

## RINGKASAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei pada karyawan perusahaan supplier unit RPA dikabupaten Kuningan PT. ASPUTRA SINERGI PERDANA. Penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Intention to Leave Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh antara karakteristik pekerjaan, kompensasi terhadap *intention to leave*. Penelitian ini adalah penelitian teoritis atau fundamental. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan data disatu waktu (cross section). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 responden.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dengan menggunakan SEM-PLS, menunjukkan bahwa: (1) Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*, (2) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *intention to leave*, (3) Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, (4) Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, (5) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *intention to leave*, (6) Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi karakteristik pekerjaan terhadap *intention to leave*, (7) Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi kompensasi terhadap *intention to leave*.

Implikasi dari kesimpulan di atas adalah Manjer dan HR dapat menggunakan penelitian ini untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam mempertahankan karyawan karakteristik pekerjaan yang mendorong organisasi focus dalam desain pekerjaan yang memuaskan seperti memberikan otonomi lebih besar atau menyesuaikan beban kerja, kompensasi dengan kebijakan gaji dan tunjangan yang lebih kompetitif komitmen organisasi bila diperlukan dalam *menurunkan intention to leave* dapat mengambil langkah-langkah seperti memperkuat budaya organisasi, memperbaiki hubungan antara manajemen dan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif. sebaliknya jika tidak diperlukan maka dialihkan ke faktor lain yang lebih kritis. Implementasi strategi berbasis temuan ini diharapkan dapat meningkatkan penurunan *turnover* karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, Komitmen Organisasi, *Intention to Leave*

## SUMMARY

*This research is a survey study on employees in RPA unit supplier companies in Kuningan Regency, including PT. ASPUTRA SINERGI PERDANA. This study takes the title "The Effect of Job Characteristics and Compensation on Intention to Leave with Organizational Commitment as a Mediating Variable". This study aims to determine whether organizational commitment can mediate the influence between job characteristics, compensation on intention to leave. This research is theoretical or fundamental research. This type of research is quantitative research with data collection techniques at one time (cross section). The number of respondents in this study was 50 respondents. Based on the results of the study and data analysis using SEM-PLS, it shows that: (1) Job characteristics does not have a negative effect on intention to leave, (2) Compensation does not have a negative effect on intention to leave, (3) Job characteristics have a positive effect on organizational commitment, (4) Compensation has a positive effect on organizational commitment, (5) Organizational commitment has a significant positive effect on intention to leave, (6) Organizational commitment does not have a significant effect in mediating job characteristics on intention to leave, (7) Organizational commitment does not have a significant effect in mediating compensation on intention to leave.*

*The implications of the above conclusions are that Managers and HR can use this research to design more effective strategies in retaining employees, job characteristics that encourage organizations to focus on satisfying job designs such as providing greater autonomy or adjusting workloads, compensation with more competitive salary and benefit policies, organizational commitment if necessary in reducing intention to leave can take steps such as strengthening organizational culture, improving relations between management and employees, creating a more supportive work environment. Conversely, if it is not needed, it is diverted to other more critical factors. The implementation of this finding-based strategy is expected to increase the overall reduction in employee turnover.*

*Keywords: Job Characteristics, Compensation, Organizational Commitment, Intention to Leave*