

INTISARI

Employee turnover menjadi topik utama yang harus dipecahkan oleh manajer sumberdaya manusia di beberapa perusahaan di Indonesia. *Employee turnover* bukan hanya dapat merugikan perusahaan dari segi moral tetapi juga dari segi biaya. Dipercayai bahwa pekerja mempunyai kebiasaan atau kelakuan yang kurang baik pada saat minimnya pencari kerja di dunia kerja. Pekerja juga dipercayai mempunyai harapan untuk memperoleh pekerjaan baru (*job-hop*) tanpa suatu alasan atau hanya untuk kesenangan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional juga disebut sebagai alasan yang paling signifikan terjadinya *employee turnover*.

PT Elnusa Geosains Tbk merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang sedang menghadapi masalah tersebut. Untuk itu dilakukan penelitian guna mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *job-hopping*, terhadap *turnover intention* yang terjadi di PT Elnusa Geosains. Metoda penelitian dimulai dengan pengambilan data melalui kuesioner, kemudian dianalisis dengan analisis regresi hirarkis, yang mengikutsertakan variabel demografi (jenis kelamin, usia, pendidikan, masa jabatan) sebagai variabel kontrol.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan, dan *job-hopping* berpengaruh positif dan signifikan, terhadap terjadinya *turnover intention* di PT Elnusa Geosains Tbk.

Kata kunci : Sumberdaya Manusia/Perilaku Organisasi/*Turnover Intention*

ABSTRAC

Employee turnover, nowadays, is the most major issue that should be managed by human resource managers in almost companies in Indonesia. Employee turnover not only affects companies from a moral side but also a material side. Experience proved that employees would have a bad attitude in the event of a job seeker is low in the labor market. In addition, experience also proved that employees have an expectation to get a new job (job-hope) without any specific reason, but it's just for fun. Job satisfaction and organizational commitment are mentioned also in the last research as significant variables of employee turnover.

PT Elnusa Geosains Tbk, is one of Indonesian companies who face such a problem. Therefore, research has been conducted to further investigate whether job satisfaction variable, organizational commitment variable, and job-hopping variable, would significantly affect turnover intention. Demographic variables (gender, age, education, tenure) including also as control variables. Research methods, start from data collecting by distributing questionnaires, and then analyze the data use hierarchical regression analysis.

Based on the research, job satisfaction is negatively and statistically significant, organizational commitment is negatively and statistically significant and job-hopping is positively and statistically significant, associated with turnover intention in PT Elnusa Geosains Tbk.

Keyword: Human Resource/Organizational Behavior/Turnover Intention