

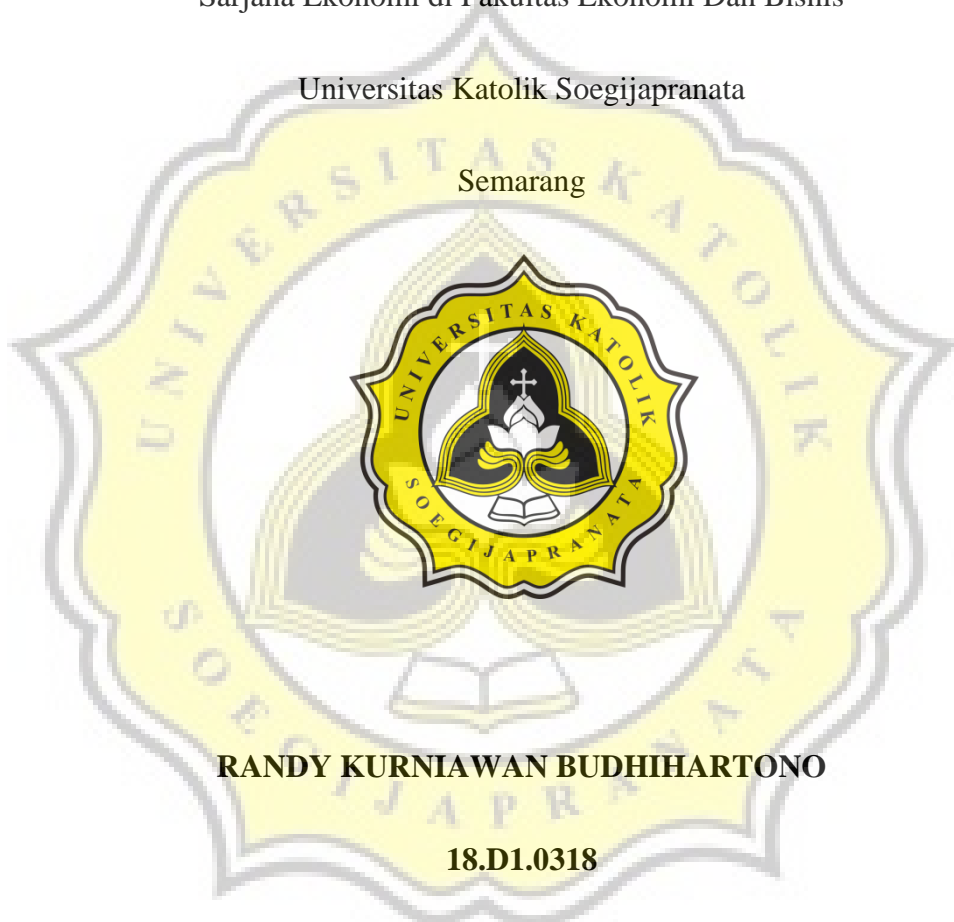
**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP  
*INTENTION TO LEAVE* (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN  
EVENT ORGANIZER DI SEMARANG)**

Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar

Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Katolik Soegijapranata

Semarang



**RANDY KURNIAWAN BUDHIHARTONO**

**18.D1.0318**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA**

**SEMARANG**

**2019**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Randy Kurniawan Budhihartono

NIM : 18.D1.0318


Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Judul : Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Intention to Leave (Studi Kasus Pada Capung Event Organizer di Semarang)

Disetujui di Semarang, 19 Maret 2019

Pembimbing

  
Drs. Theodorus Sudimin, MS.

**Skripsi dengan judul:**

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP  
*INTENTION TO LEAVE* (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN  
EVENT ORGANIZER DI SEMARANG)**

**Oleh :**

**Randy Kurniawan Budhihartono**

**18.D1.0318**

**Disetujui dan diterima baik oleh pembimbing :**

**Semarang, 26 April 2019**

**Pembimbing,**

  
**Drs. Theodorus Sudimin, MS.**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul:

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP  
INTENTION TO LEAVE (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN  
EVENT ORGANIZER DI SEMARANG)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Randy Kurniawan Budhihartono

NIM : 18.D1.0318


Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

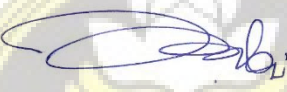
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada : 25 April 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Tim penguji

  
Theodorus Sudimin, MS.

  
Thomas Budi Santoso, EDD.

  
Ch. Tri Hardjanti N, SE, MSi

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Unika Soegijapranata

  
DR. OCTAVIANUS DIGDO HARTOMO, SE, MSI, AKT.

iv

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN EVENT ORGANIZER DI SEMARANG)**

Benar – benar merupakan karya saya. Saya tidak mengambil sebagian atau seluruh karya orang lain yang seolah – olah saya akui sebagai karya saya. Apabila saya melakukan hal tersebut, maka gelar dan ijasah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata.

