

ABSTRAK

Upaya untuk mempertahankan SDM menjadi persoalan utama di dalam organisasi. Perputaran dapat dilakukan oleh organisasi dan SDM sendiri. Perputaran yang berdasarkan kemauan SDM sendiri (*turnover intention*) lebih sering terjadi dikarenakan anggapan masyarakat terhadap SDM yang berpindah-pindah sudah menjadi hal yang biasa. Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan keinginan SDM untuk keluar (*turnover intention*), diantaranya yaitu : Komitmen afektif, Kepuasan Kerja, dan *Employee empowerment* . Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang merupakan karyawan tetap PT Starindo Jaya Packaging dengan masa kerja minimal 1 tahun pada bagian produksi yang berjumlah 245 karyawan. Penelitian ini disesuaikan sebanyak 153 sampel dari seluruh total karyawan PT Starindo Jaya Packaging.

ABSTRACT

Efforts to maintain human resources are a major problem in the organization. Turnover can be done by the organization and HR itself. Turnover which is based on the will of HR itself (turnover intention) is more common because people's perceptions of moving human resources have become commonplace. There are many factors that can cause the desire of HR to exit (turnover intention), including: Affective Commitment, Job Satisfaction, and Employee Empowerment. The population in this study were all production section employees who are permanent employees of PT Starindo Jaya Packaging with a minimum service period of 1 year in the production section totaling 245 employees. This study adjusted as many as 153 samples from all the total employees of PT Starindo Jaya Packaging.