

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention* tenaga *sales* di Perusahaan Telekomunikasi “X” Regional Bandung. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif, dan variabel penelitiannya adalah budaya organisasi, kompensasi dan *turnover intention*. Pemilihan sampling menggunakan *Sampling* sensus dengan populasi penelitian 80 responden. Untuk mencari validitas alat ukur digunakan *product moment* dengan program SPSS. Nilai validitas budaya organisasi antara 0,005-0,588, kompensasi antara 0,152-0,673, dan *turnover intention* antara 0,733-0,902. Untuk mencari reliabilitas digunakan *Cronbach Alpha*. Nilai reliabilitas budaya organisasi sebesar 0,669, kompensasi sebesar 0,716 dan *turnover intention* sebesar 0,941. Hasil pengolahan data menggunakan Uji Regresi Linier Berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada tenaga *sales* di Perusahaan Telekomunikasi “X” Regional Bandung sebesar 37,8%. Secara parsial terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* sebesar 39,19%, dan budaya organisasi tidak ada pengaruh terhadap *turnover intention*. Saran dari peneliti adalah pihak manajemen perlu memperhatikan untuk mengevaluasi penyediaan fasilitas asuransi kesehatan yang baik, menyederhanakan proses cuti tahunan karyawan, dan melakukan rekreasi untuk meningkatkan rasa kebersamaan demi tercapainya target tahunan dalam jangka pendek serta visi organisasi dalam jangka panjang.

Kata Kunci : budaya organisasi, kompensasi, *turnover intention*.

ABSTRACT

This study for determine the effect of organizational culture and compensation on turnover intention in Telecommunication Company “X” Region Bandung. The method for this study is a quantitative method, type of method is research descriptive and verification method, and the research variables are organizational culture and compensation on turnover intention. Sampling sensus has used in this study with 80 respondents for the population. To search for the validity of the measuring instrument used by SPSS. The validity of organizational culture between 0.005-0.588, compensation between 0.152-0.673, and turnover intentions between 0.733-0.902. To find the reliability used Cronbach Alpha. The Reliability of organizational culture is 0.669, compensation 0.716, and turnover intention 0.941. The results of data processing using Multiple Linear Regression Test. The conclusion of this study is, simultaneously there is a significant positive influence between of organizational culture and compensation on turnover intention on the part of sales at Telecommunication Company “X” Region Bandung amounted to 37.8%. Partially there is the influence of compensation on turnover intention amounted to 39.19%, and there is no influence on organizational culture to turnover intention. Advice from researchers is, the management needs to concern for evaluate providing a good health insurance facility, will simplify the annual leave process of employee and doing recreation for increasing employees sense of togetherness to achieve the annual target in short term and organizations vision in long term.

Keywords: organizational culture, compensation, turnover intention.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS LAPORAN PENELITIAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	14
1.2.1 Identifikasi Masalah	15
1.2.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian	17
1.4 Kegunaan Penelitian	17
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
2.1 Tinjauan Kepustakaan	19
2.1.1 Konsep Manajemen SDM	19

2.1.1.1 Fungsi Manajemen SDM	21
2.1.2 Budaya Organisasi	25
2.1.2.1 Konsep Budaya Organisasi	25
2.1.2.2 Proses Terbentuknys Budaya Organisasi	26
2.1.2.3 Dimensi Budaya Organisasi	27
2.1.2.4 Fungsi dan Manfaat Budaya Organisasi.....	31
2.1.2.5 Jenis dan Tipe Budaya Organisasi	35
2.1.2.6 Mempertahankan Budaya Organisasi.....	37
2.1.3 Kompensasi	39
2.1.3.1 Konsep Kompensasi	39
2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	40
2.1.3.3 Asas dan Prinsip Kompensasi	45
2.1.3.4 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	48
2.1.3.5 Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	51
2.1.4 <i>Turnover Intention</i>	53
2.1.4.1 Konsep <i>Turnover Intention</i>	53
2.1.4.2 Dimensi <i>Turnover Intention</i>	54
2.1.4.3 Faktor yang Menimbulkan <i>Turnover Intention</i>	56
2.1.4.4 Cara Menghitung <i>Turnover Intention</i>	63
2.1.4.5 Upaya Mengurangi <i>Turnover Intention</i>	63
2.2 Penelitian Terdahulu	66

