

ABSTRAK

Turnover intention merupakan prediktor terbaik dari *turnover* karyawan. Sehingga menjadi penting bagi perusahaan untuk mengetahui penyebab *turnover intention* karyawan, yang dapat membantu untuk mengurangi tingkat *turnover* dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *turnover intention*. Selain hal tersebut, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui peran *job satisfaction* dan *organizational commitment* sebagai variabel antara pada hubungan variabel tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 110 *salespeople* pada PT. "X" di Surabaya. Penelitian ini menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian ini membuktikan tiga hipotesis yang disusun sebelumnya. Hipotesis pertama *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan dengan nilai $-0,303$ dengan *t*-statistik 2,984. Selanjutnya, hasil dari hubungan tidak langsung pada hipotesis kedua *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif dan signifikan dengan nilai $-0,193$ dengan *t*-statistik 2,229, pada hipotesis ketiga *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *organizational commitment* memiliki pengaruh negatif dan signifikan dengan nilai $-0,208$ dengan *t*-statistik 2,228.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) memberikan pengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*. Kemudian *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh secara tidak langsung melalui *job satisfaction* dan *organizational commitment* sebagai variabel antara. Sifat hubungan mediasi adalah *partially mediating*.

Kata kunci : *Perceived Organizational Support (POS), Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention.*