ABSTRAK

Ruri Herni Kuswara Herliani: "Analisis Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dampaknya Terhadap Keinginan Berpindah Pada Karyawan PT. Asia Paragon Bandung", dibawah bimingan Lita Wulantika, SE., M. Si.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan, tingkat komitmen organisasi tingkat keinginan berpindah karyawan, untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan keinginan berpindah karyawan serta untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 30 dan tehnik penarikan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode analisis menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masuk kedalam kriteria rendah, komitmen organisasi masuk kedalam kriteria cukup sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah masuk kedalam kriteria tinggi. Tingkat keeratan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah sangat rendah, sedangkan hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk berpindah masuk dalam kategori sedang dan hubungan antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk berpindah masuk dalam kategori kuat. Secara simultan pengaruh kepuasan dan komitmen terhadap keinginan berpindan adalah sebesar 34,8% dan secara parsial kepuasan kerja lebih besar pegaruhnya dibandingkan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah.

Kata kunci : Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan berpindah

ABSTRACT

Ruri Herni Kuswara Herliani: "analysis Job Satisfaction And Organizational Commitment its impact on Turnover Intention On PT. Asia Paragon Bandung", under the tutorial of Lita Wulantika, SE., M. Si.

The high employee's turnover rate will create negative effects for the organization, such effects including the instability and uncertainty for the current working employees condition and the increase of human resource costs for new employees recruitment and training. The high employee's turnover rate also indicates an ineffective organization because the company subsequently lost their experienced employees and need to retrain their new employees. The objectives of this research are (1) to measure the employee's job satisfaction, the level of organizational commitment, the level of employees' motivation to find new jobs; (2) to understand the relationship between employees' job satisfaction and organizational commitment with the employees' motivation to find new jobs; (3) to analyze how significant are the effects of job satisfaction and organizational commitment toward the employees' motivation to find new jobs in PT Asia Paragon Bandung, either partially or simultaneously.

This research uses the descriptive research methodology with a quantitative approach. Population for this research is 30 and the technique of sample drawing is non-probabilistic sampling with the kind of sample is saturated sample. The technique for data gathering is using questionnaire and the analysis method using path analysis.

The result of this research has measured that the population have a low level of employee's job satisfaction, a medium level of organizational commitment, while the employees' motivation to find new jobs is high. The second result showed that the tightness of relationship between job satisfaction and organizational commitment is very weak, the tightness of relationship between job satisfaction and employees' motivation to find new jobs is medium, while the tightness of relationship between organizational commitment and employees' motivation to find new jobs is strong. The last conclusion is that simultaneously, the effect of job satisfaction and organizational commitment on the employees' motivation to find new jobs is 34.8%; and partially, the effect of job satisfaction is more significant than the organizational commitment on the employees' motivation to find new jobs.

Key word : Job satisfaction, organizational commitment, and Turnover Intentions.