

ABSTRAK

Perkembangan bisnis di era teknologi yang serba seamless membuat disrupsi hampir di semua lini dan jenis bisnis. Dalam proses pengalihan dan peralihan proses bisnis secara disruptif, PT. Dayamitra Telekomunikasi mengalami beberapa fenomena yang dikhawatirkan dapat berpengaruh buruk pada kondisi perusahaan dalam mengendalikan sumber daya manusia sebagai aset perusahaan, salah satunya adalah meningkatnya tingkat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini diduga karena terdapat indikasi ketidakpuasan karyawan karena berbagai aspek baik internal maupun eksternal di dalam perusahaan dan kurangnya keterikatan karyawan di dalam perusahaan.

Bukti dari beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kepuasan kerja yang kurang baik di sebuah perusahaan menjadi indikasi meningkatnya *turnover intention*. Penelitian lain menyebutkan bahwa keterikatan karyawan yang erat dalam sebuah organisasi akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan mengkaji pengaruh keterikatan karyawan terhadap *turnover intention* di PT Dayamitra Telekomunikasi.

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan berupa kuisioner. Skala yang digunakan dalam instrumen penelitian adalah skala ordinal dengan menggunakan metode Likert. Rancangan penelitian yang digunakan untuk menganalisis dan menginterpretasikan data adalah analisis verifikatif, untuk mengukur data kuantitatif dan pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan model persamaan *Partial Least Square* (PLS). Analisis ini dapat melakukan analisa korelasi antar variabel laten dengan cara mencari seberapa jauh penyebaran data dari masing – masing variabel menggunakan teknik bootstrap sehingga tidak diperlukan adanya distribusi normal.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dimana hasilnya 56,5% indikator variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention*, dan variabel keterikatan karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan hasil sebesar 5,7% secara negatif. Hasil menyatakan bahwa, semakin baik kepuasan kerja karyawan dan keterikatan karyawan dalam sebuah organisasi maka tingkat *turnover* akan semakin rendah.

Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa baik kepuasan kerja dan keterikatan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* sehingga penelitian ini melahirkan sebuah kesamaan dari penelitian terdahulu dimana implikasi teoritis penelitian terdahulu dapat diaplikasikan pada persoalan-persoalan yang sama.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan, *Turnover Intention*