

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI BERSTATUS KONTRAK DI GEDUNG PUSAT UGM

Heru Sutrisno

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan persepsi terhadap manajemen sumber daya manusia terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak di Gedung Pusat UGM. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya fenomena *turnover* di beberapa unit di lingkungan Gedung Pusat UGM. Kontribusi teoritis dari penelitian ini yaitu dapat menemukan pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan persepsi terhadap manajemen sumber daya manusia terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak di Gedung Pusat UGM. Kontribusi praktis yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk mengatasi fenomena *turnover* pada pegawai kontrak di Universitas Gadjah Mada.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, persepsi terhadap manajemen SDM dan *turnover intention* dari pegawai kontrak di Universitas Gadjah Mada. Penelitian ini diawali dengan identifikasi fenomena *turnover* pegawai kontrak pada unit di lingkungan Gedung Pusat UGM. Penelitian selanjutnya dilakukan dengan memberikan kuisioner untuk menjangring kepuasan kerja, komitmen organisasi, persepsi terhadap manajemen SDM dan *turnover intention*. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan Persepsi terhadap Manajemen SDM ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pegawai kontrak di lingkungan Gedung Pusat UGM. Saran terkait dengan penelitian ini yaitu bagi UGM sebaiknya memperhatikan aspek-aspek yang terkait dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi agar *Turnover Intention* pegawai kontrak di UGM dapat dikurangi. UGM seyogyanya juga memperbaiki praktik manajemen SDM karena juga terkait erat dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

Keyword: kepuasan kerja, komitmen organisasi, persepsi manajemen, *turnover intention*, pegawai kontrak

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING TURNOVER INTENTION OF THE CONTRACT EMPLOYEE IN UGM CENTRAL BUILDING

Heru Sutrisno

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction, organizational commitment, and perceptions of human resource management on turnover intention of contract employees at UGM Central Building. This research is motivated by the existence of turnover phenomenon in some units in UGM Central Building. The theoretical contribution of this research is to find the influence of job satisfaction, organizational commitment and perception on human resource management towards turnover intention on contract employee at UGM Central Building. Practical contribution is as a material consideration to overcome the phenomenon of turnover on contract employees at the University of Gadjah Mada.

This research is a quantitative research. The variables studied in this research are job satisfaction, organizational commitment, perception to human resource management and turnover intention from contract employee at Universitas Gadjah Mada. Further research was conducted by providing questionnaires to capture job satisfaction, organizational commitment, perceptions of HR management and turnover intention. The data analysis used is multiple linear regression.

The result of the research shows that Job Satisfaction has negative and significant influence to Turnover Intention, Organizational Commitment has negative and significant effect on Turnover Intention, and Perceptions on Human Resource Management found no significant effect on Turnover Intention on contract employee in UGM Central Building. Suggestions related to this research that for UGM should pay attention to aspects related to Job Satisfaction and Organizational Commitment to Turnover Intention of contract employee at UGM can be reduced. UGM should also improve the practice of HR management as it is also closely linked to Job Satisfaction and Organizational Commitment. As for the next researcher, examines the effect of HR management practices with other methodologies that refer to the assessment of HR management based on expert.

Keyword: job satisfaction, organizational commitment, management perception, turnover intention, contract employee