

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN
IKLIM ORGANISASI TERHADAP *INTENTION*
*TO QUIT***

(Studi Pada Kafe D'bims Semarang)



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1) Pada
Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

NUR CAHYO ANGGORO WICAKSONO

NIM. 12010111130141

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2015

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nur Cahyo Anggoro Wicaksono

Nomer Induk : 12010111130121

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen

Judul Skripsi : **“ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *INTENTION TO QUIT*”** (Studi Pada Bni Syariah Semarang)

Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, MM.

Semarang, 18 Desember 2015

Dosen Pembimbing ,

Dra. Rini Nugraheni, MM.
NIP. 195612031984032001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama : Nur Cahyo Anggoro Wicaksono

Nomer Induk Mahasiswa: 12010111130121

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *INTENTION TO QUIT*" (Studi Pada Kafe D'bims Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal : 28 Desember 2015

Tim Penguji :

1. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)
2. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU (.....)
3. Dr. Ahyar Yuniawan, SE, M.Si (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Nur Cahyo Anggoro Wicaksono, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **“Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap *Intention To Quit*” (Studi Pada Kafe D’bims Semarang)**. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin dan meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah – olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah – olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 18 Desember 2015

Yang membuat pernyataan

(Nur Cahyo Anggoro)

Nim : 12010111130121

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

”Tiada Daya dan Upaya Melainkan dengan Pertolongan Allah”

“Wahai jiwa yang tenang, datanglah kepada Tuhan-mu dengan rasa suka cita dan penuh keridho’an, masuklah ke dalam golongan hamba-hamba-Ku dan masuklah ke dalam surga-Ku”

(Al-Fajr 89: 27-30)

“Orang yang hanya Mendengarkan Suaranya Sendiri,

apa bedanya dengan orang Tuli ?”

(KH. Ahmad Mustofa Bisri)

“Kau dilahirkan dengan Sayap,

Kenapa mesti Merayap dalam Hidup ?”

(Jalaluddin Rumi)

“Tak ada persoalan berat kalau kau kuat”

(Prie GS)

Sebuah persembahan untuk :

Kedua orang tuaku, kakak,

adikku, Nabilla dan

UNDIP almamaterku

ABSTRACT

Turnover caused a lot of losses for the company as it creates instability and uncertainty of the labor conditions in the company. Real form of instability in the company resulting turnover is like losing experienced employees and need to retrain new employees. Also indicate a high turnover in the company's intention to exit.

This research was conducted at Cafe D'bims Semarang. This study aims to determine the effect of compensation and organizational climate on turnover intention. As independent variables, namely compensation and organizational climate, while the dependent variable is the turnover intention. The number of samples in this study were 36 respondents using census method. The analysis includes the validity, reliability, classic assumption test, the model test, and hypothesis test.

The results showed that: the compensation had significant negative effect on turnover intention, and organizational climate had significant negative effect on turnover intention. Results of analysis using the coefficient of determination is known that 53.7 percent of employee turnover intention can be explained by the independent variables were examined in this study, and at 46.3 percent is explained by other factors outside the model.

Keywords: compensation, organizational climate, *intention to quit*.

ABSTRAK

Keluarnya karyawan menyebabkan banyak kerugian bagi perusahaan seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja di perusahaan. Bentuk nyata dari ketidakstabilan dalam perusahaan yang diakibatkan *turnover* adalah seperti kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Tingginya *turnover* juga mengindikasikan adanya intensi keluar di perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada Kafe D'bims Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap *intention to quit* karyawan. Sebagai variabel independen, yaitu kompensasi dan iklim organisasi, sedangkan variabel dependennya adalah *intention to quit*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 responden dengan menggunakan metode sensus. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji model, dan uji hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to quit*, dan iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to quit*. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 53,7 persen dari *intention to quit* karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan sebesar 46,3 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Kata kunci: Kompensasi, Iklim Organisasi, *Intention To Quit*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Analisis Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap *Intention To Quit* Karyawan Kafe D’bims Semarang**”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Suharnomo, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro
2. Ibu Dra. Rini Nugraheni, MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, dan pikiran di dalam memberikan bimbingan kepada penulis khususnya dalam skripsi ini.
3. Ibu dan Ayah tercinta yang selalu memberikan doa kepada penulis.
4. Mas Hindra, Dek Cinta dan Nabilla yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
5. Sahabat-sahabat penulis: Yanuar, Andy, Arga, Zul, Ajos, Arif Tahu, Kausar, Erik, Aldila Ryan, Asep terimakasih atas segala dukungan dan bantuan kalian.
6. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2011.

