

ABSTRAKSI

Intention to Quit (keinginan untuk berhenti) merupakan gejala awal yang berpotensi kepada terjadinya *turnover*. *Turnover* dianggap penting bagi organisasi karena menimbulkan potensi biaya baik biaya pelepasan serta biaya mendapatkan pekerja pengganti dan pelatihannya agar memiliki kualitas yang diharapkan. Untuk itu perlu dilakukan penelitian faktor-faktor yang dapat menekan *intention to quit* baik dari sisi kepemimpinan, iklim organisasi serta pekerjaan itu sendiri.

Tujuan dari penelitian ini untuk menunjukkan signifikansi antara variabel kepemimpinan, iklim organisasi dan job satisfaction terhadap *intention to quit* disamping hubungan antar variabel. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit* dengan nilai signifikansi -2.40. Sementara kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* dengan nilai signifikansi 5.32. Sementara untuk pengaruh langsung, baik kepemimpinan maupun iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit*.

Berdasarkan penelitian tersebut dengan menciptakan faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja sehingga dapat mengurangi keinginan untuk berhenti. Dengan tidak melupakan, peran pimpinan sebagai individu yang akan membuat kebijakan yang mendukung peningkatan kepuasan kerja seperti pembinaan karir

Kata Kunci: Kepemimpinan, Job Satisfaction, Iklim Organisasi, Intention to Quit