

ABSTRAK

Pergantian Karyawan yang tinggi menjadi mahal untuk suatu organisasi dan Pergantian karyawan yang tinggi juga dapat mengacaukan jadwal kerja perusahaan atau berpengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya jika terjadi di bidang-bidang penting atau pekerjaan skill khusus. Perputaran yang tinggi juga bisa mempengaruhi kredibilitas perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi Minat Keluar karyawan adalah Keterikatan Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Minat Keluar Karyawan Kontrak, termasuk pengaruh Antiseden Keterikatan kerja yaitu Dukungan Organisasi yang diterima, Karakteristik Pekerjaan dan Keadilan Prosedural terhadap Keterikatan kerja maupun Minat Keluar karyawan Kontrak di Perusahaan Manufaktur di PT AST Indonesia Semarang.

Penelitian dilakukan terhadap 137 responden karyawan Kontrak dengan metode Analisis SEM AMOS 22. Hasil Penelitian memperlihatkan bahwa Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan positif terhadap keterikatan kerja. Dan Kenaikan Level Keterikatan kerja terbukti berpengaruh signifikan negatif menurunkan Minat keluar karyawan. Tetapi dalam penelitian ini ditemukan bahwa Karakteristik Pekerjaan akan berpengaruh terhadap minat keluar, jika melalui mediasi Keterikatan Karyawan.

Salah satu temuan dalam penelitian ini adalah Karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif signifikan terhadap minat keluar jika dimediasi oleh keterikatan kerja. Sementara Dukungan Organisasi dan Keadilan Prosedural, dirasakan langsung oleh karyawan Kontrak dan peningkatan kedua variabel tersebut bisa menurunkan minat keluar.

Kata Kunci : Minat Keluar, Keterikatan Kerja, Dukungan Organisasi yang diterima, Karakteristik Pekerjaan, Keadilan Prosedural.