



INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1) pengaruh negatif kepuasan kerja ekstrinsik pada *turnover intention*, (2) pengaruh negatif kepuasan kerja intrinsik pada *turnover intention*.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan tujuan menguji hipotesis, dengan menggunakan metode survei yang bertujuan mengumpulkan informasi dari kelompok yang mewakili populasi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner pada 120 responden di Universitas Muhammadiyah Magelang.

Berdasarkan hasil pengolahan data, pengujian hipotesis pertama menunjukkan kepuasan kerja ekstrinsik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = -0,267$; $t = -4,951$; $p = 0,000 < 0,05$). Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa kepuasan kerja intrinsik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = -0,098$; $t = -2,677$; $p = 0,009 < 0,05$), sehingga kepuasan kerja ekstrinsik dan intrinsik sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: kepuasan kerja ekstrinsik, intrinsik, *turnover intention*



ABSTRACT

This study aims to examine and analyze: (1) the negative effect of extreme work satisfaction on turnover intention, (2) the negative effect of intrinsic job satisfaction on turnover intention.

This study uses a quantitative method, with a correlational approach to determine the relationship between two or more variables, to test the hypothesis, using a survey method that aims to gather information from groups representing the population. This research was conducted using a questionnaire on 120 respondents at the University of Muhammadiyah Magelang.

Based on the results of data processing, the first hypothesis testing shows that extrinsic job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention ($\beta = -0.267$; $t = -4.951$; $p = 0.000 < 0.05$). The results of the second hypothesis test indicate that intrinsic job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention ($\beta = -0.098$; $t = -2,677$; $p = 0.009 < 0.05$), so extrinsic and intrinsic job satisfaction greatly affect turnover intention.

Keywords: extrinsic job satisfaction, intrinsic, turnover intention