

ABSTRACT

Human Resources (HR) is the important asset especially for an organization and a company. Considering about the biggest benefit of Human Resources (HR) for organization and company, it will be better if an organization or company give attention to all Human Resources (HR) aspects. One of the aspect is compensation. The aim in giving compensation is to increase working performance and to minimize employee's resignation (turnover intention). The purpose of this research is to know the compensation effect to the employment and turnover intention in Rumah Bersalin Nuraida bogor. Analysis simple regresi is used as a method on the research. 54 employees are used as the population. Partially the result of this research shows that compensation is affected positif and signifikan to work performance. And affected negatif and signifikan to turnover intention.

Keywords : Compensation, Employment and Turnover Intention.

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah aset yang sangat penting, terutama bagi organisasi maupun perusahaan. Mengingat besarnya peran dari Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sudah sepantasnya apabila suatu organisasi atau perusahaan memperhatikan semua aspek-aspek mengenai Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu aspek dalam Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kompensasi. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan serta meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada Rumah Bersalin Nuraida Bogor. Metode yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Populasi yang digunakan adalah karyawan perusahaan yang secara keseluruhan berjumlah 54 orang karyawan. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja dan Turnover Intention.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, shalawat beserta salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, dimana penulis telah dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dan Turnover Intention karyawan pada Rumah Bersalin Nuraida Bogor**. terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Sehubungan dengan itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ketua dan Pengurus Yayasan Pusat Studi Pengembangan Islam Amaliah Indonesia (YPSPIAI).
2. Bapak Dr. Ir. Dede Kardaya, M.Si selaku Rektor Universitas Djuanda, Ibu Dr. Ir. Elis Dihansih, M.Si selaku Wakil Rektor I Universitas Djuanda, Bapak. Dr. Irwan CH, SE., MM selaku Wakil Rektor II Universitas Djuanda, Ibu Dr. Rita Rahmawati, M.Si selaku Wakil Rektor III Universitas Djuanda.
3. Bapak Dr. Lucky Hikmat Maulana, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda, Ibu Sudarijati, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I, Ibu Dra. Titiek Tjahja Andari, M.Si selaku Wakil Dekan II, Ibu Erni Yuningsih, SE., MM selaku Wakil Dekan III sekaligus pembimbing akademik atas segala motivasi dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Endang Silaningsih, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Ibu Dwi Gemina, SE., M.Si selaku Sekertaris yang telah memberikan saran, arahan, dan masukan serta dorongan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Sri Harini, Dra., M.Si, selaku dosen pembimbing I dan Ibu Erni Yuningsih, SE., MM selaku dosen pembimbing II yang telah dengan sabar, tulus, dan ikhlas membimbing dan memberikan solusi terhadap penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi terimakasih atas Ilmu yang diajarkan dan bantuannya dalam keberlangsungan kegiatan belajar mengajar.
7. Orangtua beserta keluarga atas semua doa, kasih sayang, cinta dan dukungan baik secara moril maupun materil.
8. Rizky Nugraha yang selalu memberikan motivasi, doa dan kasih sayang.
9. Rumah Bersalin Nuraida Bogor beserta seluruh karyawan atas bantuan informasi, dukungan sebagai rekan kerja yang sangat baik dan data yang diberikan.
10. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Angkatan 2014 Universitas Djuanda yang telah memotivasi dan mendukung untuk terselesaikannya skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberi bantuan moril maupun materil kepada penunlis hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat keterbatasan dan jauh dari kesempurnaan. Dengan demikian saran maupun kritik yang membangun sangat diperlukan penulis. Harapan penulis semoga penulisan skripsi ini dapat berguna bagi pihak yang membacanya. Amin.

Bogor, Mei 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Pendapat Hasil Penelitian Terdahulu	8
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.3 Kompensasi	15
2.3.1 Pengertian Kompensasi	15
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	16
2.3.3 Tujuan Kompensasi	18
2.3.4 Sistem Pemberian Kompensasi	20
2.3.5 Indikator Kompensasi	21
2.4 Kinerja	22
2.4.1 Pengertian Kinerja	22
2.4.2 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja	23
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.4.4 Indikator Kinerja	24
2.5 <i>Turnover Intention</i>	25
2.5.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	25
2.5.2 Jenis-Jenis <i>Turnover Intention</i>	26
2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	27
2.5.4 Indikator <i>Turnover Intention</i>	29
2.5.5 Dampak <i>Turnover Intention</i>	30
2.6 Pengembangan Hipotesis	30
2.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	31
2.6.2 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	31
2.7 Kerangka Pemikiran	32

BAB III METODE PENELITIAN	34
1. Objek Penelitian dan Lokasi Penelitian	34
2. Desain Penelitian	34
3. Unit analisis, Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	35
1. Unit Analisis	35
2. Populasi Penelitian	35
3. Sampel Penelitian	35
4. Teknik Pengambilan Sampel	36
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	36
3.5 Metode Pengumpulan Data	39
3.5.1 Jenis dan Sumber Data	39
3.5.2 Prosedur Pengumpulan Data	40
3.6 Metode Pengujian Instrumen	42
3.6.1 Uji Validitas	42
3.6.2 Uji Reliabilitas	45
3.7 Metode Analisis Data	46
3.7.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	46
3.7.2 Analisis Korelasi Sederhana	47
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi	48
3.7.4 Analisis Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Data Penelitian	52
4.1.1 Gambaran Umum Rumah Bersalin Nuraida Bogor	52
4.1.2 Visi dan Misi Rumah Bersalin Nuraida Bogor	53
4.1.3 Struktur Organisasi Rumah Bersalin Nuraida Bogor	54
4.1.4 Aspek Sumber Daya Manusia Rumah Bersalin Nuraida Bogor	56
4.1.5 Kegiatan Pelayanan Rumah Bersalin Nuraida Bogor	60
4.2 Karakteristik Karyawan	61
4.3 Kondisi Kompensasi, Kinerja, dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada Rumah pada Rumah Bersalin Nuraida Bogor	63
4.4 Pengaruh Secara Parsial Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dan <i>Turnover Intention</i>	81
4.4.1 Hasil Estimasi Persamaan Regresi	81
4.4.2 Hasil Analisis Korelasi Sederhana	82
4.4.3 Pengujian Koefisien Determinasi	84
4.4.4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	84
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Simpulan	87
5.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
DAFTAR LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

