan adalah kepuasan karier, komitmen organisasi (variabel independen) dan *turnover intention* (variabel dependen). Selain menggabungkan kedua model penelitian tersebut, penelitian ini juga mencoba untuk menambahkan variabel mediasi yaitu komitmen organisasi yang sebelumnya digunakan sebagai variabel independen melihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan Igbaria & Greenhaus (1992).

METODE PENELITIAN

Populasi Ukuran Sampel

Populasi dapat didefinisikan sebagai suatu lingkup generalisasi yang mencakup baik objek maupun subjek tertentu yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu sebagaimana diputuskan oleh peneliti guna dapat dikaji dan diambil kesimpulan (Sugiyono, 2014: 80). Jumlah populasi yaitu sebanyak 67 orang karyawan atau seluruh karyawan pada PT. Ciputra Graha Mitra regional Kalimantan Selatan terdiri dari 62 karyawan tetap dan 5 karyawan kontrak yang terbagi dalam 2 (dua) bidang usaha *developer* yaitu perumahan (*residential*) dan perdagangan (*commercial*). Sampel penelitian ini mengambil seluruh populasi yang berjumlah 67 orang, sehingga teknik pengambilan sampelnya adalah sampel jenuh.

Metode Pengambilan Sampel

Metode sensus adalah metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu seluruh populasi yang berjumlah 67 orang dijadikan sebagai responden penelitian.

Variabel Penelitian

Terdapat 4 (empat) variabel pada penelitian ini yaitu 2 (dua) variabel *independent* (variabel yang mempengaruhi) yaitu kepuasan karier dan kepuasan gaji, 1 (satu) variabel *dependent*

(variabel yang dipengaruhi) yaitu *turnover intention* dan 1 (satu) variabel mediasi yaitu komitmen organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dapat diamati bahwa nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) > dari nilai korelasi sebesar, yang menyatakan bahwa angka tersebut lebih besar dari nilai korelasi variabel laten lainnya, dan nilai *cross loadings* yang dimiliki > 0,70 untuk setiap masing-masing variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan untuk seluruh variabel telah terpenuhi. Sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Nilai Akar Kuadrat dari AVE				
Variabel	X2 (Kepuasan Gaji)	X1 (Kepuasan Karier)	Z (Komitmen Organisasi)	Y (<i>Turnover Intention</i>)
X2 (Kepuasan Gaji)	0,837			
X1 (Kepuasan Karier)	0,422	0,867		
Z (Komitmen Organisasi)	0,314	0,485	0,858	
Y (<i>Turnover Intention</i>)	0,193	0,617	0,043	0,942

Nilai *R-Square* untuk variabel komitmen organisasi adalah 0,266, sedangkan variabel *turnover intention* memiliki nilai 0,468. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan karier dan kepuasan gaji secara simultan dapat menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar 0,266%, dengan 99,74% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan pada model penelitian. Hasil berikutnya untuk variabel *turnover intention* adalah 0,468%, dengan 99,54% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan pada model penelitian. Nilai *R-Square* untuk variabel komitmen organisasi dan *turnover intention* untuk setiap variabel termasuk dalam kelompok lemah.

<i>R-Square</i> (R^2)		
Variabel	<i>R-Square</i>	Interpretasi
X1 (Kepuasan Karier)	-	-
X2 (Kepuasan Gaji)	-	-
Z (Komitmen Organisasi)	0,266	Lemah
Y (<i>Turnover Intention</i>)	0,468	Lemah

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan ketentuan jika nilai *t-statistic* > dari nilai *t-table* yaitu sebesar 1,96 (Jogiyanto, 2011: 86).

Pengujian Hipotesis Penelitian							
Hipotesis	Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>STDEV</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P Value</i>	Ket.
H1	X1 (Kepuasan Karier) → Y (<i>Turnover Intention</i>)	0,794	0,795	0,123	6,474	0,000	Ditolak
H2	X2 (Kepuasan Gaji) →	-0,38	-0,042	0,114	0,334	0,738	Ditolak

Kepuasan Karier Dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Rifka Hardayanti Adismana^a, Zakhyadi Ariffin dan Maya Sari Dewi

