

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan salah satu kesatuan yang sangat berperan untuk berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh untuk tercapainya tujuan. Suatu perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal dan mempertahankan usaha dalam jangka panjang. Tujuan pembentukan ini menjadi tantangan tersendiri jika berhadapan dengan perkembangan zaman.

Perkembangan perusahaan dituntut untuk lebih perhatikan karyawan. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan membawa dampak buruk pada sikap kerja karyawannya. Berbagai penelitian Novliandi, (2007), menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki sikap kerja positif akan menampakkan produktifitas yang lebih tinggi daripada yang sikap kerjanya negative. Pekerja yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan akan lebih rendah absensi dan penguunduran dirinya. Hal tersebut dengan adanya khasusu yang ada maka karyawan mempunyai keinginan untuk pindah kerja.

Keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) adalah keinginan untuk berpindah atau keluar dari suatu perusahaan dan belum sampai pada tahap realisasi untuk benar-benar pindah kerja ke tempat kerja lain. Perpindahan kerja sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan perusahaan dan posisi pekerjaan tersebut harus digantikan orang lain. Keinginan untuk pindah kerja mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan

keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan. Pindah kerja dapat berupa pengunduran diri, berpindah keluar dari suatu perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan (Andini, 2011).

Timbulnya keinginan untuk pindah kerja (*Turnover Intention*) karyawan merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi oleh para pengusaha sejak revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja yang melampaui batas serta tiadanya jaminan social menjadi penyebab utama timbulnya *turnover* atau keinginan untuk pindah pada waktu itu. Perusahaan selalu mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama perputaran yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan dan rekrutmen. Dampak dari timbulnya keinginan untuk pindah tersebut akan mempengaruhi berbagai aktivitas kerja yang terdapat pada aktivitas kerja yang terdapat pada perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tingkat keinginan untuk pindah harus dapat diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat dan keuntungan yang lebih besar atas peningkatan kerja karyawan dibandingkan biaya rekrutmen yang ditanggung perusahaan. Keinginan untuk pindah harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia didalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial. Fenomena tersebut perlu disikapi karena tingkat keinginan untuk pindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan menurut Wawan, (2000).

Permasalahan yang terindikasi dari keinginan untuk pindah pada PT. Artaboga Cemerlang adalah adanya karyawan mencari lowongan kerja, merasa tidak kerasan dalam bekerja, juga memiliki gejala-gejala yang sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaannya, pernyataan bernada negative dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja. Gejala-gejala tersebut akan lebih terlihat dari data perpindahan kerja karyawan yang keluar dan masuk. Bukti tingkat perpindahan kerja karyawan selama tiga tahun terakhir 2015, 2016, 2017 untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Tingkat *Turnover Intention* Karyawan
PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan yang Masuk
2015	210	34	25
2016	201	67	54
2017	188	60	47

Sumber: HRD PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya

Dari Tabel 1.1 di atas menunjukkan tingkat turnover karyawan PT. Arta Boga Cemerlang. Pada tahun 2015 jumlah karyawan 210 karena adanya jumlah karyawan keluar sebesar 34 karyawan dan karyawan masuk sebesar 25 karyawan maka jumlah karyawan pada tahun 2016 yaitu 201. Pada tahun 2016 mengalami penurunan karena adanya jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2016 yaitu 67 karyawan dan karyawan masuk sebanyak 54 jadi jumlah karyawan pada tahun 2017 sebesar 188 karyawan dan pada tahun 2017 mengalami penurunan karena ada 60 karyawan yang keluar sebesar 60 karyawan dan karyawan yang masuk sebesar 47 karyawan. Jadi pada tahun 2018 jumlah karyawan sebesar 175 karyawan.

Hal ini menggambarkan bahwa tingkat perpindahan karyawan belum mendapat perhatian dari perusahaan. Jika hal ini tidak mendapat perhatian maka mengganggu kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan PT. Arta Boga Cemerlang.

Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) terjadi karena munculnya keinginan mencari pekerjaan baru ke perusahaan lain. Hal ini terjadi karena perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan karyawannya seperti gaji dan tunjangan yang tidak sesuai, sehingga karyawan membanding-bandingkan gaji yang diterima karyawan lain dengan perusahaan lain dengan gaji yang setara dengan beban kerjanya, karena karyawan selalu berfikir untuk ingin mendapatkan gaji dan tunjangan yang diterima besar. Kemudian karyawan selalu bercerita dengan sesama karyawan secara sengaja atau tidak sengaja pasti pernah bercerita dengan karyawan lain tentang suka duka selama bekerja di masing-masing pekerjaannya, jadi karyawan dapat berfikir jika perusahaan lain lebih menguntungkan karyawannya.

