

Pengaruh komitmen dan sistem kompensasi terhadap niat untuk berhenti bekerja: studi empiris pada karyawan PT XYZ = The effect of commitment and compensation system towards the intention to leave an empirical study on the employees of PT XYZ

Pakpahan, Yunita Rosalyn, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20432841&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini mengkaji tentang niat untuk berhenti karyawan PT XYZ, perusahaan yang bergerak di bidang jasa industri minyak dan gas. Untuk mengkaji niat karyawan PT XYZ untuk berhenti bekerja, peneliti menguji persepsi terhadap sistem kompensasi dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, analisis regresi untuk melihat pengaruh persepsi sistem kompensasi dan komponen komitmen organisasi terhadap niat untuk berhenti dari perusahaan. Hasil analisis regresi komitmen dan persepsi kompensasi terhadap niat untuk berhenti diperoleh $R^2 = 0.549$ dengan $p = 0.000$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mempengaruhi niat untuk berhenti sebesar 54.9% dan 45.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Lebih lanjut ditemukan bahwa dimensi afektif dan kontinuans memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk berhenti. Komitmen afektif memiliki nilai $B = -2.925$ pada $p = 0.001$ dan komitmen kontinuans memiliki nilai $B = -1.701$ pada $p = 0.050$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dari komitmen afektif dan komitmen kontinuans dapat menurunkan niat untuk berhenti pada karyawan PT XYZ. Berdasarkan temuan tersebut peneliti merancang intervensi pengembangan organisasi yang berfokus pada metode human process dan human resource management

.....This research aims to study the intention to leave of PT XYZ's employees, a company which is engaged in oil and gas services. This research focuses on finding out the influence of the perception of the employees on compensation system and organization commitment toward the intention to leave of the employees of PT XYZ. This research uses quantitative analysis; regression analysis is used to find out the influence of perception of compensation system and component of organization commitment on employees' intention to leave. The result of commitment regression analysis and perception of the employees on compensation system toward the intention to leave is $R^2 = 0.549$ with $p = 0.000$. It shows that both variables simultaneously influence the intention to leave 54.9% and the rest (45.1%) is influenced by other factors. In addition, it is found that affective and continuance dimensions have a significant influence on the intention to leave. The affective commitment has $B = -2.925$ on $p = 0.001$ and continuance commitment are able to decrease the intention to leave of the employees of PT XYZ.. Based on those results, it is suggested that an intervention of organizational development focusing on human process orientation and human resource management be applied.