

ABSTRAK

Lingkungan global yang semakin kompetitif mengharuskan perusahaan mampu untuk beradaptasi dalam menghadapi masalah. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah *turnover intention*. Supaya *turnover intention* menurun, organisasi dapat menekan dengan meningkatkan keterlibatan kerja dan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan bahwa *job involvement* berpengaruh terhadap *turnover intention*, *job involvement* berpengaruh terhadap komitmen afektif, komitmen afektif berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan *job involvement* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen afektif. Pengambilan data dari penelitian ini melibatkan 87 responden dengan kriteria utama responden merupakan karyawan kontrak dan tetap PT BRI Kanwil Semarang dan memiliki masa kerja ≤ 4 tahun. Data yang didapatkan kemudian dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) yang diestimasi dengan *Path Analysis* menggunakan IBM SPSS versi 29.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa *job involvement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Dalam penelitian ini juga ditemukan pengaruh negatif dan signifikan pada komitmen afektif terhadap *turnover intention*. Kemudian yang terakhir, *job involvement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen afektif. Oleh karena itu, semua hipotesis dalam penelitian ini didukung dan penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan, terutama dalam hal yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan serta diharapkan menjadi sebuah literatur untuk penelitian selanjutnya.

Kata kunci: *Job Involvement*, *Turnover Intention*, Komitmen Afektif