Kedua, keinginan untuk pindah (*turnover intention*) terjadi karena keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang. Faktanya banyak karyawan bekerja yang tidak sesuai dengan keinginannya saat awal melamar pekerjaannya, seperti posisi yang saat ini karyawan peroleh adalah bukan keinginan dari karyawan itu sendiri, sehingga menimbulkan keinginan untuk pindahnya (*turnover intention*) sangat tinggi karena bekerja dengan setengah hati. Kemudian masih terdapat karyawan yang masih bertahan karena menganggap usianya sudah udah usia batas maksimal untuk syarat mencari pekerjaan yang lain, jadi hanya timbul rasa ingin berpindah saja yang ada di dalam pikiran karyawan. Pada dewasa ini karyawan jika ada tawaran kerja lebih baik namun

usianya tidak menjadi masalah, maka dengan ini keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan yang akan datang sudah nampak terlihat dan bias diramalkan.

Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi oleh para pengusaha sejak revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja yang melampaui batas serta tiadanya jaminan sosial menjadi penyebab utama timbulnya keinginan untuk pindah pada waktu itu.

Beberapa khusus tertentu keinginan untuk pindah (*turnover intention*) memang diperlukan perusahaan terutama terhadap karyawan dengan keterikatan yang rendah, namun tingkat keinginan untuk pindah tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga masih memiliki kesempatan untuk memperoleh kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan *turnover* tersebut, keinginan untuk pindah dapat berdampak negative bagi PT. Artaboga Cemerlang. Adanya keinginan untuk pindah (*turnover intention*) dilakukan oleh karyawan akan memberikan kesempatan kepada PT. Artaboga Cemerlang untuk merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi.

Tingginya keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) akan menimbulkan dampak buruk bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan dan peningkatan sumber daya manusia. Keinginan untuk pindah juga mencerminkan terdapat suatu ketidakpuasan karyawan pada perusahaan tempat karyawan bekerja. Sesuai fenomena dilapangan mengenai keterikatan antara kepuasan kerja dan keinginan untuk pindah, sesuai pada karyawan PT. Artaboga Cemerlang pada tahun 2017 yaitu penyebab kepuasan kerja berkurang karena kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pada hal ini

mengalami penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu dan karyawan sering melakukan kesalahan, misalnya laporan yang diberikan terkadang salah ketik atau tidak melakukan pengecekan ulang sebelum dilaporkan kepada atasan. Oleh karena itu, menyebabkan kinerja perusahaan semakin lambat dari atasan juga memberikan keterbatasan waktu untuk menyelesaikan, selain itu, karyawan melakukan pekerjaan dengan berat hati karena ketidakpuasannya terhadap perusahaan seperti menunda pekerjaan tersebut.

Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang mengakibatkan tingginya keinginan untuk pindah akan berpengaruh pada keterikatan karyawan karena apabila turnover tinggi akan berdampak negative terhadap keterikatan karyawan. Keterikatan pada karyawan adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja, yang akan mempengaruhi dia untuk memberikan upaya lebih pada pekerjaannya. Bisnis yang dimiliki perusahaan membuat karyawan memberikan upaya terbaik mereka dalam meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan menyadari bahwa kinerja perusahaan dapat di pengaruhi oleh pekerjaan mereka. Oleh karena itu karyawan yang memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan maka akan meningkatkan performansi pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. (Conference Board dalam Vibrayani, 2012:10).

Adapun pernyataan dari Schiemann, 2010 (dalam Anton & M. Fattah 2015) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* melebihi karyawan yang sudah puas atau sekedar berkomitmen kepada suatu perusahaan. Keterikatan ini dapat mencakup *advokasi* (pembelaan) terhadap perusahaan tempat bekerja. Ketika seorang karyawan telah merasa terikat terhadap

perusahaan maka karyawan tersebut akan merasa puas dan dapat berkomitmen terhadap perusahaan serta memberikan upaya yang ekstra untuk kemajuan perusahaan atau bahkan merekomendasikan tempat kerjanya.

Ikatan organisasi yang tergabung dalam Perrin's Global Workforce Study, 2003 dalam Meida (2013) mendefinisikan keterikatan karyawan (*employee engagement*) sebagai kesediaan karyawan dan kemampuannya untuk berkontribusi dalam kesuksesan perusahaan secara terus-menerus. Rasa keterikatan terhadap organisasi ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti faktor emosional dan rasional berkaitan dengan pekerjaan dan pengalaman kerja secara keseluruhan.

