

ABSTRACT

A high level of turnover intention will have a negative impact for the organization. Things like this can create instability and uncertainty of the labor conditions and the increased cost of human resources in the form of the costs already invested in training employees to recruitment and retraining costs. High turnover intention also resulted in the organization is not effective because companies lose experienced employees and need to retrain a new employee.

This study aimed to analyze the effect perception variable compensation and job satisfaction on turnover. The samples are 166 respondents. Analysis of data using multiple linear regression.

Based on the results of the compensation study concluded perception significant positive effect on turnover intention which means that employees' perception of compensation in PT. Hilon still very low. To pay satisfaction significant positive effect on turnover intention which means that job satisfaction in PT. Hilon still low and resulted in very high turnover intention. And the last one together - the same perception veriabel compensation and job satisfaction significant positive effect on turnover intention. This illustrates that the perception of compensation and job satisfaction of employees in PT Hilon still so low that management should fix it immediately.

Keywords: Perception compensation, job satisfaction, turnover intention, regression

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAKSI

Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi. Hal seperti ini dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover intention* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel persepsi kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover*. Sampel yang digunakan sebanyak 166 responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan persepsi kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi di PT. Hilon masih sangat rendah. Untuk kepuasan gaji berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti bahwa kepuasan kerja di PT. Hilon masih rendah dan mengakibatkan *turnover intention* yang sangat tinggi. Dan yang terakhir secara bersama – sama variabel persepsi kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menggambarkan bahwa persepsi kompensasi dan kepuasan kerja karyawan di PT Hilon masih sangat rendah sehingga manajemen harus segera memperbaikinya.

Kata kunci : Persepsi kompensasi, kepuasan kerja, *turnover intention*, regresi

