

ABSTRAK

Turnover intention merupakan aspek strategis yang krusial bagi kelangsungan organisasi, baik profit maupun nirlaba. Tingkat retensi yang tinggi berkontribusi terhadap efisiensi operasional, stabilitas organisasi, serta penghematan biaya rekrutmen dan pelatihan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi minat keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) menjadi penting.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran mengenai kondisi *employee engagement*, kepuasan kerja, dan *turnover intention* di PT Telkomedika, serta untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention*, pengaruh *employee engagement* terhadap *job satisfaction*, dan pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di lingkungan kerja PT. Telkomedika.

Penelitian ini dilakukan dalam kerangka pendekatan kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui mekanisme penyebaran kuesioner dengan sampel 100 pegawai PT Telkomedika. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang dilandaskan pada SEM-PLS (*Structural Equation Modelling-Partial Least Square*).

Hasil penelitian deskriptif pada penelitian ini menggambarkan *Employee Engagement* pada karyawan tetap PT. Telkomedika ada pada kategori sangat tinggi, kemudian untuk tingkat kepuasan kerja ada pada kategori sangat puas, dan untuk tingkat *turnover intention* responden ada pada kategori rendah. Kemudian untuk analisis verifikatif pada penelitian ini yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS, hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tidak terbukti signifikan secara statistik, meskipun arah hubungan telah sesuai teori. Demikian pula dalam penelitian ini, kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *employee engagement* dan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *engagement* terhadap *turnover intention* lebih kuat secara langsung daripada melalui kepuasan kerja pada pegawai PT Telkomedika.

Secara manajerial, hasil penelitian menekankan pentingnya strategi peningkatan *employee engagement* melalui pemberdayaan, pengakuan, dan penciptaan makna kerja untuk mengurangi *turnover intention* secara efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: *Turnover Intention, keterlibatan pegawai, kepuasan kerja, Structural Equation Modelling-Partial Least Square*