

ABSTRAKSI

FRANKY OLANDO, Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention

(Dibimbing oleh Rina Anindita)

Meningkatnya jumlah seseorang yang ingin mendapatkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari yang diinginkan, sehingga perusahaan sering mengalami keluar masuknya karyawan yang disebabkan oleh beberapa masalah yang dihadapi. Salah satu masalah yang sering terjadi di dalam perusahaan adalah adanya tingkat *Turnover Intention* yang dirasakan oleh tiap karyawan. Sehingga terdapat beberapa tantangan yang dialami tiap perusahaan untuk mencegah tingkat *Turnover Intention* karena semakin banyaknya pesaing yang ada dengan berbagai inovasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis penelitian sesuai penelitian terdahulu yang menemukan bahwa variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pada penelitian ini memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Penelitian menggunakan data primer dengan instrumen kuisioner online dan wawancara. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan jumlah 84 responden. Data akan dianalisa melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* statistik.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan variabel komitmen organisasional, memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05 sehingga dapat dikatakan tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci: keterlibatan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, *turnover intention*

ABSTRACT

FRANKY OLANDO, *The Influence Job Involvement, Job Satisfaction, Commitment Organizational To Turnover Intention*

(Supervised by Rina Anindita)

The increasing number of someone who wants to get a job to meet daily needs is desired, so companies often experience employee turnover caused by several problems. One of the problems that often occur in the company is their level Turnover Intention perceived by each employee. So there are some challenges that are experienced every level of the company to prevent Turnover Intention because more and more competitors are there with various innovations.

The purpose of this study was to determine the effect of job involvement, job satisfaction, commitment organizational to Turnover Intention. The study hypothesis corresponding previous research that found that variable work engagement and job satisfaction in this study had an influence on Turnover Intention. The study uses primary data with online keusioner instruments and interviews. The sampling technique using a non-probability sampling with 84 respondents. Data will be analyzed through the validity, reliability, and multiple linear regression analysis using statistical software.

The research concludes that the work engagement and job satisfaction have a negative influence on Turnover Intention. Results were consistent with the hypothesis that states that work engagement and job satisfaction have an influence on Turnover Intention. While variable organizational commitment, has a significance level above 0.05 so it can be said to have no influence on Turnover Intention.

Keywords: *Job involvement, job satisfaction, commitment organizational, turnover intention*