7. Manajer serta karyawan Kafe D'bims yang telah membantu dalam penelitian
8. Teman-teman Gramedia Javamall, Pandanaran beserta manajemennya yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman kepada penulis.
9. Teman-teman KKN Mangunjiwan dan Ngembalrejo.
10. Semua pihak yang telah mendukung skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan rahmat-Nya dan membalas semua amal kebaikan mereka. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena terbatasnya kemampuan penulis. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun akan penulis terima dengan senang hati.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, 15 Desember 2015

(Nur Cahyo Anggoro)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GRAFIK DAN GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Permasalahan	6
1.3 Tujuan.....	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sitematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kompensasi	9
2.1.1.1 Definisi Kompensasi	9
2.1.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	10
2.1.1.3 Tujuan Kompensasi	11

2.1.2 Iklim Organisasi	12
2.1.2.1 Definisi Iklim Organisasi.....	12
2.1.2.2 Faktor Penyebab Iklim Organisasi.....	13
2.1.3 Turnover Intention.....	16
2.1.3.1 Definisi Turnover Intention	16
2.1.3.2 Dampak Turnover.....	17
2.1.3.3 Penyebab Turnover	18
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Hubungan Antar Variabel	20
2.3.1 Hubungan Antara Kompensasi dengan Turnover Intentions.....	20
2.3.2 Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Turnover Intenti	21
2.4 Kerangka Pemikiran	22
2.5 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	23
3.1.1 Variabel Penelitian.....	23
3.1.2 Definisi Operasional Variabel	24
3.2. Populasi dan Sampel	27
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.4 Metode Pengumpulan Data	28
3.5 Metode Analisis	29
3.5.1 Analisis Deskriptif	29
3.5.2 Analisis Kuantitatif	29
3.5.3 Skala Pengukuran.....	29
3.5.4 Uji Kualitas Data.....	31

3.5.4.1	Uji Validitas Data	31
3.5.4.2	Uji Realibilitas	31
3.5.5	Uji Asumsi Klasik	32
3.5.5.1	Uji Normalitas	32
3.5.5.2	Uji Multikolinearitas	32
3.5.5.3	Uji Heteroskedasitas	33
3.5.6	Analisis Regresi Linier	34
3.5.7	Pengujian Hipotesis	34
3.5.7.1	Uji t (Signifikan Parsial)	34
3.5.7.2	Koefisien Determinasi (R^2)	35
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	36
4.1.1	Gambaran Umum Kafe D'bims	36
4.1.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	36
4.1.1.2	Logo Visi Misi Perusahaan	37
4.1.1.3	Sumber Daya Manusia	38
4.1.1.4	Struktur Organisasi	39
4.1.2	Deskripsi Responden	40
4.1.2.1	Responden Menurut Jenis Kelamin	41
4.1.2.2	Responden Menurut Tingkat Pendidikan	42
4.1.2.3	Responden Menurut Usia	43
4.1.2.4	Responden Menurut Masa Kerja	44
4.1.3	Analisis Deskripsi Variabel	44
4.1.3.1	Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi	46
4.1.3.2	Analisis Deskripsi Variabel Iklim Organisasi	47

4.1.3.3 Analisis Deskripsi Variabel Turnover Intention	48
4.2 Analisis Data	49
4.2.1 Uji Realibilitas dan Validitas	49
4.2.1.1 Uji Realibilitas	49
4.2.1.2 Uji Validitas.....	50
4.3 Uji Asumsi Klasik	51
4.3.1 Uji Normalitas	51
4.3.1.2 Uji Multikolinearitas	53
4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas	54
4.4 Uji Model	55
4.4.1 Analisis Regresi Linier	55
4.5 Pengujian Hipotesis ..	57
4.5.1 Uji t (Signifikansi Parsial) ..	57
4.6 Koefisien Determinasi (R^2)	58
4.7 Hasil Interpretasi	59
4.7.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kafe Dbims	59
4.7.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kafe Dbims	60
Bab V PENUTUP.....	62
5.1 Kesimpulan.	62
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	63
5.3 Saran Manajerial	63
5.4 Saran Untuk Penelitian Mendatang.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Turnover Karyaawan Kafe D'bims Tahun 2013 - 2015.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Variabel Dependen Dan Variabel Independen.....	24
Tabel 3.2 Tabel Matriks Variabel - Indikator	26
Tabel 3.3 Ketentuan Penilaian.....	30
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Kafe D'bims	38
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	42
Tabel 4.4 Usia Responden.....	43
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Atas Indikator Variabel Kompensasi	46
Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Atas Indikator Iklim Organisasi	47
Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden Atas Indikator <i>Turnover Intention</i>	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik Kolmogorof-Smirnov dan Shapiro-Wilk.....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	54
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1 Logo Kafe D'bims	37
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kafe D'bims	39
Gambar 4.3 Grafik Histogram Regresi Persamaan.....	51
Gambar 4.4 Grafik Normal P-Plot Regresi Persamaan.....	52
Gambar 4.5 Grafik Uji Heteroskedastisitas.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Kuesioner Penelitian
Lampiran B	Tabulasi Hasil Kuesioner
Lampiran C	Hasil Analisis SPSS
Lampiran D	Hasil Wawancara
Lampiran E	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran F	Surat Ijin Penelitian
Lampiran G	Jawaban Pertanyaan Terbuka

