UNIVERSITAS
GADJAH MADA
**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI
STUDI KASUS PADA: KARYAWAN STAF BANK BTN DI KANTOR CABANG WILAYAH DKI JAKARTA**
Hariyanto, Dr. Harsono, M.Sc
Universitas Gadjah Mada, 2018 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

INTISARI

Kepuasan kerja dan komitmen afektif berperan penting di dalam suatu perusahaan, karena keduanya merupakan faktor yang dapat menciptakan kenyamanan karyawan untuk bekerja produktif dan berkontribusi optimal terhadap perusahaan. Sebaliknya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (intensi keluar) berperan negatif di dalam suatu perusahaan, karena merupakan faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya sejumlah karyawan keluar dari perusahaan sehingga menjadi masalah yang mengganggu di dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen afektif pada intensi keluar dengan obyek penelitian karyawan Bank BTN.

Penelitian dilaksanakan dengan menggunakan kuesioner terhadap 582 orang karyawan staf Bank BTN di kantor cabang wilayah DKI Jakarta. Metoda penelitian yang digunakan adalah desain asosiatif dengan pendekatan kuantitif. Teknik analisis data menggunakan regresi terstruktur yang mengacu pada model Baron dan Kenny, dimana variabel yang diteliti adalah variabel kepuasan kerja, variabel komitmen afektif, dan variabel intensi keluar.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi keluar dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afaktif. Di samping itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap intensi keluar.

Selanjutnya kesimpulan akhir dari temuan penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi keluar dengan dimediasi secara parsial oleh komitmen afektif.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Intensi Keluar.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI
STUDI KASUS PADA: KARYAWAN STAF BANK BTN DI KANTOR CABANG WILAYAH DKI JAKARTA**
Hariyanto, Dr. Harsono, M.Sc
Universitas Gadjah Mada, 2018 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRACT

Job satisfaction and affective commitment play an important role in a company, because both are factors that can create comfortable work environment for the employees to work productively and contribute optimally to the company. On the other hand, employees' intention to leave the company plays a negative role in a company, because it can lead to a number of employees walking out of the company that will bring a disturbing problem for the management of human resources. In this regard, this research was conducted with the objective to examine the effect of job satisfaction and affective commitment on turnover intention with the object of research is Bank BTN employees.

The study was conducted using a questionnaire on 582 staff employees Bank BTN branch offices in the DKI Jakarta's Area. The research method used is associative design with a quantitative approach. The data analysis technique uses structured regression which refers to the Baron and Kenny models, where the variables studied are job satisfaction, affective commitment, and turnover intention variable.

The result of this study indicates that job satisfaction has a negative effect on turnover intention and job satisfaction has a positive effect on affective commitment. In addition, the result of the study also shows that affective commitment has a negative effect on turnover intention.

Furthermore, the final conclusion from the research findings is that job satisfaction influences the turnover intention and being partially mediated by affective commitment.

Keywords: Job Satisfaction, Affective Commitment, Turnover Intention.