

ABSTRAK

Turnover merupakan masalah yang ingin dihindari oleh perusahaan mengingat karena dampaknya yang cukup besar bagi perusahaan. Dampak tersebut berupa meningkatnya biaya pengeluaran untuk penerimaan tenaga kerja baru, seleksi, dan pelatihan, serta terhambatnya target yang seharusnya dicapai oleh perusahaan. Hal serupa dirasakan oleh PT. Jasamedika Saranatama yang memiliki tingkat *turnover* yang tinggi.

PT. Jasamedika Saranatama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa IT. Perusahaan ini memberikan jasa dibidang IT untuk rumah sakit. Produk IT yang digunakan oleh rumah sakit bertujuan untuk mempermudah kegiatan operasional rumah sakit.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Populasi yang diteliti adalah 41 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh kompensasi (X1) dan komitmen organisasional (X2) terhadap *turnover intention* di PT. Jasamedika Saranatama di Bandung baik secara simultan dan parsial.

Hasil dari penelitian di PT. Jasamedika Saranata secara deskriptif menunjukkan bahwa kompensasi rendah, komitmen organisasional sedang, dan *turnover intention* tinggi. Berdasarkan analisis regresi berganda secara simultan, bahwa kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : kompensasi, komitmen organisasional, *turnover intention*

ABSTRACT

Employee turnover is an issue that should be considered by the company, because the impact will increase the cost of recruitment, selection, and training expense. In addition, employee turnover will inhibit the target that should be achieved by the company. This problem also happened in PT. Jasamedika Saranatama is has a high turnover rate.

PT. Jasamedika Saranatama is a company engaged in the field of IT services. The company provides services in the field of IT for hospitals. IT product are used by hospitals aim to operational's hospital.

The research method is descriptive research. Population in this research are 41 responden. Analysis of the data used is multiple regression analysis to see the effect of compensation (X1) and commitment organzational (X2) on turnover intention (Y) at PT. Jasamedika Saranatama in Bandung either simultaneously or partially.

Results of research at PT. Jasamedika Saranatama descriptively suggest that low compensation, midlle of commitment organizational, as well as the high turnover intention. Based on multiple regression analysis simultaneously, that compensation, and commitment organizational significantly influence turnover intention. Partially compensation significantly influence turnover intention and commitment organizational significantly influence turnover intention.

Key words : compensation, commitment organizational, turnover intention

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii

Bab I : Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.5 Tempat dan Waktu Penelitian	10

Bab II : Kajian Pustaka, Rerangka Pemikiran, Model dan Hipotesis

2.1 Kajian Kepustakaan	11
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Kompensasi	16
2.1.2.1 Definisi Kompensasi	16
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi	18
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	20
2.1.2.4 Sistem Pembayaran Kompensasi	22
2.1.3 Komitmen Organisasional	23
2.1.3.1 Definisi Komitmen Organisasional	23
2.1.3.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasional	25
2.1.3.3 Antecedent Komitmen Organisasional	27
2.1.4 <i>Turnover Intention</i>	28
2.1.4.1 Definisi <i>Turnover Intention</i>	28
2.1.4.2 Cara Menghitung <i>Turnover</i>	31
2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover</i>	31
2.1.4.4 Gejala-gejala terjadinya <i>Turnover Intention</i>	37
2.1.4.5 Dampak Terjadinya <i>Turnover</i>	40
2.1.5 Penelitian Terdahulu	41

Bab III : Rerangka Pemikiran, Model, dan Hipotesis Penelitian

3.1 Rerangka Pemikiran	47
3.1.1 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	47

3.1.2	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> ...	48
3.1.3	Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	49

Bab IV : Metode Penelitian

4.1	Objek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel	52
4.1.1	Populasi	52
4.2	Metode Penelitian	52
4.3	Metode Penelitian yang Digunakan	53
4.3.1	Metode Pengumpulan Data	53
4.3.2	Operasionalisasi Variabel	55
4.3.3	Teknik Analisis Data	58
4.3.3.1	Metode Analisis Data Uji	58

Bab V : Pembahasan dan Hasil Penelitian

5.1	Hasil Pengumpulan Data	65
5.1.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	66
5.1.2	Karakteristik Responden berdasarkan Status	67
5.1.3	Karakteristik Responden berdasarkan Status dalam Pernikahan	67
5.1.4	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	68
5.1.5	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja	68
5.1.6	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
5.1.7	Karakteristik Responden berdasarkan Pendapatan perbulan	70
5.2	Analisis Deskriptif	71
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi	72
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional	73
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i>	74
5.3	Uji Validitas dan Reliabilitas	75
5.3.1	Uji Validitas	75
5.3.1.1	Uji Validitas Kompensasi	75
5.3.1.2	Uji Validitas Komitmen Organisasional	76
5.3.1.3	Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	77
5.3.2	Uji Reliabilitas	78
5.3.2.1	Uji Reliabilitas Kompensasi	78
5.3.1.2	Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional	79
5.3.1.3	Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i>	81
5.4	Uji Asumsi Klasik	82
5.4.1	Uji Normalitas	82
5.4.2	Uji Multikolonieritas	83

5.4.3	Uji Heterokedastisitas	84
5.5	Analisis Regresi Berganda	84
5.5.1	Analisis Regresi Berganda	85
5.5.2	Uji T	86
5.5.3	Uji F	88
5.5.4	Koefisien Determinasi	90
5.5.5	Koefisien Korelasi	91
5.6	Implikasi Manajerial	94

Bab VI : Simpulan dan Saran

6.1	Simpulan	95
6.2	Saran	96
6.2.1	Saran bagi Bidang Akademik	96
6.2.2	Saran bagi Kegunaan Praktis	96
	Daftar Pustaka	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat <i>Turnover</i> karyawan tahun 2011	4
Tabel 1.2	Tingkat <i>Turnover</i> karyawan tahun 2012	4
Tabel 1.3	Tingkat <i>Turnover</i> karyawan tahun 2013	5
Tabel 1.4	Tingkat <i>Turnover</i> karyawan tahun 2014	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	41
Tabel 4.1	Operasionalisasi Variabel	55
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	66
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Status Responden	67
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Status dalam Pernikahan Responden	67
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Usia Responden	68
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden	68
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden	69
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Pendapatan Perbulan Responden	70
Tabel 5.8	Skoring Jawaban Kuesioner	71
Tabel 5.9	Skor Jawaban Responden Variabel Kompensasi	72
Tabel 5.10	Skor Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional	72
Tabel 5.11	Skor Jawaban Responden Variabel <i>Turnover Intention</i>	72
Tabel 5.12	Uji Validitas Kompensasi	75
Tabel 5.13	Uji Validitas Komitmen Organisasional	76
Tabel 5.14	Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	77
Tabel 5.15	Uji Reliabilitas Kompensasi	78
Tabel 5.16	Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional	79
Tabel 5.17	Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i>	81
Tabel 5.18	Uji Normalitas	82
Tabel 5.19	Uji Multikolonieritas	83
Tabel 5.20	Uji Heterokedastisitas	84
Tabel 5.21	Hasil Pengujian Regresi Berganda	85

Tabel 5.22 Pengujian Hipotesis secara Parsial	86
Tabel 5.23 Pengujian Model Regresi	88
Tabel 5.24 Koefisien Determinasi	90
Tabel 5.25 Tingkat Hubungan Korelasi	91
Tabel 5.26 Korelasi	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Model Penelitian	50
------------	------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Kuesioner Penelitian
Lampiran B	Hasil Analisis Data SPSS
Lampiran C	Proposal Penelitian
Lampiran D	Surat Pengantar Penelitian dari Fakultas