

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH DARI PERUSAHAAN (Studi Kasus pada Dealer di Bandarlampung)

Oleh:

Tika Zelin Fitriyana

Turnover dapat diartikan juga sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Penelitian ini bertujuan Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention*, Mengetahui pengaruh Kompensasi non Finansial terhadap *Turnover Intention* dan Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Dalam penelitian ini pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* merupakan suatu Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel dalam penelitian dipilih menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh 65 sampel.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, Kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Turnover intention*

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON THE DESIRE TO MOVE FROM THE COMPANY (Case Study at Dealers in Bandarlampung)

By:

Tika Zelin Fitriyana

Turnover can also be defined as the movement of workers out of the organization. Turnover refers to the final reality faced by an organization in the form of the number of employees who leave the organization in a certain period, while the desire of employees to move (turnover intentions) refers to the results of individual evaluations regarding the continuation of relationships with the organization that have not been manifested in definite actions to leave the organization.

This study aims to determine the effect of Financial Compensation on Turnover Intention, Knowing the effect of Non-Financial Compensation on Turnover Intention and Knowing the effect of Job Satisfaction on Turnover Intention. In this study, sample selection was carried out using purposive sampling method. The purposive sampling method is a sampling technique with certain considerations. The sample in the study was selected using purposive sampling and obtained 65 samples.

Based on the research results, financial compensation has no significant positive effect on the dependent variable, namely Turnover intention (Y), non-financial compensation has no effect on the dependent variable, namely Turnover intention (Y) and Job Satisfaction has no effect on the dependent variable, namely Turnover intention.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Turnover intention