

# Pengaruh kepuasan gaji dan budaya organisasi terhadap intensi keluar karyawan PT Bank DKI KC Depok = The influence of pay satisfaction and organizational culture on employee turnover intention of PT Bank DKI Branch Office Depok

Intan Sari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20473764&lokasi=lokal>

---

Abstrak

**ABSTRAK**

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan gaji dan budaya organisasi terhadap intensi keluar karyawan Bank DKI KC Depok. Dimensi dari kepuasan gaji mengacu pada teori Heneman dan Schwab 1985 yang terdiri dari tingkat gaji, kenaikan gaji, tunjangan dan struktur/administrasi penggajian dengan total 18-item pertanyaan. Dimensi budaya organisasi mengacu pada budaya kerja Bank DKI yang terdiri dari profesional, integritas dan customer focus dengan total 9-item pertanyaan. Dimensi intensi keluar mengacu pada teori Mobley et., al 1977 yang terdiri dari niat keluar dan niat untuk mencari pekerjaan lain dengan total 3-item pertanyaan. Teknik pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada setiap karyawan Bank DKI KC Depok yang berjumlah 35 orang responden total sampling . Hasil penelitian melalui uji parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan gaji mempengaruhi intensi keluar dan memiliki arah hubungan yang negatif terhadap intensi keluar sehingga apabila nilai kepuasan gaji semakin besar maka nilai intensi keluar semakin kecil dan sebaliknya. Uji parsial budaya organisasi menunjukkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap intensi keluar. Kepuasan gaji dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi intensi keluar dengan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,494 sehingga mengindikasikan bahwa 49,4 variabel intensi keluar dijelaskan oleh variabel kepuasan gaji dan variabel budaya organisasi.

---

**ABSTRACT**

This study analyzed the influence of pay satisfaction and organizational culture on employee turnover intention of Bank DKI Branch Depok. Pay satisfaction refers to the theory of Heneman and Schwab 1985 which consists of pay level, pay raise, benefits and pay structure administration. Dimensions of organizational culture refers to the work culture of Bank DKI consists of professional, integrity and customer focus. Turnover intention refers to the theory of Mobley et., al consists of intent to leave and intent to search for another. The primary data is collected through questionnaire distributed to all of the employees of Bank DKI Branch Depok with total of 35 respondents total sampling . Results through partial test shows that pay satisfaction influenced turnover intention and there is negative relationship which can be interpreted that if the value of pay satisfaction greater than the value of turnover intention is smaller and vice versa. The partial test of organizational culture shows that organizational culture influences turnover intention. Pay satisfaction and organizational culture influence turnover intention in simultaneously way with the value of coefficient determination R Square is 0.494 which indicates that 49.4 of turnover intention variable can be explained by the variable of pay satisfaction and organizational culture.