Agar sumber daya manusia bekerja secara maksimal, maka karyawan harus memiliki keterikatan dengan perusahaan (Gallup, dalam Lewiuci 2016). Karyawan yang terikat akan bekerja dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka lebih cepat atau banyak menyelesaikan hal-hal ditempat kerja. Ketika karyawan terikat, secara otomatis mereka akan meningkatkan kinerjanya selaras dengan goal yang diinginkan oleh perusahaan (Bekker dan Demerouti dalam Leuwici, 2016).

Berdasarkan pengetahuan yang diperoleh dari perusahaan ini karyawan belum terikat penuh dengan perusahaan yang dikarenakan terdapat beberapa kendala-kendaa yang dihadapi. Rendahnya keterikatan karyawan sehingga timbul berbagai permasalahan. Permasalahan yang terjadidalam pengamatan peneliti di perusahaan PT. Artaboga Cemerlang adalah karyawan pada saat jam kerja berlangsung karyawan asik bermain facebook, twitter, serta bermain game pada saat mendapatkan tugas diluar perusahaan. Rasa antusias dari para karyawan terlihat sangat rendah terhadap pekerjaannya mereka, terlihat mereka kurang

berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan mereka. Hal ini terjadi apabila karyawan tidak memiliki energy yang optimal ketika melakukan pekerjaan dan kurang bersungguh-sungguh dalam melakukannya. Meskipun terkadang kesalahan tidak hanya dilakukan oleh karyawan namun karyawan merasa bersalah atas kesalahan yang telah diperbuat.

Hal lain yang membuat karyawan merasa tidak terikat dengan perusahaan adalah karyawan terlihat kurang bersemangat dan antusias ketika melakukan pekerjaan sehingga memakan waktu lebih lama atau dengan kata lain tidak efisien dan berdampak pada pengiriman barang yang menjadi lambat tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Masalah lain yang terjadi pada karyawan yang tidak terikat adalah karyawan yang bekerja hanya dating untuk mengisi daftar hadir, namun kenyataanya ditempat kerja tidak serius dalam melakukan kewajibanya atau hanya dating menyelesaikan pekerjaan diberikan lalu begitu saja. Ketika karyawan merasa puas dan termotivasi maka mereka akan peduli, merasa memiliki, atau mengabdikan diri terhadap organisasi secara maksimal dan bekerja secara tim untuk meningkatkan *performance* bagi organisasi.

Karyawan yang memiliki akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya (Marciano, dalam Lewiuci 2016). Sebaiknya hasil dari rendahnya keterikatan karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja tetapi juga meningkatkan keinginan berpindah, menurunkan kepuasan pelayanan pelanggan dan meningkatkan ketidakhadiran (Cataldo, dalam Lewiuci, 2016). Siddhanta dan Roy (dalam Lewiuci, 2016) menyatakan bahwa keterikatan karyawan dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan.

Selain keterikatan karyawan yang dapat mempengaruhi keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang kurang optimal dapat dilihat dari hasil observasi diindikasikan bahwa, kepuasan kerja para karyawan secara keseluruhan kurang baik ntah antara atasan dengan karyawan ataupun karyawan dengan teman sekerjanya. Hal ini dibutuhkan keterikatan kerja yang harmonis antar sesama karyawan agar teripta kepuasan kerja yang baik. Hal tersebut tidak hanya dilakukan salah satu atau sebagian dari karyawan namun keharmonisan dalam kerja diperlukan kekompakan dari seluruh karyawan PT. Artaboga Cemerlang baik pada level pemimpin, level staff maupun karyawan biasa, sehingga akan meningkatkan kepuasan masing-masing karyawan. Jika hal ini tidak diantisipasi maka akan merugikan perusahaan dan berakibat menjadi penurunan produktivitas perusahaan. Permasalahan tersebut diindikasikan adanya penurunan keterikatan karyawan dan kepuasan kerja pada perusahaan.

Indikasi kepuasan kerja pegawai menurut Hariandja (2002) dapat dijelaskan bahwa, pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman kerja, atasan mnegikuti aturan0aturan dan lingkungan kerja tertentu yang sering sekali tidak memadai atau kurang disukai. Kepuasan kerja dapat dihasilkan dari persepsi karyawan yang mengenai seberapa baik pekerja yang menyediakan pekerjaan yang dapat dipandang penting. Adanya kepuasan kerja yang dapat diperoleh karyawan diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai, tanpa adanya kepuasan kerja karyawan akan bekerja tidak sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya keinginan untuk pindah semakin berkurang, sehingga perusahaan secara maksimal akan tercapai. Handoko (2000:193) berpendapat bahwa, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan system nilai yang dianut oleh individu semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek didalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan system yang dianut oleh individu semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan kerjanya tersebut. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu system kerja yang secara serius dapat memperhatikan tentang kepuasan kerja bagi para karyawan. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Handoko (1995) bahwa, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan memperoleh kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Permasalahan kepuasan kerja di PT. Arta Boga Cemerlang yang ada adalah diindikasikan menurunnya tingkat kepuasan kerja. Tingginya tingkat absensi atau tingkat kehadiran karyawan merupakan salah satu ciri kepuasan kerja menurun. Sementara standar ketidakhadiran karyawan maupun perputaran kerja yang dapat ditolelir menurut pimpinan PT. Arta Boga Cemerlang. Bukti selama tiga tahun terakhir, terjadi kenaikan tingkat ketidakhadiran karyawan. Hal ini dapat terlihat dalam Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Tahun 2017

