ABSTRAK

Yati Maryati : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Niat untuk Keluar (*Turnover Intention*) Karyawan PT. Muawanah Al-Ma'soem Bandung

Niat untuk keluar (*turnover intention)* merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan di dalam perusahaan. Dengan tingkat *turnover* yang tinggi akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi yang mencakup (komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif) dan kepuasan kerja terhadap niat untuk keluar (*turnover intention*) baik secara parsial atau secara simultan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Muawanah Al-Ma'soem Bandung yang berjumlah 98 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 79 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan data yang telah terkumpul kemudian diuji validitasnya dengan korelasi *Pearson product moment* dan diuji reliabilitasnya dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang mencakup (komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif) dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap niat untuk keluar (*turnover intention*) terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai F_{hitung} = 13,931. Komitmen afektif berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk keluar (*turnover intention*) terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai t_{hitung} = -2,925. Komitmen kontinuans tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk keluar (*turnover intention*) terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai t_{hitung} = 1,172. Komitmen normatif berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk keluar (*turnover intention*) terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai t_{hitung} = -2,178 serta kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk keluar (*turnover intention*) terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai t_{hitung} = -0,864. Berdasarkan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 0,430. Hal ini menunjukkan bahwa niat untuk keluar (*turnover intention*) dipengaruhi oleh komitmen afektif, komitmen kontinuans, komitmen normatif dan kepuasan kerja sebesar 43% sedangkan 57% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.