No.	Teks	Halaman
1.1	Pendapatan Insentif yang Diterima oleh Karyawan Tahun 2017	3
1.2	Pendapatan Rumah Bersalin Nuraida Bogor 2015-2017	4
1.3	Data <i>Turnover</i> Karyawan pada Rumah Bersalin Nuraida 2015-2017	4
2.1	Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Rencana Penelitian	10
2.2	Dampak Terjadinya <i>Turnover</i>	29
3.1	Operasional Variabel	37
3.3	Skala Pengukuran Variabel	41
3.4	Kelas Interval dan Kriteria Penilaian	42
3.5	Kriteria Uji Validitas	44
3.6	Hasil Uji Validitas	44
3.7	Kriteria Uji Reliabilitas	45
3.8	Hasil Uji Reliabilitas	46
3.9	Interpretasi terhadap Nilai r Hasil Analisis Korelasi	48
4.1	Kriteria Pendidikan Berdasarkan Level Jabatan	56
4.2	Daftar Karyawan Rumah Bersalin Nuraida Bogor	56
4.3	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.4	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	61
4.5	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan	62
4.6	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	62
4.7	Rekapitulasi Karakteristik Karyawan	63
4.8	Tanggapan Karyawan terhadap Gaji	63
4.9	Tanggapan Karyawan terhadap Bonus	64
4.10	Tanggapan Karyawan terhadap Insentif	65
4.11	Tanggapan Karyawan terhadap Tunjangan	67
4.12	Tanggapan Karyawan terhadap Fasilitas	68
4.13	Rekapitulasi Tanggapan Karyawan terhadap Kompensasi	69
4.14	Tanggapan Manajer Operasional terhadap Kompetensi Kinerja Karyawan	70
4.15	Tanggapan Manajer Operasional terhadap Kualitas Kinerja Karyawan	72
4.16	Tanggapan Manajer Operasional terhadap Kuantitas Kinerja Karyawan	73
4.17	Tanggapan Manajer Operasional terhadap Kerjasama Karyawan	74
4.18	Rekapitulasi Tanggapan Manajer Operasional terhadap Kinerja Karyawan	75
4.19	Tanggapan Karyawan terhadap Pikiran-Pikiran untuk Berhenti	77
4.20	Tanggapan Karyawan terhadap Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan	78
4.21	Tanggapan Karyawan terhadap Keinginan untuk Mencari Pekerjaan lain.	79
4.22	Rekapitulasi Tanggapan terhadap <i>Turnover Intention</i>	80
4.23	Hasil Perhitungan Regresi Sederhana Kompensasi terhadap Kinerja	81
4.24	Hasil Perhitungan Regresi Sederhana Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	81
4.25	Hasil Analisis Korelasi Sederhana dan Koefisien Determinasi Kompensasi terhadap Kinerja	82
4.26	Hasil Analisis Korelasi Sederhana dan Koefisien Determinasi Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	83
4.27	Rekapitulasi Hasil Uji T Kompensasi terhadap Kinerja	85

**DAFTAR GAMBAR**

No.	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran	33
3.1	Uji Satu Pihak Kanan	50
3.2	Uji Satu Pihak Kiri	51
4.1	Rumah Bersalin Nuraida Bogor	53
4.2	Struktur Organisasi Rumah Bersalin Nuraida Bogor	54
4.3	Hasil Uji-T Koefesien Regresi Variabel Kompensasi terhadap Kinerja	84
4.4	Hasil Uji-T Koefesien Regresi Variabel Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	86

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Teks	Halaman
1.	Surat Permohonan Izin Penelitian	92
2.	Surat Keterangan Izin Penelitian	93
3.	Kuesioner Penelitian	94
4.	<i>Print Out SPSS Uji Validitas Kompensasi</i>	96
5.	<i>Print Out SPSS Uji Validitas Kinerja</i>	97
6.	<i>Print Out SPSS Uji Validitas Turnover Intention</i>	98
7.	<i>Print Out SPSS Uji Reliabilitas Kompensasi</i>	99
8.	<i>Print Out SPSS Uji Reliabilitas Kinerja</i>	100
9.	<i>Print Out SPSS Uji Reliabilitas Turnover Intention</i>	101
10.	<i>Print Out SPSS Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji T Kompensasi terhadap Kinerja</i>	102
11.	<i>Print Out SPSS Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji T Kompensasi terhadap Turnover Intention</i>	102
12.	<i>Print Out SPSS Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi Kompensasi terhadap Kinerja</i>	103
13.	<i>Print Out SPSS Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi Kompensasi terhadap Turnover Intention</i>	103
14.	Fasilitas Rumah Bersalin Nuraida Bogor	104
15.	Interpretasi Tanggapan Karyawan	105
16.	Daftar Riwayat Hidup	109