

ABSTRAK

Dellia Fitri Annisa. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap *Labour Turnover* Melalui Kepuasan Karyawan Pada PT Bangun Papan Idaman (Studi kasus Di Cabang Apartemen Metro Park Residence dan Apartemen Green Bay Jakarta Periode 2017) (dibimbing oleh Bapak Sugiyanto).

Identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu Tingginya tingkat *labour turnover*, mengakibatkan operasional perusahaan tidak berjalan secara efektif dan efisien, banyak karyawan yang mengeluhkan mengenai tingkat kompensasi yang mereka terima dan rendahnya komitmen para karyawan terhadap perusahaan secara tidak langsung juga berkorelasi pada penerapan budaya yang ada di dalam perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *labour turnover* melalui kepuasan karyawan sebagai variabel *intervening* di PT. Bunga Papan Idaman.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode slovin dengan jumlah sampel sebanyak 72 responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bunga Papan Idaman. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *labour turnover*, komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *labour turnover*, budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *labour turnover*, kepuasan karyawan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *labour turnover*, pengaruh langsung kompensasi terhadap *labour turnover* lebih kecil dibandingkan pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan karyawan, pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap *labour turnover* lebih besar dibandingkan pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan karyawan, dan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap *labour turnover* lebih besar dibandingkan pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan karyawan

Kata kunci : Kompensasi, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Karyawan, *Labour Turnover*

ABSTRACT

Dellia Fitri Annisa. The Influence of Compensation, Organizational Commitment, and Organizational Culture On Labour Turnover Through Employee Satisfaction At PT Bangun Papan Idaman (Case Study In Branch of Apartments Metro Park Residence and Green Bay Apartment Jakarta Period 2017) (guided by Mr. Sugiyanto).

The identification of problems in this research is the high level of labour turnover, resulting in the company's operations are not running effectively and efficiently, many employees complain about the level of compensation they receive and the low commitment of employees to the company indirectly also correlate to the application of culture that is in company.

This study aims to determine the effect of compensation, organizational commitment and organizational culture to labour turnover through employee satisfaction as an intervening variable at PT. Bunga Papan Idaman.

The method used in the sampling method is slovin with the number of samples as much as 72 respondents. Respondents in this study are employees of PT. Bunga Papan Idaman. Data analysis technique of this research using path analysis (path analysis).

The results of this study indicate that compensation has a significant and negative effect on employee satisfaction, organizational commitment has a significant and negative impact on employee satisfaction, organizational culture has a significant and positive impact on employee satisfaction, compensation has a significant and negative effect on labour turnover, organizational commitment has a significant and positive impact on labour turnover, organizational culture has a significant and positive effect on labour turnover, employee satisfaction has a significant and negative effect on labour turnover, the direct effect of compensation on labour turnover is smaller than indirect influence through employee satisfaction, the direct influence of organizational commitment to labour turnover is greater than indirect influence through employee satisfaction, and the direct influence of organizational culture on labour turnover is greater than indirect influence through employee satisfaction.

Key Words : *Compensation, Organizational Commitment, Organizational Culture, Employee Satisfaction, Labour Turnover*