

ABSTRAK

Zaid (1148020332), Pengaruh *Job Embeddedness* Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Puri Khatulistiwa Hotel Jatinangor.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya *turnover intention*. Hal tersebut didasari oleh cara pimpinan Puri Khatulistiwa Hotel Jatinangor dalam memelihara pegawai sehingga memberikan kelekatan dan komitmen antara pegawai terhadap perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job embeddedness* dan komitmen organisasional secara simultan terhadap *turnover intention* pada pegawai Puri Khatulistiwa Hotel Jatinangor. Untuk *job embeddedness*, penelitian ini menggunakan teori Bergiel yaitu *job embeddedness* adalah *links, fit, dan sacrifice*. Untuk komitmen organisasional, penelitian ini menggunakan teori Mayer dan Allen yaitu tiga komponen dari komitmen organisasional adalah *affective, continuance, dan normative*. Sedangkan *turnover intention* menggunakan teori menurut Rarasanti bahwa *turnover intention* dapat diukur melalui *job embeddedness*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *non probability sampling* dengan jenis sampel jenuh dan semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada para pegawai Puri Khatulistiwa Hotel Jatinangor. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda dan uji korelasi. Sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini di uji menggunakan uji t, uji f, dan uji korelasi determinan (r^2) dengan alat statistik yang digunakan adalah program *SPSS Statistic version 23 for windows*.

Dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh budaya *job embeddedness* dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada pegawai Puri Khatulistiwa Hotel Jatinangor sebesar 39,1% sedangkan sisanya 60,9% di pengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti. Selanjutnya berdasarkan pengujian secara hipotesis dan secara simultan (uji f), maka yang didapatkan hasil *job embeddedness* dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan hasil hasil $F_{hitung} = 23,421 > 3,97$. Secara parsial (uji t) variabel *job embeddedness* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel} = -4,710 > 1,666$ nilai signifikansi 0,000, dan variabel komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel} = -1,081 > 1,666$ nilai signifikansi 0,283.

Kata Kunci: *Job Embeddedness, Komitmen Organisasional, Turnover Intention*