BAB III RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Rerangka Pemikiran	70
3.2 Model Penelitian	73

3.3 Hipotesis Penelitian	73
--------------------------------	----

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Obyek Penelitian	74
4.2 Populasi dan Teknik Pengukuran Sampel	74
4.2.1 Populasi	74
4.2.2 Teknik Pengambilan Sampel dan Ukuran Sampel	75
4.3 Metode Penelitian	76
4.3.1 Jenis Penelitian	76
4.4 Teknik Pengumpulan Data	77
4.5 Skala Pengukuran	78
4.6 Operasionalisasi Variabel	80
4.6.1 Variabel Kontrol	83
4.7 Teknik Analisis Data	84
4.7.1 Uji Validitas Instrumen	84
4.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen	85
4.8 Uji Asumsi Klasik	86
4.8.1 Uji Normalitas	86
4.8.2 Uji Multikolinearitas	87
4.8.2 Uji Heteroskedastisitas	88
4.9 Uji Hipotesis	88
4.9.1 Uji Regresi Linear Berganda	89
4.9.2 Uji F (Uji Signifikansi Simultan)	91
4.9.3 Uji T (Uji Signifikansi Parsial)	91
4.10 Koefisien Determinasi	92

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

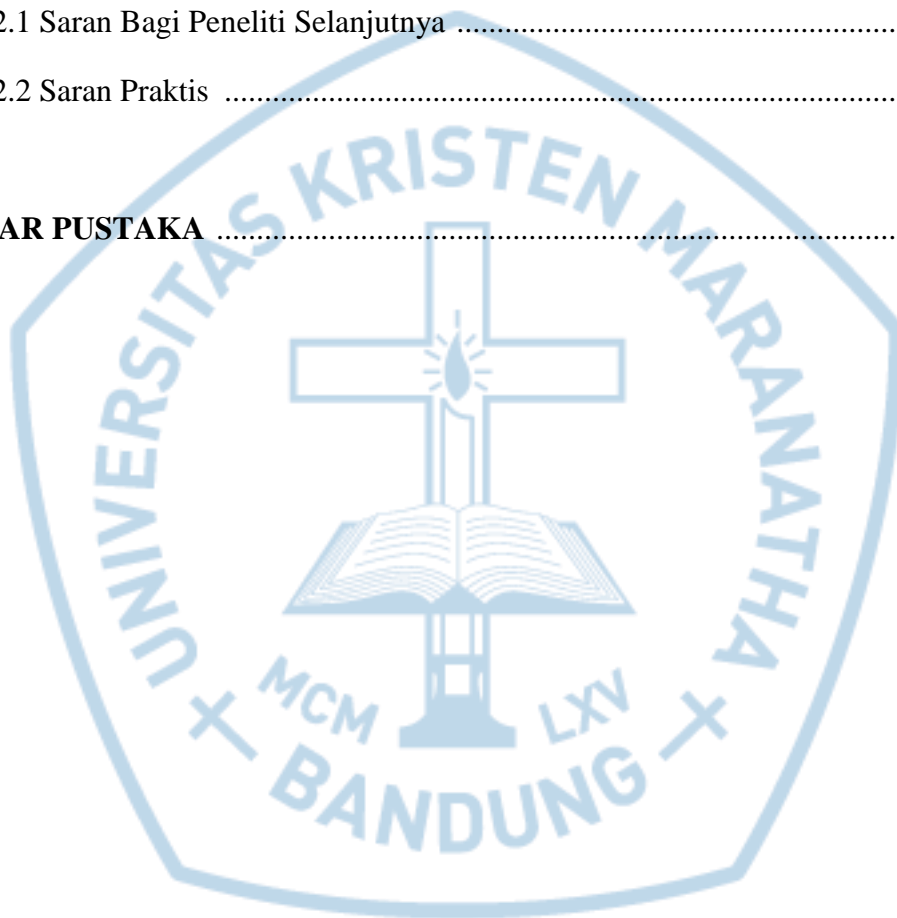
5.1 Profil Perusahaan	93
5.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan Telekomunikasi “X”	93
5.1.2 Lokasi Penelitian	94
5.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	95
5.2 Hasil Penelitian	95
5.2.1 Karakteristik Responden	95
5.2.2 Pengujian Kuesioner	96
5.2.3 Uji Validitas Instrumen	97
5.2.4 Uji Reliabilitas Instrumen	99
5.2.5 Analisis Deskriptif	100
5.2.5.1 Rekapitulasi Analisis Deskriptif	101
5.2.5.1.1 Budaya Organisasi	102
5.2.5.1.2 Kompensasi	104
5.2.5.1.3 <i>Turnover Intention</i>	106
5.2.6 Uji Asumsi Klasik	108
5.2.6.1 Uji Normalitas	108
5.2.6.2 Uji Multikolinearitas	109
5.2.6.3 Uji Heteroskedastisitas	110
5.2.7 Hasil Pengujian Hipotesis	112
5.2.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda	112
5.2.7.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)	114
5.2.7.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t)	115
5.2.7.4 Koefisien Determinasi	117
5.3 Pembahasan	119