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis antar perusahaan sudah menjadi hal yang wajar dan tidak bisa dihindari lagi. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan mutu sumber daya yang dimiliki untuk mencapai produktifitas yang maksimal. Produktifitas yang maksimal akan membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis dan melakukan pengembangan. Salah satu faktor penting dalam perusahaan yang perlu dijaga dan dikembangkan adalah sumber daya manusia atau karyawan.

Menurut Hariandja (2002) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.

Keberhasilan perusahaan tidak dapat lepas dari peran karyawan yang telah memberi kontribusi penting dalam aktifitas bisnis perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan mutu sumber daya manusia dibutuhkan untuk membuat produk yang berkualitas serta meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan produk. Selain peningkatan mutu, yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan adalah kesejahteraan para karyawan. Apabila kesejahteraan karyawan tidak diperhatikan, besar kemungkinan bahwa karyawan akan mencoba mencari alternatif lain untuk dapat meningkatkan kesejahteraan hidup pribadi dengan cara mencari informasi

lowongan pekerjaan yang lebih baik dan sampai pada tahap akhir memutuskan untuk keluar dari pekerjaan yang lama.

Turnover intentions menurut Zeffane (1994) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Sedangkan menurut Bluedorn dalam Grant et al.,(2001) menjelaskan bahwa *turnover intentions* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

Beberapa faktor yang menjadi penyebab seorang karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan antara lain faktor kompensasi, kesejahteraan hidup, tidak adanya jenjang karir di perusahaan, dan masalah iklim perusahaan. Masalah yang terjadi di kafe Dbims Semarang saat ini berdasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa staff karyawan adalah tingginya turnover yang ada di perusahaan.

Tingkat turnover yang tinggi dapat menimbulkan efek negatif bagi perusahaan, hal tersebut seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia, yaitu berupa biaya pelatihan yang telah di investasikan untuk karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Andini, 2006).

Turnover yang tinggi juga menyebabkan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Selain itu turnover juga menyebabkan kerugian seperti adanya lembur karyawan, dengan keluarnya seorang karyawan otomatis jumlah karyawan

akan berkurang dan hal itu akan menambah beban kerja untuk karyawan lain karena harus mengisi pekerjaan yang ditinggalkan oleh karyawan yang keluar. Beban kerja yang lebih berat dengan anggota karyawan yang sedikit membuat kinerja karyawan menjadi kurang optimal, karena secara umum seseorang bekerja selama 8 jam per hari, apabila bekerja lebih dari 8 jam, kemungkinan hasil atau kualitas kerjanya menjadi kurang maksimal dan dapat beresiko pada kesehatan karyawan.

Dari data yang diperoleh, tingkat turnover yang terjadi pada kafe Dbims Semarang sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Keluar
Kafe Dbims Semarang
Tahun 2013 – 2015

Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2013	13	43
2014	16	41
2015	13	38

Sumber: Kafe Dbims

Dari tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan kafe Dbims yang keluar pada tahun 2013 adalah sebanyak 13 karyawan atau 30,2% dari jumlah karyawan sebanyak 43 orang. Pada tahun 2014 jumlah karyawan yang keluar adalah sebanyak 16 karyawan atau 38% dari jumlah karyawan sebanyak 41 orang. Pada periode Januari–Oktober 2015 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 13 karyawan atau sebesar 34% dari jumlah karyawan sebanyak 38 orang. Sementara standar perusahaan menetapkan tingkat *turnover* tidak lebih dari 12%. Tingginya jumlah

karyawan yang keluar tersebut mengindikasikan bahwa *intentions to quit* yang ada di perusahaan tinggi. Untuk dapat beroperasi dan menghasilkan produk dengan kualitas yang optimal, perusahaan butuh SDM yang memadai dan kompeten.

