

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan untuk berhenti bekerja intention to quit pada Pegawai Direktorat Jenderal Anggaran Periode rekrutmen tahun 1999-2010 = Factors affecting intention to quit in employee of directorate general of budget recruitment period 1999-2010

Kurniawan Khristianto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20365622&lokasi=lokal>

Abstrak

Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan di Kementerian Keuangan sejak tahun 2006 terdiri dari 3 aspek yaitu perbaikan di bidang Kelembagaan, Proses Bisnis, dan Sumber Daya Manusia. Setelah berjalannya Reformasi Birokrasi, berdasarkan data yang ditemukan pada Direktorat Jenderal Anggaran (DJA) Kementerian Keuangan RI terjadi peningkatan tren pegawai Generasi X dan Y yang mengundurkan diri dari organisasi DJA dengan berbagai alasan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pegawai untuk keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang diukur berpedoman pada Two Factor Theory yang dikembangkan oleh Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959). Penelitian dilakukan dengan metode kombinasi kualitatif dan kuantitatif dengan cara melakukan wawancara, kuesioner, dan Focus Group Discussion (FGD) terhadap narasumber, responden, dan peserta diskusi yang telah ditentukan berdasarkan kriteria penelitian.

Hasil triangulasi data dengan cara membandingkan indikator yang muncul dari ketiga metode pengumpulan data memberikan kesimpulan bahwa financial reward, gaya kepemimpinan, kebijakan organisasi, dan kesempatan promosi menjadi faktor yang mempengaruhi keinginan (intention) pegawai yang menjadi subyek penelitian untuk keluar dari DJA. Penelitian juga menghasilkan kesimpulan bahwa karakter generasi yang berbeda memberikan alasan yang berbeda terhadap munculnya indikator keinginan untuk keluar yang sama.

.....Bureaucratic Reform held at the Ministry of Finance since 2006 consists of three aspects, namely improvements in Institutional, Business Processes, and Human Resources. Based on data found in the Directorate General of Budget, the trend shows increasing numbers of Generation X and Y employees who resigned from the organization.

This study aims to determine the factors that influence the intention to quit from the organization. Job satisfaction is measured based on the Two Factor Theory developed by Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959). The research was conducted with a combination of qualitative and quantitative methods by conducting interviews, questionnaires, and focus group discussion (FGD).

Results of data triangulation by comparing indicators that appear on the methods of data collection gave conclusion that financial rewards, leadership styles, organizational policies, and promotional opportunities to be the factors that affect the intention to quit of employees who becomes the subject of research. The research also concluded that different generations give different reasons of the intention to quit.