

SARI

Tama, Yoga Mahendra. 2017. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Niat Keluar Karyawan. Program Studi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi Surakarta. Pembimbing I. Drs. Sugiyarmasto, MM. Pembimbing II. Ir. Rudy Yanuar, M.T

Penelitian ini bertujuan menguji faktor-faktor yang berpengaruh pada niat keluar di CV. Dian Sehati Sentosa. Niat keluar adalah sesuatu gambaran tentang pikiran-pikiran untuk keluar mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi (Abelson, 1987). Niat keluar karyawan juga merupakan ancaman bagi sebuah perusahaan. Niat keluar dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu dukungan organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di CV. Dian Sehati Santosa. Teknik penyampelan yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan populasi karyawan di CV. Dian Sehati Santosa sebanyak 200 responden. Uji hipotesis dilakukan dengan metode *Structural Equation Model (SEM)* menggunakan program AMOS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap niat keluar, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat keluar, dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci : Komitmen organisasi, dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan niat keluar.

ABSTRACT

Tama, Yoga Mahendra. 2017. The Factors That Effect The Intention to Employees Turnover. Management S1 Study Proram. Advisor I. Drs. Sugiyarmasto, MM. Advisor II. Ir. Rudy Yanuar, M.T.

This study aimed to examine the factors that effect the intention to turnover in CV. Dian Sehati Sentosa. The intention to exit is a representation about opinion to exit for looking another job in different place and desire to leave the organization (Abelson, 1987). The intention to turnover of employee is a threat for a company. The intention to turnover influences by several factors. There are organization support, organization commitment, and work satisfaction.

The data were obtained by the questionnaires shared to emoloyee in CV. Dian Sehati Santosa. Sampling technique that used in this study was purposive sampling with 200 repondents of employee in CV. Dian Sehati Sentosa. Hypothesis was obtained by Structural Equation Model (SEM) using AMOS program.

The result of this study indicated that work satisfaction had significant effect towaed the organization commitment, work commitment had significant effect toward the intention to turnover, work satisfaction had no significant effect toward the intention to turnover, organization support had no significant effect toward the work satisfaction, and organization support had no significant effect toward the organization commitment.

Keywords: Organzation commitment, organization support, work satisfaction, and intention to turnover.