5.3.1 Pembahasan Teoritikal	119
5.3.2 Pembahasan Verifikatif	122

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan	124
6.2 Saran	126
6.2.1 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya	126
6.2.2 Saran Praktis	127

DAFTAR PUSTAKA	129
-----------------------------	-----



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan <i>Sales</i> Perusahaan “X” Reg. Bandung 2013.	8
Tabel 1.2 Data <i>Turnover</i> Karyawan <i>Sales</i> Perusahaan “X” Reg. Bandung 2014.	8
Tabel 1.3 Data <i>Turnover</i> Karyawan <i>Sales</i> Perusahaan “X” Reg. Bandung 2015.	8
Tabel 1.4 Data <i>Turnover</i> Karyawan <i>Sales</i> Perusahaan “X” Reg. Bandung 2016.	9
Tabel 1.4 Data <i>Turnover</i> Karyawan <i>Sales</i> Perusahaan “X” Reg. Bandung 2017.	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	66
Tabel 4.1 Populasi Penelitian Berdasarkan Area	75
Tabel 4.2 Skala Likert	79
Tabel 4.3 Operasional Variabel.....	81
Tabel 4.4 Variabel Kontrol	84
Tabel 5.1 Data Demografis/ Variabel Kontrol	95
Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas Terhadap Budaya Organisasi (X_1)	98
Tabel 5.3 Hasil Uji Validitas Terhadap Kompensasi (X_2).....	98
Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	99
Tabel 5.5 Hasil Uji Reliabilitas	100
Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Mengenai Variabel Budaya Organisasi.....	102
Tabel 5.7 Rekapitulasi Jawaban Mengenai Variabel Kompensasi	104
Tabel 5.8 Rekapitulasi Jawaban Mengenai Variabel <i>Turnover Intention</i>	106
Tabel 5.9 Hasil Uji Normalitas	108
Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinearitas	110
Tabel 5.11 Hasil Uji <i>Coefficients</i> Regresi Linier Berganda	113
Tabel 5.12 ANOVA Regresi Linier Berganda	115
Tabel 5.13 <i>Coefficients</i> Uji t Regresi Linier Berganda	116

Tabel 5.14 Model Summary 117
Tabel 5.15 *Correlations* Regresi Linier Berganda 118



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Peringkat Jumlah Startup Dunia.....	4
Gambar 2.1 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi.....	27
Gambar 2.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	42
Gambar 3.1 Model Penelitian	73
Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	111



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner Penelitian

Lampiran B Uji Validitas & Reliabilitas

Lampiran C Data

Lampiran D Uji Hipotesis & Asumsi Klasik