Dalam wawancara yang telah dilakukan terhadap 5 orang karyawan kafe D'bims, masalah yang sering dikeluhkan oleh karyawan adalah masalah pemberian kompensasi yang dirasa kurang sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Kompensasi yang kurang memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2007). Tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2012). Pada kasus yang ada di kafe Dbims, beberapa karyawan mengeluhkan kompensasi yang diterima masih kurang sesuai dengan hasil kerja yang telah karyawan berikan untuk perusahaan.

Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, dengan pemberian kompensasi yang semacam itu, karyawan akan bekerja dengan senang hati dan dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Kemudian masalah yang menjadi keluhan karyawan berdasarkan hasil wawancara adalah masalah iklim organisasi yang ada di perusahaan belum sesuai

harapan karyawan seperti sikap individualitas antar karyawan, kurangnya rasa kekeluargaan di antara staff karyawan, masalah kekompakan dan juga kurangnya komunikasi antar anggota sehingga dalam aktifitas bekerja kurang solid. Selain itu masalah pengembangan karir dalam organisasi terabaikan, karena kenaikan karir terjadi hanya ketika ada karyawan yang keluar.

Menurut Wirawan (2007), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh pemberian kompensasi, iklim organisasi terhadap *intentions to quit*. Dalam beberapa penelitian tersebut ditemukan *research gap* di antaranya yaitu berdasarkan penelitian Arin Dewi Putranti (2014) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh dengan arah negatif sebesar -0,366 dan signifikansi 0,03 terhadap *turnover intentions*. Sedangkan pada penelitian Sulastri Irbayuni (2012) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh dengan arah positif (probility kausal $0,461 \geq 0,10$) dengan nilai tidak signifikan terhadap *intentions to quit*.

Penelitian mengenai iklim organisasi terhadap *intention to quit* juga telah banyak dilakukan dan diantaranya ditemukan *research gap*. Berdasarkan penelitian Happy Dayantia (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif sebesar -

0,527 dengan signifikansi 0,01 antara iklim organisasi dengan intensi turnover karyawan, sementara penelitian Adhi Setyanto (2013) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,206 dengan arah positif tidak signifikan terhadap *intention to quit* karyawan

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, masalah yang terjadi pada kafe D'bims Semarang adalah tingginya jumlah karyawan yang keluar atau berhenti bekerja seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.1 yaitu dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 tingkat karyawan yang keluar lebih dari 30%, dimana standar perusahaan menetapkan tingkat *turnover* tidak lebih dari 12%. Turnover menyebabkan banyak kerugian bagi perusahaan seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia, yaitu berupa biaya pelatihan yang telah di investasikan untuk karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Turnover yang tinggi juga menyebabkan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Tingginya turnover juga mengindikasikan adanya intensi keluar di perusahaan.

Hasil prasurvey yang telah dilakukan kepada 5 staf karyawan juga menyebutkan masalah yang ada di Kafe D'bims Semarang adalah tentang kompensasi, karyawan mengeluhkan kompensasi yang dianggap kurang karena tidak sesuai dengan beban kerja dan kontribusi yang telah karyawan berikan untuk perusahaan.

Permasalahan selanjutnya yang sering dikeluhkan karyawan berdasarkan hasil wawancara yaitu adalah iklim organisasi yang menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja, yaitu kurangnya komunikasi antar staff karyawan, kurangnya rasa saling memiliki dalam perusahaan seperti kerjasama yang kurang solid dan sikap acuh tak acuh.

Maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *intention to quit* di Kafe D'bims Semarang?
2. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap *intention to quit* di Kafe D'bims Semarang?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah memberikan bukti secara empiris yang dilakukan di Kafe D'bims Semarang:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *intention to quit*
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *intention to quit*

1.4 Manfaat Penulisan

Merujuk pada tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini sekurang-kurangnya diharapkan dapat memberikan kegunaan, yaitu :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak instansi untuk informasi yang berhubungan dengan kompensasi, iklim organisasi dan *intention to quit*.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan landasan teori atau referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan kompensasi dan iklim organisasi terhadap *intention to quit*

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi banyak pihak.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan latar belakang masalah penulis memilih topik, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Menjelaskan masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan jenis variabel, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PENJABARAN

Dalam bab ini menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran – saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.