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Ketidakhadiran Karyawan (Orang)
1	2015	210	32
2	2016	201	40
3	2017	188	45

Sumber. PT. Artaboga Cemerlang

Dari tabel 1.1 tersebut di atas menunjukkan bahwa adanya tingkat kehadiran karyawan yang cukup besar yaitu pada tahun 2017, Dilihat dari tahun 2015, 2016, 2017 ketidak hadiran masing-masing tahun yaitu 32, 40, dan 45 diatas standar ketidak hadiran perusahaan. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat absensi kerja karyawan belum mendapat perhatian dari perusahaan. Indikasi ini menggambarkan masih adanya ketidakpuasan kerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang yang terdeteksi ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaanya akan sering mangkir (absen).

Kemudian munculnya ketidakpuasan kerja dikarenakan kepuasan gaji yang diterima oleh karyawan masih tidak sesuai dengan umr sementara karyawan masih tergolong karyawan kontrak yang tidak memiliki jaminan pesangon atau jaminan sosial lainnya, selain itu karyawan menganggap gaji perusahaan yang

saat ini karyawan bekerja tidak sama seperti perusahaan lain. Seperti inilah yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas terhadap perusahaan jika haknya tidak sebanding dengan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan.

Kemudian munculnya ketidakpuasan kerja dikarenakan kepuasan gaji yang diterima oleh karyawan masih tidak sesuai dengan UMR, sementara karyawan masih tergolong karyawan kontrak yang tidak memiliki jaminan pesangon atau jaminan sosial lainnya, selain itu karyawan menganggap gaji perusahaan yang saat ini karyawan bekerja tidak sama seperti di perusahaan lain. Seperti inilah yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas terhadap perusahaan jika haknya tidak sebanding dengan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan.

Pernyataan di atas didukung pendapat Kinicki (2001:226) yang menyatakan bahwa, antara ketidakhadiran dan kepuasan kerja terdapat kolerasi negatif yang kuat, dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun dan sebaliknya jika tidak ada kepuasan kerja, ketidakhadiran akan meningkat. Keinginan pindah kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat dan mulai malas bekerja. Kepuasan kerja memiliki efek untuk menentukan akan meninggalkan atau tetap tinggal di perusahaan tersebut.

PT. Arta Boga Cemerlang memiliki karyawan sebanyak 179 karyawan yang tersebar diseluruh wilayah Surabaya. Disini peneliti tertarik dengan keterikatan (*employee engagement*) terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tidak ada standar angka *turnover* karyawan yang ideal bagi suatu perusahaan, karena struktur karyawan setiap perusahaan berbeda-beda. Faktanya di PT Arta Boga Cemerlang setiap

tahunnya tingkat *turnover* bertambah, karena banyak faktor salah satunya yang sudah di uraikan peneliti. Sehingga menggoyahkan komitmen kerja. Akibatnya *turnover intention* cenderung meningkat.

Dengan melihat uraian diatas mengenai keinginan untuk pindah (*turnover intention*) dipengaruhi oleh keterikatan (*employee engagement*) dan dipengaruhi secara tidak langsung oleh kepuasan kerja, maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian pada PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya, dengan judul **“PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ARTA BOGA CEMERLANG SURABAYA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya ?
2. Apakah keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya?
4. Apakah keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya ?
2. Untuk mengetahui keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya ?
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja karyawan organik PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya ?
4. Untuk mengetahui keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya ?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai pengaruh keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) melalui kepuasan kerja sebagai *variable intervening* sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diambil oleh perusahaan dimasa yang akan datang.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*) kepuasan kerja dan keinginan untuk pindah (*turnover intention*).

c. Bagi Peneliti

1. Untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang sumber daya manusia khususnya tentang keterikatan karyawan (*employee engagement*), kepuasan kerja dan keinginan untuk pindah (*turnover intention*).

2. Mengaplikasikan teori yang didapat dibangku kuliah.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan refrensi untuk mengadakan penelitian berkaitan dengan keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan keinginan untuk pindah, dalam perusahaan.