

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA TENAGA KEPENDIDIKAN KONTRAK
DI UNIVERSITAS MERCU BUANA
YOGYAKARTA**

ABSTRAK

**Erna Estiningsih
241170007**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasional terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* pada tenaga kependidikan kontrak di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Populasi pada penelitian ini adalah tenaga kependidikan kontrak yang berjumlah 138 orang dengan teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*; 2) terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan budaya organisasional terhadap *turnover intention*; 3) terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*; 4) terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan budaya organisasional terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*.

Implikasi penelitian berkaitan dengan ditemukannya budaya organisasional sebagai faktor yang dominan terhadap *turnover intention* pada tenaga kependidikan kontrak di Universitas Mercu Buana Yogyakarta, maka perlu adanya upaya untuk menciptakan budaya organisasional yang lebih kondusif, tidak kaku dan tidak mengikat.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Budaya organisasional, *Turnover intention*, Komitmen organisasional

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
CULTURE ON TURNOVER INTENTION WITH ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLES IN CONTRACT
EDUCATION STAFF AT MERCU BUANA UNIVERSITY
YOGYAKARTA**

ABSTRACT

**Erna Estiningsih
241170007**

This study was aimed to determine the effect of job satisfaction and organizational culture on turnover intention with organizational commitment as an intervening variable in contract education staff at the University of Mercu Buana, Yogyakarta. The population in this study was contract education staff as much as 138 people with the sampling technique used was saturated sampling. The data analysis method used including descriptive analysis and path analysis.

The results of the study showed that: 1) there was a negative direct effect and significant job satisfaction on turnover intention; 2) there was a negative and significant direct effect of organizational culture on turnover intention; 3) there was an indirect and significant effect of job satisfaction on turnover intention with organizational commitment as an intervening variable; 4) there was an indirect and significant influence of organizational culture on turnover intention with organizational commitment as an intervening variable.

The implications of the study relating to the discovery of organizational culture as the dominant factor towards turnover intention in contract education staff at Mercu Buana University in Yogyakarta, it was necessary to make efforts to create a more conducive, non-rigid and non-binding organizational culture.

Keywords: Job satisfaction, organizational culture, turnover intention, organizational commitment