

ABSTRAK

Turnover intention pada karyawan merupakan masalah yang menjadi perhatian besar bagi suatu perusahaan karena tingginya tingkat *turnover* dapat mengakibatkan terganggunya aktivitas dan produktivitas. Berkaitan dengan sumber daya manusia, permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana cara mempertahankan sumber daya potensial yang dimiliki agar tidak meninggalkan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis peran mediasi komitmen organisasional pada pengaruhnya terhadap persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 82 karyawan tetap yang bekerja di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya. Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan program smartPLS. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan adanya pengaruh signifikan pada keempat hipotesis yakni persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional memediasi secara parsial hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention*, dan komitmen organisasional memediasi secara parsial hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : *turnover intention*, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional

ABSTRACT

Turnover intention on employees is a problem that concern for a company because of the high level of turnover could result in the disruption of the activity and productivity. Pertaining to human resources, the problem facing is how to maintain the human resources potential owned not to leave the organization. This research aims to investigate the influence perceived organizational support and job satisfaction on turnover intention. In addition, this research is also intended to analyze the role of organizational commitment his influence on perceived organizational support and job satisfaction against turnover intention. The sample used in this research were 82 employees remain at Islam Hospital Jemursari Surabaya. The analysis in this research using Partial Least Square (PLS) with smartpls program. Based on result of analysis inferred the existence of significant influence on the four hypothesis: perceived organizational support have a negative influence and significantly to turnover intention, job satisfaction have a negative influence and significantly to turnover intention, organizational commitment partially mediation between perceived organizational support to turnover intention, and organizational commitment partially mediation between job satisfaction to turnover intention.

Keyword: turnover intention, perceived organizational support, job satisfaction, organizational commitment