

ABSTRAK

Divisi *Human Resource Development* PT. Finnet Indonesia mencatat bahwa terjadi peningkatan pengunduran diri sejak tahun 2013, hingga akhirnya pada akhir tahun 2015 tercatat bahwa tingkat *turnover* PT. Finnet Indonesia mencapai 7%. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari Divisi *Human Resource Development* PT. Finnet Indonesia bahwa batas kewajaran tingkat *turnover* pegawai adalah 5%. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pada tahun 2015 tingkat *turnover* di PT. Finnet Indonesia cukup tinggi.

Turnover merupakan sebuah proses di mana pegawai meninggalkan perusahaan karena alasan tertentu. Sebelum seorang pegawai memutuskan untuk meninggalkan perusahaan biasanya diawali dengan keinginan dari diri masing-masing pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Keinginan tersebut biasanya disebut dengan intensi *turnover*. Intensi *turnover* biasanya ditandai dengan adanya absensi yang meningkat, pegawai malas bekerja, peningkatan pelanggaran tata tertib, adanya protes terhadap atasan oleh pegawai dan perubahan sikap pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya intensi *turnover*, diantaranya adalah kepuasan kerja dan kekohesifan kelompok.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan kekohesifan kelompok terhadap intensi *turnover*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS *for Windows* versi 20. Dalam penelitian ini melibatkan 168 responden sebagai sampel penelitian untuk dilakukan analisis. Data dari responden dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner yang terdiri dari 44 pernyataan terkait kepuasan kerja, kekohesifan kelompok dan intensi *turnover*.

Berdasarkan hasil perhitungan data yang telah dianalisis dengan cara analisis regresi berganda, diperoleh temua bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi *turnover*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T, dimana nilai mutlak t_{hitung} (-3,119) dan lebih besar dari t_{tabel} (1,97). Sedangkan pada variabel kekohesifan kelompok memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap intensi *turnover*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T, di mana nilai mutlak t_{hitung} (1,370) lebih kecil dari t_{tabel} (1,97).

Kata kunci : kepuasan kerja, kekohesifan kelompok, intensi *turnover*