

## SUMMARY

# PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL

Created by ESTI YUNIANINGSIH

**Subject** : KEPUASAN, LOYALITAS, ORGANISASIONAL  
**Subject Alt** : SATISFACTION, LOYALTY, ORGANIZATIONAL  
**Keyword** : kepuasan kerja; komitmen organisasional; keinginan berpindah

### Description :

Perpindahan karyawan adalah salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh banyak perusahaan termasuk rumah sakit, di mana hal ini akan mempengaruhi produktivitas, profitabilitas, dan kualitas dari pelayanan. Salah satu tantangan bagi rumah sakit adalah untuk mempertahankan tenaga kerja berkompeten yang dimiliki. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah dengan mediasi komitmen organisasional. Data diambil dari perawat dan bidan yang bekerja di sebuah rumah sakit di Jakarta Selatan dengan jumlah sampel 160 karyawan dan dipilih secara convenience sampling. Untuk mengukur kepuasan kerja digunakan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) yang dikembangkan oleh Weiss, Dawis, England, and Loquist (1967), untuk mengukur komitmen organisasional digunakan TCM Employee Commitment Survey Revised Version (Meyer, Allen, and Smith, 1993) dan untuk mengukur keinginan berpindah digunakan 3 item penilaian dari Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978). Untuk menganalisis hubungan antar variabel pada penelitian kuantitatif ini, metode yang digunakan adalah dengan SEM (structural equation modeling). Hasil dari studi ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasional dan komitmen organisasional akan menurunkan keinginan berpindah. Selain itu temuan yang ada menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan mediasi komitmen organisasional. Namun, berbeda dari penelitian sebelumnya, pada studi ini pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Berdasarkan kesimpulan dari studi ini, maka untuk menurunkan keinginan berpindah diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen organisasional, di mana untuk meningkatkan komitmen organisasional, manajemen sebelumnya harus melakukan usaha untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan demikian akan dapat dicapai penurunan turnover intention dengan hasil akhir adalah rendahnya turnover.

**Date Create** : 01/12/2015  
**Type** : Text  
**Format** : PDF  
**Language** : Indonesian  
**Identifier** : UEU-Master-201301017  
**Collection** : 201301017  
**Source** : Magister Theses of Management  
**Relation Collection** Fakultas Ekonomi  
**COverage** : Civitas Akademika Universitas Esa Unggul  
**Right** : @2015 Perpustakaan Universitas Esa Unggul

**Full file - Member Only**

If You want to view FullText...Please Register as MEMBER

**Contact Person :**

Astrid Chrisafi (mutiaraadinda@yahoo.com)

Thank You,

Astrid ( astrid.chrisafi@esaunggul.ac.id )

Supervisor