

ABSTRAK

Pada tahun 2021 tiga bank syariah Indonesia yakni BRI Syariah, BNI Syariah, dan Syariah Mandiri, dilebur menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Setelah penggabungan BSI mengalami peningkatan jumlah karyawan yang keluar, penyebab *turnover* karyawan dikaitkan dengan adanya rasa ketidakpuasan kerja karyawan, dan kurangnya rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja, tingkat keterikatan karyawan, dan tingkat *turnover intention* karyawan BSI pasca merger dilakukan.

Berdasarkan kerangka pemikiran perumusan hipotesis yang dibangun meliputi kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y), keterikatan karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y), serta kepuasan kerja (X1) dan keterikatan karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan jenis penelitian deskriptif, teknik analisis data menggunakan SEM lisrel. Teknik sampling yang dipergunakan adalah *proportional random sampling* dan data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner sebanyak 499 karyawan BSI.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja BSI sebesar 83.6% dengan *variance extracted* sebesar 0,5836 dan *construct reliability* 0,8743, tingkat keterikatan karyawan BSI sebesar 85.4% dengan *variance extracted* sebesar 0,6407 dan *construct reliability* 0,8433, serta tingkat *turnover intention* BSI sebesar 69% dengan *variance extracted* sebesar 0,5671 dan *construct reliability* 0,8136.

Kesimpulan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan keterikatan karyawan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan karyawan untuk mengurangi tingkat *turnover intention*.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan dan *Turnover Intention*