	<i>Y (Turnover Intention)</i>						
H3	Z (Komitmen Organisasi) → <i>Y (Turnover Intention)</i>	-0,330	-0,322	0,106	3,132	0,002	Diterima
H4	X1 (Kepuasan Karier) → Z (Komitmen Organisasi)	0,429	0,432	0,114	3,767	0,000	Diterima
H5	X2 (Kepuasan Gaji) → Z (Komitmen Organisasi)	0,133	0,153	0,126	1,061	0,289	Ditolak
H6	X1 (Kepuasan Karier) → <i>Y (Turnover Intention)</i>	-0,142	-0,136	0,053	2,672	0,008	Diterima
H7	Kepuasan Gaji (X2) → <i>Y (Turnover Intention)</i>	-0,044	-0,048	0,049	0,891	0,373	Ditolak

Pengaruh kepuasan karier terhadap *turnover intention*

Pengaruh kepuasan karier terhadap *turnover intention* memiliki koefisien jalur sebesar 0,794 (positif) dengan nilai *t-statistic* 6,474 > dari 1,96. Hal tersebut menunjukkan kepuasan karier berpengaruh signifikan secara positif terhadap *turnover intention* yang memiliki tingkat keyakinan 95%. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini yang berbunyi "kepuasan karier berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*" dinyatakan ditolak.

Pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention*

Pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* memiliki nilai koefisien jalur yaitu 0,38 (negatif) dengan nilai *t-statistic* sebesar 0,334 < 1,96. Hasil analisis tersebut menjelaskan bahwa kepuasan gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan "kepuasan gaji memiliki efek negatif terhadap *turnover intention*," ditolak.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* memiliki koefisien jalur yaitu -0,330 (negatif) dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,132 > dari 1,96. Artinya komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dengan tingkat keyakinan sebesar 95%. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan "komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*" diterima.

Pengaruh kepuasan karier terhadap komitmen organisasi

Pengaruh kepuasan karier terhadap komitmen organisasi memiliki koefisien jalur yaitu 0,429 (positif) dengan nilai *t-statistic* 3,767 > dari 1,96. Dengan tingkat keyakinan 95%, menunjukkan bahwa kepuasan karier berpengaruh positif signifikan yang cukup besar terhadap komitmen organisasi. Temuan pengujian menunjukkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini, yang menyatakan "kepuasan karier memiliki efek positif terhadap komitmen organisasi," diterima.

Pengaruh kepuasan gaji terhadap komitmen organisasi

Pengaruh kepuasan gaji terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur yaitu 0,133 (positif) dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,061 < 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan

gaji tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti hipotesis kelima yang menyatakan "kepuasan gaji memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi" ditolak.

Pengaruh kepuasan karier terhadap *turnover intention* dengan dimediasi komitmen organisasi

Pengaruh tidak langsung kepuasan karier terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur yaitu -0,142 (negatif) dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,672 > 1,96. Hasil analisis tersebut menjelaskan bahwa kepuasan karier memiliki pengaruh *turnover intention* melalui komitmen organisasi, yang berarti hipotesis keenam yang menyatakan "kepuasan karier memiliki efek negatif terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi," diterima.

Pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* dengan dimediasi komitmen organisasi

Pengaruh tidak langsung kepuasan gaji terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,044 (negatif) dan nilai *t-statistic* sebesar 0,892 < 1,96. Analisis ini memperlihatkan bahwa kepuasan gaji tidak memiliki pengaruh *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Berdasarkan temuan pengujian hipotesis, ditemukan kesimpulan bahwa hipotesis ketujuh yang menyatakan "kepuasan gaji memiliki efek negatif terhadap *turnover intention* dengan mediasi oleh komitmen organisasi," ditolak.

KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan karier tidak berdampak negatif dan signifikan dengan *turnover intention* pada karyawan, menunjukkan kepuasan karier berdampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Hal ini berarti ketika karyawan sudah mencapai posisi atau jabatan tertinggi di perusahaan, karyawan lebih memilih untuk melakukan *turnover intention*, karena karyawan merasa tidak adanya pencapaian karier selanjutnya di perusahaan.
2. Kepuasan gaji tidak berefek signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Artinya, karyawan merasa bahwa selain pemberian gaji, perusahaan juga memberikan berbagai tunjangan, dengan begitu karyawan merasa adanya nilai manfaat dan kepedulian perusahaan terhadap karyawannya, sehingga tidak berdampak kepada *turnover intention*.
3. Komitmen organisasi berakibat negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Artinya, ketika komitmen organisasi seorang karyawan meningkat maka akan berefek kepada *turnover intention* yang menurun, begitupun sebaliknya ketika komitmen seorang karyawan dalam suatu organisasi menurun maka dapat berdampak pada *turnover intention* yang meningkat pada karyawan.
4. Kepuasan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Artinya, ketika kepuasan karier meningkat maka akan berdampak pada komitmen organisasi meningkat pada karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya ketika kepuasan karier menurun maka akan berdampak pada komitmen organisasi yang ikut mengalami penurunan pada karyawan.
5. Kepuasan gaji tidak berdampak signifikan terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan Karier Dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Rifka Hardayanti Adismana¹, Zakhyadi Ariffin dan Maya Sari Dewi

