

ABSTRAK

Studi ini mengkaji mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung antara keterlibatan kerja, keterikatan kerja, *organizational citizenship behavior* dan intensi *turnover* yang terjadi pada karyawan *engineer* di PT Tjiwi Kimia Tbk.

Hasil pada penelitian yang dilakukan pada karyawan *engineer* di PT. Tjiwi Kimia Tbk. Sidoarjo, pertama terjadi pengaruh positif signifikan antara keterlibatan kerja dan tingkat intensi *turnover*, kedua terjadi pengaruh positif dan signifikan antara keterikatan kerja dan tingkat intensi *turnover*, terjadi pengaruh positif simultan antara keterlibatan dan keterikatan kerja pada intensi *turnover*, keempat terdapat pengaruh positif antara keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior*, kelima terjadi pengaruh positif dan signifikan antara keterikatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, keenam terjadi pengaruh negatif dan signifikan antara intensi *turnover* dan *organizational citizenship behavior*, ketujuh tidak terjadi pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja melalui intensi *turnover* terhadap *organizational citizenship behavior*, kedelapan terjadi pengaruh antara keterikatan kerja melalui intensi *turnover* pada *organizational citizenship behavior*, kesembilan, keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh tidak langsung pada *organizational citizenship behavior*, kesepuluh, tidak terjadi pengaruh tidak langsung antara keterikatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci : Keterlibatan Kerja, Keterikatan Kerja, Intensi *Turnover*, dan *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

This study examines the direct and indirect influence of *job involvement*, keterikatan kerja, *organizational citizenship behavior* and *turnove intention* that occur IN employee *engineer* at PT Tjiwi Kimia Tbk.

Results in research conducted on employee *engineer* at PT. Tjiwi Kimia Tbk. Sidoarjo, first occurred significant positive influence between work involvement and *turnover level intention*, second there is a positive and significant influence between work engagement and *turnover rate intention*, there is a simultaneous positive influence between involvement and engagement in intensi *turnover*, there are four positive influences between work transparency and *organizational citizenship behavior*, the fifth occurrence of positive and significant influence between the engagement of the *organizational citizenship behavior*, the sixth occurrence of negative and significant influences between intensi *turnover* and *organizational citizenship behavior*, the seventh does not occur a significant influence between involvement work through intensi *turnover* against *organizational citizenship behavior*, the eighth occurred between working engagement through intensi *turnover* on *organizational citizenship behavior*, ninth, work involvement has no indirect influence on *organizational citizenship behavior* , tenth, no direct influence between attachment to *organizational citizenship behavior*.

Keywords: Keterlibatan kerja, Keterikatan kerja, Intensi *turnover*, and *Organizational Citizenship Behavior*