

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI

Ikhsan Arris Hannafi
17/412899/PEK/23476

Motivasi yang mendasari untuk menjaga intensi keluar karyawan adalah berupaya agar terjaganya stabilitas operasional organisasi dan tercapainya visi dan misi dari perusahaan. Kepuasan kerja menjadi acuan dalam menilai intensi keluar karena mempunyai korelasi negatif dengan intensi keluar karyawan. Penelitian ini bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi keluar dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan FIFGROUP pada bagian lini depan di sembilan area operasional. Kuesioner didistribusikan secara daring dengan menggunakan aplikasi *Google forms* dan memperoleh data yang dapat dianalisis sebanyak 1,167. Penelitian menggunakan *structural equation modeling* berbasis varian dengan pengujian hipotesis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan alat bantu aplikasi SmartPLS versi 3.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh negatif variabel kepuasan kerja terhadap intensi keluar. Sementara komitmen afektif terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dan intensi keluar. Sifat mediasi dari komitmen afektif adalah mediasi parsial.

Kata Kunci: *intensi keluar, kepuasan kerja, komitmen afektif.*

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION WITH AFFECTIVE COMMITMENT AS A MEDIATING VARIABLE

Ikhsan Arris Hannafi
17/412899/PEK/23476

The underlying motivation for keeping employee turnover intention is to maintain of organization's operational stability and to achieve the company's vision and mission. Job satisfaction becomes a reference in evaluating the turnover intention because it has a negative correlation with the turnover intention employee. This research is quantitative which aims to test and analyze the effect of job satisfaction on turnover intention with affective commitment as a mediating variable.

Data collection method used in this study is non probability sampling with convenience sampling technique. The samples in the study are the FIFGROUP employee front lines job in nine operational areas. Questionnaires are distributed online using application Google form and obtained data of 1.167 that can be analyzed. This study used structural equation modeling based on variance with hypothesis testing used Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS version 3.0

The results of this study indicate the negative correlations between job satisfaction and turnover intention. Whilst affective commitment is proved to be a role as a mediating factor in relation to job satisfaction and turnover intention. The nature of mediation affective commitment is partial mediation.

Keywords: *turnover intention, job satisfaction, affective commitment*