Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pegawai Bidang Teknologi Informasi Universitas
Gadjah Mada
MUKOROBIN, Drs. Fathul Himam, M.Psi., M.A., Ph.D. ; Ely Susanto, S.IP., M.B.A., Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2015 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional, *job insecurity*, konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan perubahan organisasional. Penelitian ini memfokuskan pada faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Subjek penelitiannya adalah pegawai bidang teknologi informasi Universitas Gadjah Mada dengan responden sebanyak 118 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan alat bantu berupa angket atau kuesioner. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program aplikasi SPSS 17 *for Windows*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai R = 0,789 (F = 94,972, $p < 0,01$). Dilihat dari R *square* (R^2 = 0,623) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional menyumbang 62,3% dalam menjelaskan *turnover intention*. Dari kedua variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional tersebut, diketahui variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang lebih besar dalam menjelaskan *turnover intention* (51,9%) dibanding dengan kepuasan kerja (32%).

Kata kunci: *turnover intention*, kepuasan kerja, komitmen organisasional.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pegawai Bidang Teknologi Informasi Universitas
Gadjah Mada**
MUKOROBIN, Drs. Fathul Himam, M.Psi., M.A., Ph.D. ; Ely Susanto, S.IP., M.B.A., Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2015 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRACT

This reseach aims to identify factors that influence turnover intention. Some of the factors that can influence turnover intention are job satisfaction, organizational commitment, organizational trust, job insecurity, role conflict, role ambiguity, locus of control, and organizational change. This reseach focuses on factors of job satisfaction and organizational commitment.

Subject of the research was the employee in information technology of Gadjah Mada University with 118 respondents. Method of data collection used was survey method with tool in form of questionnaire. In the measurement, each respondent was required to comment on a statement with scale of assessment from 1 (one) until 5 (five). The data analysis used multiple-linear regression with application program SPSS 17 for Windows.

The results shows that variable of job satisfaction and variable of organizational commitment together influenced turnover intention with value of $R = 0.789$ ($F = 94.972$, $p < 0.01$). *From R square* ($R^2 = 0.623$) *it can be concluded that job satisfaction and organizational commitment contribute 62.3% in explaining turnover intention. Between the two variables, the variable of organizational commitment has bigger influence in explaining turnover intention (51.9%) compared to job satisfaction (32%).*

Key words: turnover intention, job satisfaction, organizational commitment.