

## ABSTRAK

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA PADA DIMENSI PENGHARGAAN, PEKERJAAN ITU SENDIRI, LINGKUNGAN KERJA, DAN REKAN KERJA TERHADAP NIAT KELUAR KARYAWAN DENGAN KLASIFIKASI KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI**

**(STUDI DI PT. BFI FINANCE INDONESIA, TBK)**

**Rifky Kurniawan**

**15/392587/PEK/21508**

Berdasarkan data *human capital department* (bagian personalia) BFI, perputaran karyawan menjadi permasalahan yang dirasakan oleh BFI Area 10B di setahun terakhir dengan *turnover rate* karyawan keseluruhan mencapai 80,83% pada tahun 2018. Bagian bisnis menjadi penyumbang terbesar pada tingkat perpindahan karyawan karena pada bagian ini tingkat *turnover rate* mencapai lebih dari 98,73% per tahun. Penting dalam upaya meredam tingkat perputaran karyawan, manajemen BFI perlu mengetahui gejala perpindahan kerja yang muncul dari karyawan aktif di perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif kepuasan kerja pada dimensi penghargaan, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja dan rekan kerja terhadap niat keluar serta menguji dan menganalisis pengaruh variabel moderasi klasifikasi karyawan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status menikah, bagian kerja, masa kerja, status karyawan dan tingkatan kerja pada kepuasan kerja untuk dimensi penghargaan, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja dan rekan kerja terhadap niat keluar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini secara tidak acak menggunakan penyampelan bertujuan. Penelitian ini akan mengambil sampel sebanyak 200 responden dari seluruh cabang yang ada di BFI Area Yogyakarta dengan proporsi 30% atau 60 responden menggunakan lembar kuesioner langsung di dua cabang Yogyakarta dan 70% atau 140 responden menggunakan *google form* kuesioner di 6 cabang lainnya. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu kepuasan kerja, satu variabel moderasi dan satu variabel terikat yakni niat keluar. Dalam penelitian ini, instrument survei yang digunakan adalah format survei pendek dari Minnesota Satisfaction Questionnaire (*MSQ*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penghargaan dan pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan, variabel lingkungan kerja dan rekan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat keluar karyawan. Niat keluar karyawan dijelaskan oleh variabel penghargaan, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja dan rekan kerja sebanyak 20,1% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Penghargaan, Pekerjaan Itu Sendiri, Lingkungan Kerja, Rekan Kerja, Niat Keluar

## ABSTRACT

# THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON THE REWARD, JOB ITSELF, WORK ENVIRONMENT, AND CO-WORKERS DIMENSIONS TO THE EMPLOYEE'S TURNOVER INTENTION WITH EMPLOYEE'S CLASSIFICATION AS MODERATION VARIABLE

(STUDY AT PT. BFI FINANCE INDONESIA, TBK)

**Rifky Kurniawan**

**15/392587/PEK/21508**

*Based on the data of BFI human capital department (human resource division), employee's turnover became a problem felt by BFI 10B Area in the past year with the overall employee's turnover rate as many as 80,83% in 2018. Business division became the biggest contributor in the employee's turnover level because in this division the level of turnover rate reached more than 98,73% per year. In order to reduce the employee's turnover, it is important for the BFI management to know the work's turnover symptoms that arouse from the active employees in the company.*

*This research aims to test and analyze the negative effect of job satisfaction on the appreciation, work itself, work environment and co-workers dimensions to the employee's turnover intention and to test and analyze the effect of employee's classification moderation variable based on age, gender, last education, marital status, work division, years of service, employee status and work level on the job satisfaction for the appreciation, work itself, work environment and co-workers dimensions to the turnover intention. This research used quantitative approach with survey method. The sampling method used in this research is random sampling with purposive sampling. This research will take sample as many as 200 respondents from every branch of BFI Yogyakarta Area with 30% proportion or 60 respondents by using direct questionnaire sheet in two Yogyakarta branches and 70% or 140 respondents by using google form questionnaire in the other 6 branches. In this research there is one independent variable which is job satisfaction, one moderation variable and one dependent variable which is turnover intention. In this research, the survey's instrument used is short survey format from Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ).*

*The research's results showed that the appreciation and work itself variables have a negative and significant effect on the turnover intention. the work environment and co-workers variables have no significant effect on the turnover intention moderated by staff work level. The turnover intention explained by appreciation, work itself, work environment and co-workers as many as 20,1%, and the rest explained by other variables outside this research.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Appreciation, Work Itself, Work Environment, Co-Workers, Turnover Intention