6. Komitmen organisasi karyawan bisa menjadi mediasi penghubung antara pengaruh kepuasan karier terhadap *turnover intention* yang ada di perusahaan.
7. Komitmen organisasi karyawan tidak dapat menjadi mediasi antara pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* di perusahaan.

Saran yang dapat disampaikan kepada pimpinan PT. Ciputra Graha Mitra Regional Kalimantan Selatan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan karier karyawan dalam hal jenjang karier yang jelas kepada karyawan agar dapat mengurangi tingkat *turnover intention* yang terjadi di perusahaan.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbesar cakupan sampel dan objek penelitian misalnya meliputi semua karyawan PT. Ciputra Graha Mitra seluruh wilayah Kalimantan (Banjarmasin, Banjarbaru, Balikpapan, dan Samarinda) dengan menggunakan variabel yang sama dan mampu mengembangkan penelitian serupa dengan menggunakan faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, contoh, *burnout*, *job security*, usia, kepemimpinan dan faktor lainnya, dan juga dapat melakukan kajian lebih lanjut mengenai kemungkinan komitmen karyawan dalam organisasi sebagai variabel moderasi pada pengaruh kepuasan karier, kepuasan gaji terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, & Ramay, M. I. (2012). Antecedents of Organizational Commitment of Banking Sector Employees in Pakistan. *Serbian Journal of Management* , 89-102.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arfan, I., Ridha, T. N., & Arifin, Z. (2015). *Organizational Behavior*. Bandung: Citapustaka Media.
- A'yuninnisa, R. N., & Saptoto, R. (2015). The effects of pay satisfaction and effect of commitment on turnover intention. *International Journal of Research Studies in Psychology* , 57-70.
- Azeem, S. M. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Psychology* , 295-299.
- Barnett, B. R., & Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International* , Vol. 12, No. 7, 617-636.
- Baron, A., & Armstrong, M. (2013). *Human Capital Management: Achieving Added Value Through People*. Jakarta Pusat: PPM.
- Bigliardi, B., Petroni, A., & Dormio, A. I. (2005). Status, Role and Satisfaction Among Development Engineers. *European Journal of Innovation Management* , Vol. 8 No. 4, 453-470.
- Carraher, S. M. (2011). Turnover prediction using attitudes towards benefits, pay, and pay satisfaction among employees and entrepreneurs in Estonia, Latvia, and Lithuania. *Baltic Journal of Management* , Vol. 6 No. 1, 25-52.
- Choong, Y.-O., Wong, K.-L., & Lau, T.-C. (2012). Organizational Commitment: An Empirical Investigation on the Academician of Malaysian Private Universities. *Business and Economics Research Journal* , Vol. 3 No. 2, 51-64.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jagakarsa, Jakarta Selatan: Salemba Empat.

