

ABSTRAK

Mila Musliyanti, 160211100241. Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. De Bock Maritiem. Dibawah bimbingan Bapak Faidal, S.E., M.M.

Tujuan penelitian ini adalah (a) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. De Bock Maritiem (b) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. De Bock Maritiem (c) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. De Bock Maritiem (d) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. De Bock Maritiem (e) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. De Bock Maritiem (f) untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. De Bock Maritiem (g) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. De Bock Maritiem (h) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. De Bock Maritiem. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif di mana populasi seluruh karyawan sejumlah 50 karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 44 karyawan di PT. De Bock Maritiem. Hasil penelitian yang sudah dilakukan adalah (a) kompensasi menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji t adalah $t_{hitung} (3,517695) > t_{tabel} (1,96)$ dengan nilai signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. De Bock Maritiem. (b) komitmen organisasi menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji t adalah $t_{hitung} (2,282997) > t_{tabel} (1,96)$ dengan nilai signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. De Bock Maritiem. (c) kompensasi menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji t adalah $t_{hitung} (5,597441) > t_{tabel} (1,96)$ dengan nilai signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. De Bock Maritiem. (d) komitmen organisasi menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji t adalah $t_{hitung} (3,951419) > t_{tabel} (1,96)$ dengan nilai signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. De Bock Maritiem. (e) kepuasan kerja menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji t adalah $t_{hitung} (2,449577) > t_{tabel} (1,96)$ dengan nilai signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. De Bock Maritiem. (f) Kompensasi dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji F adalah $F_{hitung} (33,606) > F_{tabel} (3,226)$ terhadap *Turnover Intention* pada PT. De Bock Maritiem. (g) kompensasi menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji sobel t adalah $t_{hitung} (2,215) > t_{tabel} (1,96)$ *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT. De Bock Maritiem. (h) komitmen organisasi menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji sobel t adalah $t_{hitung} (2,036) > t_{tabel} (1,96)$ terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT. De Bock Maritiem.

Kata Kunci : Kompensasi, Komitmen organisasi, *Turnover Intention*, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research discussed about which is exist (a) to determine the effect of compensation on Turnover Intention at PT. De Bock Maritiem (b) to determine the effect of organizational commitment on turnover intention at PT. De Bock Maritiem (c) to determine the effect of compensation on job satisfaction at PT. De Bock Maritiem (d) to determine the effect of organizational commitment on job satisfaction at PT. De Bock Maritiem (e) to determine the effect of work satisfaction on Turnover Intention at PT. De Bock Maritiem (f) to determine the effect of compensation and organizational commitment to turnover intention at PT. De Bock Maritiem (g) to determine the effect of compensation on Turnover Intention through job satisfaction as a mediating variable at PT. De Bock Maritiem (h) to determine the effect of organizational commitment on turnover intention through job satisfaction as a mediating variable at PT. De Bock Maritiem. This type of research uses a quantitative approach where the isolation of all employees is 50 employees, with a total sample of 44 employees at PT. De Bock Maritiem. The results of the research that have been done are (a) compensation shows that the results of the t test calculation is $t_{count} (3.517695) > t_{table} (1.96)$ with a significant of Turnover Intention at PT. De Bock Maritiem. (b) organizational commitment shows that the t-test results are $t_{count} (2.228997) > t_{table} (1.96)$ with a significant of Turnover Intention at PT. De Bock Maritiem. (c) compensation shows that the calculation results of the t test is $t_{count} (5.597441) > t_{table} (1.96)$ with a significant on job satisfaction at PT. De Bock Maritiem. (d) organizational commitment shows that the results of the t-test calculation is $t_{count} (3.951419) > t_{table} (1.96)$ with a significant on Job Satisfaction at PT. De Bock Maritiem. (e) job satisfaction shows that the results of the t-test calculation are $t_{count} (2.449577) > t_{table} (1.96)$ with a significant to Turnover Intention at PT. De Bock Maritiem. (f) Compensation and organizational commitment shows that the results of the F test calculation are $F_{count} (33,606) > F_{table} (3,226)$ of Turnover Intention at PT. De Bock Maritiem. (g) compensation shows that the result of the calculation of the sobel t test is $t_{count} (2,215) > t_{table} (1.96)$ turnover intention through job satisfaction at PT. De Bock Maritiem. (h) organizational commitment shows that the results of the calculation of the sobel t test is $t_{count} (2,036) > t_{table} (1.96)$ to turnover intention through job satisfaction at PT. De Bock Maritiem.

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