

### Abstrak

Mempertahankan dan menjaga karyawan yang berkualitas telah menjadi prioritas utama bagi banyak organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan modal intelektual, sosial, dan psikologis yang memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Intensi *turnover* muncul sebagai area penting terkait dengan hal tersebut. Intensi merupakan indikator yang lebih baik dari perilaku aktual *turnover*. *Turnover* secara sukarela dimana karyawan pindah ke kompetitor berpotensi menyebabkan perusahaan kehilangan pengetahuan. Oleh karena itu, salah satu upaya untuk mengendalikan dan menurunkan *turnover* karyawan dapat dimulai dengan menghilangkan intensi *turnover*nya. Faktor retensi berupa pelatihan dan kesempatan pengembangan, kesempatan karir, dan kompensasi merupakan beberapa faktor yang dievaluasi sebelum intensi *turnover* terjadi. Selain itu, *employee engagement* juga menjadi salah satu faktor yang diketahui berperan terhadap intensi *turnover* karyawan. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan menggunakan skala pada karyawan sebuah perusahaan *Consumer Good*, yaitu PT. X. Data yang terkumpul dari 155 orang dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesempatan karir dan kompensasi berperan untuk menurunkan intensi *turnover* melalui mediasi *employee engagement*. Selain itu, diketahui pula bahwa peran pelatihan dan kesempatan pengembangan, kesempatan karir, serta kompensasi tidak lebih kuat untuk menurunkan intensi *turnover* melalui mediasi *employee engagement* pada karyawan wanita.

Kata kunci: pelatihan dan kesempatan pengembangan, kesempatan karir, kompensasi, *employee engagement*, intensi *turnover*

### Abstract

*Maintaining and keeping qualified employees have become the main priority for many organizations. It is because employees are intellectual, social, and psychological capital who provides a competitive advantage for the organization. Turnover intention emerged as an important area concerning such matter. Intention is a better indicator of turnover actual behavior. Voluntary turnover in which employees moves to a competitor potentially cause the company to lose knowledge. Therefore, one way to control and reduce employee turnover can be started with eliciting turnover intentions. Retention factors in form of training and development opportunities, career opportunities, and compensation are several factors which are evaluated before turnover intention occur. Moreover, employee engagement is also known as one of the factors that contribute to employee turnover intention. Gathering data in this research used scales for employees of a Consumer Good company, which is PT. X. The collected data from 155 employees analyzed using multiple regression analysis. The results showed that career opportunities and compensation contribute to lower turnover intention through the mediation of employee engagement. Furthermore, training and development opportunities, career opportunities, and compensation was found did not strong enough to affect turnover intention through employee engagement for female employees.*

*Keywords: training and development opportunity, career opportunity, compensation, employee engagement, turnover intention.*