

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER*
*INTENTION***

(Studi pada PT. Citra Menara Megah)

SKRIPSI



**Nama : Rico Prabowo
Nim : 43116110186**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2020**

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION DI PT CITRA MENARA MEGAH**

**Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana
Jakarta**



**Nama : Rico Prabowo
Nim : 43116110186**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rico Prabowo

Nim : 43116110186

Program Studi : Manajemen S1

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

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 15 Desember 2020



Rico Prabowo

43116110186

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

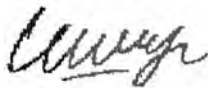
Nama : Rico Prabowo
Nim : 43116110186
Program Studi : Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Tanggal Lulus Ujian : 15 Desember 2020

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Ketua Penguji



Dr. Catur Widayati, SE.,MM

Junaedi SE.,MM

Tanggal : 28 Desember 2020

Tanggal: 28 Desember 2020

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Dekan

Ketua Program Studi
S1 Manajemen



Dr. Harnovinssah, Ak.,M.Si., CA

Tanggal :



Dr. Daru Asih, M.Si

Tanggal:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan keadilan organisasi terhadap keinginan keluar pada karyawan PT Citra Menara Megah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Objek penelitian ini adalah PT Citra Menara Megah sebanyak 56 responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM PLS) dengan alat analisis Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar. Keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar.

Kata kunci : Kompensasi, Komitmen organisasi, Keadilan organisasi, Keinginan keluar.



ABSTRACT

The Research aims to analyze the influence of compensation, organizational commitment and organizational justice on turnover intention in PT Citra Menara Megah. The research method used in this research is descriptive method. The object of this study was PT. Citra Menara Megah 56 respondents. The approach used in this research is the Structural Equation Model (SEM) with the Smart-PLS analysis tool. The result of this study indicate that compensation has a negative and significant effect on turnover intention. organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention. Organizational justice has a negative and significant effect on turnover intention

Keyword : *compensation, organizational commitment, organizational justice, turnover intention*



KATA PENGANTAR

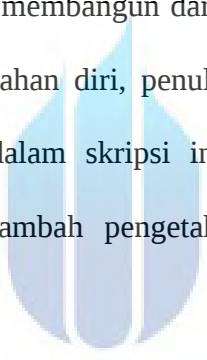
Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap *Turnover Intention*, Studi pada PT. Citra Menara Megah”**. Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan Ibu Dr. Catur Widayati, SE.,M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat yang sangat bermanfaat kepada penulis. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ngadino Surip MS., selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Harnovinsah, AK., M.Si., CA., CIPAS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Daru Asih., MSi, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
4. Seluruh dosen dan staff Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana yang telah banyak memberikan segenap ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis.

5. Seluruh teman-teman Manajemen S1 FEB UMB angkatan 2016 yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga kita bisa mewujudkan semua impian kita.
6. Teristimewa, kedua orang tua tercinta yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan moral dan material yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penelitian ini, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 15 Desember 2020

Rico Prabowo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kontribusi Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
b. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	11
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2. <i>Turnover Intention</i>	14
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	14
b. Penyebab <i>Turnover Intention</i>	15
c. Proses <i>Turnover Intention</i>	16
d. Faktor-Faktor <i>Turnover Intention</i>	17
e. Indikator <i>Turnover Intention</i>	18
3. Kompensasi	19
a. Pengertian Kompensasi	19
b. Tujuan Kompensasi	20
c. Sistem Pembayaran Kompensasi	21
d. Dimensi dan Indikator Kompensasi	22
4. Komitmen Organisasi	22

a. Pengertian Komitmen Organisasi.....	22
b. Faktor-Faktor Penentu Komitmen Organisasi.....	23
c. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi.....	24
5. Keadilan Organisasi	25
a. Pengertian Keadilan Organisasi	25
b. Teori Keadilan Organisasi.....	26
c. Dimensi dan Indikator Keadilan Organisasi.....	27
6. Penelitian Terdahulu	28
B. Pengembangan Hipotesis	32
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	32
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	32
3. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Tempat penelitian	35
B. Desain Penelitian	35
C. Definisi dan Operasional Variabel.....	36
1. Definisi Variabel	36
2. Operasional Variabel.....	38
D. Skala Pengukuran	40
E. Jenis Data	41
F. Populasi dan Sampel Penelitian	41
1. Populasi.....	41
2. Sampel.....	42
G. Metode Pengumpulan Data	43
H. Metode Analisis Data.....	43
1. Analisis Deskriptif	44
2. Uji Instrumen	44
3. Analisis <i>Partial Least Square</i>	46
a. Pengertian <i>Partial Least Square</i>	46
b. Menguji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	47
c. Menguji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran umum Perusahaan.....	51
B. Analisis Deskriptif	52
1. Karakteristik Responden	52
2. Deskriptif Jawaban Responden	55
C. Hasil Uji Kualitas Data	60
1. Evaluasi <i>Measurement (outer)</i> Model	60

2. Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (<i>Inner Model</i>)	68
D. Pembahasan Hasil Penelitian	71
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	71
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	73
3. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	84



DAFTAR TABEL

No	Keterangan	Halaman
1.1	Rekapitulasi Data Keluar-Masuk Karyawan	3
1.2	Hasil Pra Survey.....	5
2.1	Penelitian Terdahulu	28
3.1	Operasional Variabel.....	38
3.5	Skor Jawaban Skala Likert.....	41
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
4.5	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel Kompensasi	56
4.6	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel Komitmen .	57
4.7	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel Keadilan Organisasi.....	58
4.8	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel <i>Turnover Intention</i>	59
4.9	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i>	61
4.10	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> (modifikasi)	63
4.11	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity (Cross Loadings)</i>	65
4.12	Hasil Pengujian <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	66

4.13	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)</i>	67
4.14	Hasil Pengujian <i>Composite Reliability & Cronbach's Alpha</i>	68
4.15	Nilai R^2 Variabel Endogen	68
4.15	Hasil Pengujian Hipotesis	70



DAFTAR GAMBAR

No	Keterangan	Halaman
2.1	Kerangka Konseptual	34
4.1	Hasil Algoritma PLS	62
4.2	Hasil Algoritma PLS (modifikasi)	64
4.3	Hasil Uji Bootstrapping	71



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	84
Lampiran 2	Hasil Kuesioner	89
	1. Hasil Kuesioner <i>Turnover Intention</i>	89
	2. Hasil Kuesioner Kompensasi	90
	3. Hasil Kuesioner Komitmen Organisasi.....	92
	4. Hasil Kuesioner Keadilan Organisasi	93
Lampiran 3	Hasil <i>Output</i> PLS	95
	1. Karakteristik.....	94
	2. <i>Final Results</i>	96
	3. <i>Latent Variable</i>	98
	4. <i>Quality Criteria</i>	99
	5. <i>Discriminant Validity</i>	100
	6. <i>Collinearity Statistics</i> (VIF).....	101
	7. Model Fit.....	101
	8. Uji Bootstrapping	102
	9. <i>Charts</i>	102