Semarang, 26 April 2019

Yang menyatakan,



**Randy Kurniawan Budhi Hartono**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus penulis ucapkan karena skripsi dengan judul “**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP INTENTION TO LEAVE (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN EVENT ORGANIZER DI SEMARANG)**” telah dapat penulis selesaikan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Soegijapranata Semarang. Topik ini dipilih karena peneliti menemukan kelemahan pada objek penelitian yang harus dibenahi agar didapatkan suatu sistem operasional yang lebih baik lagi.

Penulis juga menyadari, bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu proses penulisan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas ijinnya sehingga penulis dapat menggunakan fasilitas yang berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Bapak Drs. Theodorus Sudimin, Ms. selaku dosen pembimbing yang dengan penuh perhatian dan kesabaran berkenan meluangkan waktu untuk berdiskusi serta membimbing penulis.

3. Bapak Thomas Budi Santoso, EDD. dan Ch. Tri Hardjanti N,SE.MSi  
Selaku Tim penguji yang telah memberikan saran kepada peneliti atas  
penulisan dan penyusunan skripsi ini.
4. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika  
Soegijapranata yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan.
5. Orang tua yang selalu memberikan dukungan material dan moril serta  
semangat, kasih sayang, dan doa yang tulus.
6. Teman – teman dan sahabat yang saya cintai yang telah memberi  
dukungan dan motivasi.
7. Serta semua pihak yang sekiranya tidak dapat penulis sebutkan satu  
persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan waktu dan pengetahuan yang penulis miliki. Sehingga kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan diterima oleh semua pihak.

Semarang, 26 April 2019

Penulis

Randy Kurniawan Budhihartono

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 <i>Intention to leave</i> .....	12
2.1.3 Kompensasi .....	14
2.2 Pengaruh antara Kompensasi terhadap <i>Intention to leave</i> .....	17
2.3 Penelitian Terdahulu .....	18
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	19
2.5 Hipotesis Penelitian .....	20
2.6 Definisi Operasional dan Indikator.....	20
2.6.1 <i>Intention to leave</i> .....	20
2.6.2 Kompensasi .....	21



<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
3.1 Populasi dan Sampel .....	22
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	23
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	23
3.4 Uji Instrumen .....	24
3.5 Teknik Analisis Data.....	26
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>29</b>
4.1 Gambaran Umum Responden .....	29
4.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian.....	31
4.2.1 Tanggapan Reponden terhadap Variabel <b>Kompensasi</b> .....	32
4.2.2 Tanggapan Reponden terhadap Variabel <i>Intention to leave</i> .....	35
4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	38
4.4 Koefisien Determinasi.....	39
4.5 Pengujian Hipotesis.....	39
4.6 Pembahasan.....	40
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>42</b>
5.1 Kesimpulan .....	42
5.2 Saran .....	42
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan EO Capung.....	4
Tabel 1.2 Hasil Prasurvey Karyawan EO Capung.....	5
Tabel 3.1 Proporsi Karyawan.....	22
Tabel 3.2 Uji Validitas.....	24
Tabel 3.3 Uji Reliabilitas.....	25
Tabel 4.1 Gambaran Umum Responden.....	29
Tabel 4.2 Tabel Silang Usia dengan Lama Bekerja.....	30
Tabel 4.3 Tabel Silang Usia dengan Tingkat Pendidikan.....	30
Tabel 4.4 Tabel Silang Lama Bekerja dengan Tingkat Pendidikan.....	31
Tabel 4.5 Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kompensasi.....	33
Tabel 4.6 Tanggapan Reponden terhadap Variabel <i>Intention to leave</i> .....	36
Tabel 4.7 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	38
Tabel 4.8 Koefisien Determinasi.....	39
Tabel 4.9 Hasil Uji t.....	40

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis ..... 19



## ABSTRAK

Permasalahan pada perusahaan EO di Semarang, yaitu peningkatan karyawan yang keluar semakin tinggi yang mengindikasikan adanya peningkatan minat untuk berpindah (*intention to leave*). Berdasarkan hasil prasurvey, peningkatan *intention to leave* tersebut diduga paling dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang dinilai kurang adil. Sehingga dapat ditarik perumusan masalah yaitu bagaimana menurunkan tingkat *intention to leave* pada perusahaan EO Capung di Semarang. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *intention to leave* karyawan perusahaan EO Capung di Semarang.

Teknik analisis yang akan digunakan adalah metode analisis regresi sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari EO Capung yang berjumlah 49 karyawan. Sedangkan penentuan sampel dilakukan dengan *sensus* yaitu pengambilan seluruh populasi menjadi anggota sampel sejumlah 49 responden.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *intention to leave* karyawan EO Capung, Semarang. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, *intention to leave* mampu dijelaskan oleh kompensasi sebesar 62,5%.

Kata Kunci : kompensasi, *intention to leave*