- Ducharme, M. J., Singh, P., & Podolsky, M. (2005). Exploring the links between performance. *Compensation and Benefits Review* , 46-52.
- Durkin, M., & Bennett, H. (1999). Employee commitment in retail banking: identifying and exploring hidden dangers. *International Journal of Bank Marketing* , Vol. 17 Iss 3, 124 - 137.
- Ezeh, L. N., & Olawale, K. (2017). Pay Satisfaction, Job Satisfaction and Gender As Correlates of Turnover Intention Among Federal Civil Servants in Awka Metropolis Of Anambra State, South-East, Nigeria. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Research Reports* , 1-15.
- Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi pada Karyawan Perusahaan Jasa. *Jurnal of Economics and Business* , 1-9.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organisasi, Edisi Kedelapan, Jilid Dua*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gieter, S. D., Cooman, R. D., Hofmans, J., Pepermans, R., & Jegerd, M. (2012). Pay-Level Satisfaction and Psychological Reward Satisfaction as Mediators of the Organizational Justice-Turnover Intention Relationship. *Int. Studies of Mgt. & Org.* , 50-67.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia Career Development*. United States of America: SAGE Publications, Inc.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, second edition*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hayati, D., Charkhabi, M., Kalantari, D., & Paola, F. D. (2015). The Effect of Pay Satisfaction on Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of International Management Studies* , 73-84.
- Heneman III, H. G., & Schwab, D. P. (1985). Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature and Measurement. *International Journal of Psychology* , 129-141.
- Heneman, R. L., & Greenberger, D. B. (1988). The Relationship Between Pay-For-Performance Perceptions and Pay Satisfaction. *Personnel Psychology, INC* , 745-759.
- Hsu, M.-S., & Tsai, Y.-Y. (2014). Career Satisfaction and Organizational Commitment among Hotel Employees in Taiwan. *Hsu and Tsai, J Hotel Bus Manage* , 1-4.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management* , Vol. 8, No. 8. 79-90.
- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Joo, B.-K., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal* , Vol. 31 No. 6, 482-500.
- Judge, T. A., & Walbourne, T. M. (1994). A Confirmatory Investigation of the Dimensionality of the Pay Satisfaction Questionnaire. *Journal of Applied Psychology* , Vol. 79. No. 3, 461-466.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, J. R. (1995). An Empirical Investigation of The Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology, INC* , 485-519.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

**Kepuasan Karier Dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention*
Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi**

Rifka Hardayanti Adismana, Zakhyadi Ariffin dan Maya Sari Dewi

- Kumar, R., Ramendran, C., & Yocab, P. (2012). A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit to the Organizational Culture and the Important of their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* , Vol. 2, No. 5, 9-42.
- Laschinger, H. K. (2012). Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management* , 472–484.
- Latan, H., & Ghozali, L. (2012). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lee, D.-C., Hung, L.-M., & Chen, M.-L. (2012). Empirical Study on the Influence among Corporate Sponsorship, Organizational Commitment, Organizational Cohesiveness and Turnover Intention. *Journal of Management and Sustainability* , Vol. 2, No. 2, 43-53.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational. *Journal of Organizational Behavior* , Vol. 19, 305-320.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *eJournal Psikologi* , 694-707.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology* , 408-414.
- Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Management, Tenth Edition*. Jakarta: Erlangga.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocation Behavior* , 224-247.
- Mustafa, Z., & Wijaya, T. (2012). *Panduan Teknik Statistik SEM-PLS dengan SPSS AMOS*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Nagar, K. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout. *Vikalpa* , Vol. 37 No. 2, 43-60.
- Naidoo, R. (2018). Turnover Intentions among South African IT Professionals: Gender, Ethnicity and the Influence of Pay Satisfaction. *The African Journal of Information Systems* , 1-20.
- Putra, D. G., & Surya, I. B. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 4281-4308.
- Riaz, A., & Haider, M. H. (2010). Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction. *Business and Economic Horizons* , Vol 1, Issue 1, 29-38.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Salemba Empat.

- Sajjad, N. (2016). Influence of rewards on organizational commitment and turnover intentions. *Employee Relations: The International Journal* .
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology* , 416-427.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2007). *Metologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shaw, J. D., Duffy, M. K., Jenkis, G. D., & Gupta, N. (1999). Positive and Negative Affect, Signal Sensitivity, and Pay Satisfaction. *Journal of Management* , Vol. 25 No. 2, 189-206.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sirin, H., & SirinE, F. (2013). Research on the organizational commitment of the instructors in terms of job satisfaction, and organizational alienation: school of physical education and sports sample. *International Journal of Academic Research* , Vol. 5. No. 3. 176-183.
- Siwi, G., Taroreh, R. N., & Dotulong, L. O. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA* , 932- 951.
- Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2015). The Career Satisfaction Scale in Context: A Test for Measurement Invariance Across Four Occupational Groups. *Journal of Career Assessment* , 191-209.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Telaumbanua, F. (2006). *Pengelolaan Data Penelitian Perbandingan dan Hubungan* . Jakarta: Pribadi Offset.
- Vandenberghe, C., & Tremblay, M. (2008). The Role of Pay Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Intentions: A Two-Sample Study. *J Bus Psychol* , 275–286.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wiener, Y. (1982). Academy of Management. *Commitment in Organizations: A Normative View* , 418-428.
- Yasar, M. M., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Diponegoro Journal of Management* , 1-10.