

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI ILC
(*INTERNATIONAL LANGUAGE CENTER*)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi
Manajemen Universitas Mercubuana**



Nama: Desi Usliawati

NIM : 43112110090

**Program Studi Manajemen
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2017

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Desi Usliawati

Nim : 43112110090

Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya cantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 17 Maret 2017

 
Desi Usliawati

NIM : 43112110090

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Desi Usliawati
NIM : 43112110090
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap
Turnover Intention diILC (International Language Center).
Tanggal Lulus Ujian : 17 Maret 2017

Disahkan Oleh :

Pembimbing,



Ryani Dhyani Parashakti, SE, MM

Tanggal : 17 Maret 2017

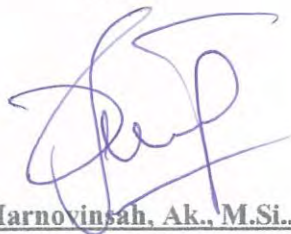
Ketua Penguji,



Hesti Maheswari, SE..M.si

Tanggal : 17 Maret 2017

Dekan



Dr. Harnovinsah, Ak., M.Si., CA

Tanggal : 17 Maret 2017

Ketua Program Studi
S1 Manajemen,



Dudi Permana, Ph.D

Tanggal : 17 Maret 2017

KATA PENGANTAR

Puji dan rasa syukur mendalam penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat, hidayah, dan inayahnya maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Salam dan salawat semoga selalu tercurah pada baginda Rasulullah Muhammad SAW.

Skripsi yang berjudul “ *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention* di ILC (International Language Center)“ ini saya susun untuk memenuhi persyaratan kurikulum sarjana strata-1 (S-1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Mercubuana Jakarta.

Penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan yang telah diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan tugas akhir ini hingga dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.

Secara khusus rasa terimakasih tersebut saya sampaikan kepada:

1. **ALLAH swt.** yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran pada proses penulisan skripsi ini.
2. **Bapak Usep Jaenudin** dan **Ibu Dewi Arumi** selaku orang tua, **Siska Nuranggraini** selaku adik, **Mbah Malik**, **Mbah Do**, dan **Yudoro Prasetyo** untuk segala doa dan semangat yang tiada henti kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Ibu **Ryani Dhyan Prashakti, SE, MM** selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan dorongan dalam penyusunan tugas akhir ini.
4. Ibu **Mafizatun Nurhayati, SE, MM** selaku Dosen akademik matakuliah Metodologi Penelitian SDM yang telah banyak membantu semasa perkuliahan.
5. Sahabat terbaik **Ayu Utami, Kusmiati** dan teman – teman di Universitas Mercu Buana khususnya **Yolanda Yunia** dan **Yusuf Setyawan** yang selalu membantu, menghibur, memberi masukan dan referensi pada proses penulisan skripsi ini.
6. Seluruh **Staf** dan **Guru di ILC** yang sudah mempersilahkan saya melakukan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini belum sempurna, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan dalam penyusunan tugas akhir ini. Terakhir penulis berharap, semoga tugas akhir ini dapat memberikan hal yang bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca dan khususnya bagi penulis juga.

Jakarta , 17 Maret 2017

Desi Usliawati

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
I. Latar Belakang	1
II. Rumusan Masalah	6
III. Tujuan Penelitian	6
IV. Kontribusi Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	
I. Manajemen Sumber Daya Manusia	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
B. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9

II.	KOMPENSASI	
	A. Pengertian Kompensasi	11
	B. Bentuk dan Jenis Kompensasi	13
	C. Tujuan Kompensasi	14
III.	KOMITMEN ORGANISASI	
	A. Pengertian Komitmen Organisasi	15
	B. Faktor – faktor Komitmen Organisasi	15
	C. Dimensi Komitmen Organisasi	16
	D. Faktor – faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	17
IV.	<i>TURNOVER INTENTION</i>	
	A. Pengertian Turnover	18
	B. Jenis Turnover	20
	C. Kerugian dan Keuntungan <i>Turnover</i>	22
V.	Penelitian Terdahulu	24
VI.	Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis	
	A. Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	26
	B. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	26
	C. Model Kerangka Konseptual Penelitian	27

BAB III METODE PENELITIAN

I.	Waktu dan Tempat Penelitian	28
II.	Desain Penelitian	28
III.	Definisi dan Oprasionalisasi Variabel	39
	A. Definisi dan Variabel	39
	B. Oprasional Variabel	31
IV.	Skala Pengukuran Variabel	33
V.	Populasi dan Sampel	33
	A. Populasi	33
	B. Sampel	34
VI.	Teknik Pengumpulan Data	34
VII.	Metode Analisis Data	35
	A. Uji Analisis Deskriptif	35
	B. Uji Kualitas Data	36
	1. Uji Validitas	36
	2. Uji Reliabilitas	37
VIII.	Analisis Regresi Linier Berganda	38
	A. Uji Asumsi Klasik	39
	1. Uji Normalitas	40
	2. Uji Multikolinieritas	40
	3. Uji Heteroskedastisitas	41
IX.	Menilai Goodness Of FIT MODEL	42
	A. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	42

X.	Uji Hipotesis	42
	A. Uji Ketepatan Model (Uji Statistik F)	42
	B. Uji Ketepatan Model (Uji Statistik T)	43

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

I.	Gambaran Umum dan Objek Penelitian	45
II.	Hasil Analisis Deskriptif	46
	A. Karakteristik Responden	46
	B. Deskriptif Jawaban Kuesioner	51
III.	Hasil Uji Kualitas Data	56
	A. Hasil Uji Validitas	56
	B. Hasil Uji Reabilitas	60
IV.	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	61
	A. Hasil Uji Asumsi Klasik	61
	1. Hasil Uji Normalitas	61
	2. Hasil Uji Multikolinieritas	63
	3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
V.	Hasil Uji Goodness Of Fit Model.....	65
	A. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	65
VI.	Hasil Uji Hipotesis.....	66
	A. Hasil Uji Ketepatan Model (Uji F).....	66
	B. Hasil Uji Hipotesis (Uji Statistik T).....	67
VII.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	68

	A. Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	68
	B. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	68
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	I. Kesimpulan.....	70
	II. Saran	70
	DAFTAR PUSTAKA.....	73



DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Tabel Data <i>Turnover</i>	2
Tabel Penelitian Terdahulu	24
3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel Kompensasi.....	31
3.2 Tabel Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi	32
3.3 Tabel Operasionalisasi Variabel <i>Turnover Intention</i>	32
3.4 Tabel Pengukuran Skala Likert.....	33
4.1 Tabel Jenis Kelamin Guru	47
4.2 Tabel Usia Guru	48
4.3 Tabel Lama Bekerja Guru.....	49
4.4 Tabel Pendidikan Terakhir Guru	50
4.5 Tabel Hasil Uji Deskriptif Variabel Kompensasi	52
4.6 Tabel Hasil Uji Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	53
4.7 Tabel Hasil Uji Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i>	55
4.8 Tabel Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	57
4.9 Tabel Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	58
4.10 Tabel Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	59

4.11 Tabel Hasil Uji Reliabilitas	60
4.12 Tabel Hasil Uji Normalitas	62
4.13 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas	63
4.15 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	65
4.16 Tabel Hasil Uji Ketepatan Model (Uji F)	66
4.17 Tabel Hasil Uji Hipotesis (Uji Statistik T).....	67



DAFTAR GAMBAR

4.14 Gambar Jenis <i>Turnover Intention</i>	20
4.14 Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas	65

