

## ABSTRAKSI

Fenomena yang seringkali terjadi pada suatu perusahaan adalah kinerja dari perusahaan yang awalnya semula sudah bagus kemudian berubah menjadi buruk, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam hal ini kinerja yang buruk dari perusahaan disebabkan oleh perilaku dari karyawan yang sulit sekali untuk dicegah, salah satu bentuk perilaku karyawan yang sulit untuk dicegah tersebut adalah keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) yang akhirnya berujung pada keputusan dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Melihat kondisi yang seperti ini para Manajer diberbagai bidang telah tertatik untuk meneliti dan menganalisis terkait dengan *turnover intention* pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Goal Orientation* terhadap *Turnover intention* baik hubungan secara langsung maupun tidak langsung. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuisisioner dan metode PLS. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan frontliner (Customer Service dan Teller) di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk. (Bank Jatim) Surabaya sebanyak 60 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Performance Goal Orientation* dan *Learning Goal Orientation* berpengaruh positif signifikan terhadap *Career satisfaction* dan *Organizational commitment*. *Career satisfaction* dan *Organizational commitment* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover intention*.

**Kata kunci :** *Goal Orientation, Career Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intentio*

## ABSTRACT

The phenomenon that often occurs in a company is the performance of a company that initially was good and then turned bad, both directly and indirectly. In this case the poor performance of the company is caused by the behavior of employees that is very difficult to prevent, one form of employee behavior that is difficult to prevent is the desire to move (turnover intention) which ultimately leads to the decision of employees to leave the company. Seeing this condition, Managers in various fields have been interested in researching and analyzing related to employee turnover intention. This study aims to analyze the effect of Goal Orientation on Turnover intention both directly and indirectly. In this study using a quantitative approach using questionnaires and PLS methods. Respondents in this study were frontline employees (Customer Service and Teller) at PT. Bank Pembangunan Daerah, Tbk. (Bank Jatim) Surabaya as many as 60 people.

The results of this study indicate that the Performance Goal Orientation and Learning Goal Orientation have a significant positive effect on Career satisfaction and Organizational commitment. Career satisfaction and Organizational commitment have a significant negative effect on Turnover intention.

***Keywords : Goal Orientation, Career Satisfaction, Organizational Commitment, TurnoverIntention***