

**PENGARUH FAKTOR - FAKTOR KEPUASAN KERJA
TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR KARYAWAN PT
BPR CARUBAN INDAH di KABUPATEN MADIUN**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGAI PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



**DIAJUKAN OLEH
ISTIADI WIDYA PRATAMA**

No. Pokok : 040418618

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2008**

ABSTRAKSI

Intention to quit adalah keinginan berpindah dari karyawan yang mengacu pada kelanjutan hubungan dengan perusahaan dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan swasta nasional yaitu BPR Caruban Indah di Kabupaten Madiun. Perusahaan ini bergerak dibidang perkreditan rakyat. Data berasal dari survey terhadap objek penelitian yaitu karyawan dari BPR Caruban Indah di Kabupaten Madiun yang berjumlah 43 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan dengan hasil $Y = 6.136 - 0.172X_1 - 0.166X_2 - 0.093X_3 - 0.322X_4 - 0.110X_5 - 0.185X_6$, sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t untuk menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan faktor-faktor kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to quit*.

Berdasarkan hasil perhitungan didapat bahwa variabel pekerjaan itu sendiri (X_1), gaji (X_2), peluang promosi (X_3), supervisi (X_4), rekan kerja (X_5), kondisi kerja (X_6) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to quit* karyawan PT. BPR Caruban Indah Kab Madiun. Diantara variabel pekerjaan itu sendiri (X_1), gaji (X_2), peluang promosi (X_3), supervisi (X_4), rekan kerja (X_5), kondisi kerja (X_6) variabel supervisi (X_4) berpengaruh dominan terhadap *intention to quit* (Y) karyawan BPR Caruban Indah di Kabupaten Madiun, terbukti kebenarannya. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.910. Ini berarti 91% tingkat perubahan *intention to quit* karyawan di tentukan oleh perubahan variabel bebas yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi, rekan kerja dan kondisi kerja, yang dimasukkan kedalam model regresi. Dengan demikian sisanya sebesar 9% (e) tingkat *intention to quit* karyawan masih ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Keywords: *intention to quit*, *pekerjaan itu sendiri*, *gaji*, *peluang promosi*, *supervisi*, *rekan kerja*, *kondisi kerja*