

## ABSTRACT

Muhammad Alfian Fachrezi. 2014. The Influence of Work Satisfaction on employee's intention of mutation on Toserba "Gading Kuning", Lamongan Region. Advisor (I): Drs. EC. Muji Kuswinarno, M.Si; (II): Faidal, SE, M.M.

Work satisfaction has a close relationship on mutation demand. If all companies' compliances and policies are accepted by the employees, we can assume the satisfaction in working will possibly occur. It also influences the intention rate of mutation made by employees (turnover intentions). The hypothesis of the study: salary ( $X_1$ ), job ( $X_2$ ), promotion opportunity ( $X_3$ ), supervising ( $X_4$ ) and coworkers ( $X_5$ ) influence the intention of mutation whereas salary is the dominant variable. The purpose of the study is to examine the influence of work satisfaction on intention of mutation and whether salary variable is the dominant influence.

Based on the analysis using multiple linear regressions, it shows the result that salary influences the intention of mutation as 0,862, job influences the intention of mutation as 0,682, promotion influences the intention of mutation as 0,238, supervising influences the intention of mutation as 0,427, coworkers influences the intention of mutation as 0,258. The multiple determination coefficients ( $R^2$ ) result of 0,728 shows that the percentage influence of salary effect, job, promotion opportunity, supervising and coworkers on intention of mutation is 72,8%. In the other side, the remaining of 28,2% is influenced by other variables outside this study model. Based on the result of study, salary has dominant influence of 0,862 because it is the fundamental reason for the low level employees in doing their routine.

Keywords: work satisfaction, intention of mutation, turnover intention.

## ABSTRAK

Muhammad Alfian Fachrezi. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Pada Karyawan Toserba “Gading Kuning” di Kabupaten Lamongan, dibawah bimbingan Drs. EC. Muji Kuswinarno, M.Si dan Faidal, SE, M.M.

Kepuasan kerja mempunyai keterikatan yang sangat erat terhadap keinginan pindah kerja. Hal ini dapat di asumsikan jika segala pemenuhan kebutuhan serta kebijakan-kebijakan perusahaan dapat diterima oleh pekerja, maka akan menimbulkan perasaan puas dalam bekerja maka dapat berpengaruh terhadap tingkat keinginan pindah pekerjaan (*turnover intentions*). Hipotesis dari penelitian ini adalah diduga gaji ( $X_1$ ), pekerjaan itu sendiri ( $X_2$ ), kesempatan promosi ( $X_3$ ), pengawasan ( $X_4$ ), dan rekan kerja ( $X_5$ ) berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja, serta gaji sebagai variabel dominan. Tujuan peneliti ini adalah meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja. Serta meneliti apakah variabel gaji berpengaruh dominan.

Berdasarkan analisis menggunakan alat uji regresi linier berganda maka didapatkan hasil, gaji berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja sebesar 0,862, pekerjaan itu sendiri berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja sebesar 0,382, promosi berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja sebesar 0,238, pengawasan berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja sebesar - 0,427, rekan kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja sebesar 0,258. Hasil koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,728, menunjukkan persentase pengaruh gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja terhadap keinginan pindah kerja sebesar 72,8%. Sedangkan 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dari hasil penelitian ini gaji berpengaruh dominan sebesar 0,862 karena gaji merupakan alasan fundamental bagi karyawan level bawah dalam bekerja.

Kata kunci: kepuasan kerja, keinginan pindah kerja, *turnover intention*.