

ABSTRACT

Turnover rate of employees in head office of a retail company in East Jakarta in the last two quarters of 2016 has increased. Based on the basic study there are three aspects related to Turnover Intention; Salary Level, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. Research has been conducted to determine the influence of Salary Level, Job Satisfaction, and Organizational Commitment to Turnover Intention (employee turnover) of employees at the head office of a retail company in East Jakarta. Data analysis using Partial Least Square (PLS). The results of this study found that Salary Level, Job Satisfaction, and Organizational Commitment has not influences, moderate, and strong with negative influences to Turnover Intention. The results showed that employee turnover rate increased in the last two quarters of 2016 due to decreased aspects of organizational commitment to the company. In this study also conducted descriptive analysis to provide an overview of the level of approval of respondents associated with turnover intention in the company.

Keywords : turnover intention, partial least square, employee atisfaction, organizational commitment, salary level



ABSTRAK

Turnover rate karyawan di *head office* sebuah perusahaan retail di Jakarta Timur pada dua kuartal terakhir tahun 2016 mengalami kenaikan. Berdasarkan hasil wawancara awal diketahui bahwa terdapat tiga aspek yang berkaitan dengan turnover karyawan yaitu aspek Level Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. Telah dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan arah pengaruh Level Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* (keinginan pindah kerja) karyawan di kantor pusat sebuah perusahaan retail di Jakarta Timur. Analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini menemukan bahwa Level Gaji tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi masing-masing memiliki pengaruh moderat dan kuat terhadap *Turnover Intention*. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki arah pengaruh yang negatif terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *turnover rate* karyawan yang meningkat dalam dua kuartal terakhir tahun 2016 disebabkan karena menurunnya komitmen organisasi karyawan. Dalam penelitian ini pula dilakukan analisis deskriptif guna memberikan gambaran mengenai tingkat kesetujuan responden terkait dengan *turnover intention* di perusahaan tersebut.

Kata kunci : *turnover intention*, *partial least square*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, level gaji

