

ABSTRAK

Nama : Priscila Kristanti Putri
Program Studi : Magister Manajemen
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada perusahaan Asuransi di Jakarta)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Turnover Intention* merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh manajemen dikarenakan dapat mengganggu operasional perusahaan. Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan ditimbulkan oleh berbagai faktor. Budaya Organisasi dan Kompensasi merupakan dua hal yang memiliki pengaruh terhadap meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Metode penelitian berupa survey menggunakan kuisioner digital untuk industri Asuransi di Jakarta. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling*. Dengan menggunakan objek penelitian pada karyawan tetap perusahaan Asuransi di Jakarta pada tahun 2018, menggunakan sebanyak 194 responden sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi serta kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka budaya organisasi serta kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap organisasi. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, maka kompensasi yang tinggi dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar. Serta variabel kepuasan kerja yang mampu untuk memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention*, yaitu maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin menurunkan keinginan karyawan untuk keluar.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention*.

ABSTRACT

Name : Priscila Kristanti Putri
Study Program : Magister Management
Title : The Influence of Organizational Culture and Compensation to
Turnover intention mediated by Job Satisfaction (Case Study at
Insurance Company - Jakarta)

This study objective to analyze the influence of Organizational Culture and Compensation on the turnover intention mediated by Job Satisfaction. Turnover intention are things that need to be considered by management because it can disrupt the company's operations. Employee desire to get out of the company caused by various factors. Organizational Culture and Compensation are two things that have an effect on the increased desire of employees to come out with mediated by Job Satisfaction. The research method is survey using digital questionnaire for Insurance industry in Jakarta. Data analysis method used is Structural Equation Modeling. By using the object of research on contract employees and permanent employees of the Insurance company in Jakarta in 2018, using as many as 194 respondents as research samples. The results showed that organizational culture and compensation have a positive effect on job satisfaction, then organizational culture and high compensation can increase job satisfaction toward the organization. Compensation has an influence on turnover intention, hence high compensation can decrease the employee's desire to exit. As well as job satisfaction variables that are able to mediate the relationship between organizational culture and compensation to turnover intention, ie, the higher the level of job satisfaction will further decrease the desire of employees to come out.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Job Satisfaction, and Turnover Intention