

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap intensi keluar dengan komitmen afektif sebagai variabel pemediasi. Penelitian dilakukan di organisasi nonprofit di Yogyakarta dan merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode survei.

Kuesioner didistribusikan kepada 280 karyawan pada 35 organisasi nonprofit. Kuesioner yang kembali sebanyak 250 buah dan yang layak diolah sebanyak 203 buah. Uji hipotesis dilakukan dengan uji regresi linier sederhana dan model mediasi metode *hierarchical regression* dari Baron dan Kenny (1986).

Hasil penelitian menunjukkan dari keempat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepuasan kompensasi memengaruhi secara negatif dan signifikan pada intensi keluar. Riset juga menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi secara parsial hubungan pengaruh kepuasan kompensasi terhadap intensi keluar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan organisasi nonprofit dalam bekerja tidak lagi hanya menimbang misi organisasi, namun juga termotivasi oleh kompensasi yang akan diterima. Kepuasan kompensasi menjadi salah satu faktor utama karyawan untuk tetap bertahan di organisasinya.

Kata Kunci: kepuasan kompensasi, komitmen afektif, intensi keluar

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of compensation satisfaction to turnover intention with affective commitment as a mediating variable. This study was conducted at nonprofit organizations in Yogyakarta as a quantitative descriptive study using survey method.

The questionnaires were distributed to 280 employees at 35 nonprofit organizations. The number of returned questionnaires are 250, with 203 that can be analyzed. Hypothesis testing is done with a simple linear regression test and hierarchical regression method of mediation mode from Baron and Kenny (1986).

The results show that all four hypotheses proposed in this study are received. Thus it can be stated that compensation satisfaction negatively and significantly influences the turnover intention. This study also shows that affective commitment partially mediates the connection of compensation satisfaction influence to turnover intention.

Therefore, it can be concluded that the employees of nonprofit organizations do not simply consider the organization's mission, but they are also motivated by the compensation that they will receive. Satisfaction compensation is one of the main factors for employees to remain working in the organization.

Keywords: compensation satisfaction, affective commitment, turnover intention