

## INTISARI

**Sosir, Mercy Christy, 2019. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Keluar Karyawan. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi Surakarta. Pembimbing I Nang Among Budiadi, SE., M.Si. Pembimbing II Drs. Sugiyarmasto, MM.**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi niat keluar karyawan di Rumah Sakit Mutiara Kota Sorong. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu komitmen afektif, komitmen melanjutkan, komitmen normatif, kepuasan kerja, kualitas hubungan pemimpin-anggota, dan budaya pembelajaran organisasi. Variabel dependennya niat keluar.

Sampel penelitian adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Mutiara Kota Sorong. Sampel dilakukan dengan metode probability cluster sampling. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang disebarlang langsung ke seluruh karyawan Rumah Sakit sebanyak 124 kuesioner. Metode analisis ini menggunakan teknik analisis SEM( *Structural Equation Modeling*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap niat keluar. Sedangkan, hipotesis yang tidak signifikan yaitu pengaruh komitmen afektif terhadap niat keluar, pengaruh komitmen melanjutkan terhadap niat keluar, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif, komitmen melanjutkan dan komitmen normatif, pengaruh kualitas hubungan pemimpin-anggota terhadap komitmen afektif, komitmen melanjutkan dan komitmen normatif, serta pengaruh budaya pembelajaran organisasi terhadap komitmen afektif dan komitmen melanjutkan.

Kata kunci : niat keluar, komitmen afektif, komitmen melanjutkan, komitmen normatif, kepuasan kerja, kualitas hubungan pemimpin-anggota, dan budaya pembelajaran organisasi.

## ABSTRACT

**Sosir , Mercy Christy , 2019. Analysis of Factors Affecting the Intentions of Exiting Employees . Faculty of Economics. Setia Budi University Surakarta. Advisor I Nang Among Budiadi, SE., M.Sc. Advisor II Drs. Sugiyarmasto, MM.**

This study aims to examine the factors that influence the intention to leave employees at the Mutiara City Hospital in Sorong. This analysis uses independent variables namely affective commitment, continuing commitment, normative commitment, job satisfaction, leader-member relationship quality, and organizational learning culture. The dependent variable is the intention to leave.

The research sample was all employees of Mutiara City Hospital in Sorong. The sample is done by probability cluster sampling method. The data collection pen uses a questionnaire that is distributed directly to all Hospital employees as many as 124 questionnaires. This analysis method using the analysis technique SEM (*Structural Equation Modeling*).

Research indicates that organizational learning culture significantly influence the normative commitment and normative commitment significantly influence the turnover intention. Whereas , the non-significant hypothesis is the effect of affective commitment on turnover intention, the effect of commitment continuing on turnover intention, the effect of job satisfaction on affective commitment, continuing commitment and normative commitment, the influence of leader-member relationship quality on affective commitment, continuing commitment and normative commitment and the influence of organizational learning culture on affective commitment and commitment to continue.