

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*