

Pengaruh Employee Engagement dan Work Engagement terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Sidoarjo

Oleh:

Nisa Rahmawati

Dosen Pembimbing:

Dr Rifdah Abadiyah, S.E., M.S.M C.H.C.M

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh *employee engagement* dan *work engagement* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan rumah sakit di Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah 100 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner menggunakan skala likert. Pengujian data menggunakan alat bantu SPSS 25. Hasilnya menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Work engagement* memiliki pengaruh yang negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. *Employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Work engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi *employee engagement* dengan *turnover intention*. Kepuasan kerja memediasi *work engagement* dengan *turnover intention*.

- Kata Kunci: *Employee Engagement*, *Work Engagement*, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

Pendahuluan (Fenomena)

Perkembangan dunia kesehatan saat ini mulai menjadi salah satu sorotan publik. Fasilitas di bidang kesehatan seperti halnya rumah sakit atau klinik sudah menentukan tujuan untuk memberikan pelayanan yang maksimal, adil dan merata, serta terjangkau bagi semua masyarakat. Kementerian Kesehatan RI mengatakan dalam [1], mutu pelayanan dalam bidang kesehatan harus lebih ditingkatkan terutama di bagian pelayanan perawat. Pelayanan yang baik tidak lepas dari adanya tenaga kerja yang baik, dimana hal ini perawat merupakan tenaga kerja utama yang melakukan pelayanan pada konsumen. Karenanya, bagian manajemen sumber daya manusia dituntut untuk mengutamakan hal-hal yang cenderung dapat memfasilitasi karyawan dengan sesuatu yang dapat membuat mereka nyaman dalam bekerja. Sehingga terhindar dari keinginan untuk berpindah tempat kerja.

[3] *Turnover intention* adalah berpindahnya seorang karyawan ke pekerjaan yang lain atas keinginannya sendiri. Tingginya tingkat *turnover* dalam sebuah perusahaan akan berpengaruh buruk pada produktivitas perusahaan. Hal tersebut juga berlaku pada rumah sakit atau tempat pelayanan kesehatan yang lain. Apabila tingkat *turnover* tidak bisa dibendung atau dikurangi, maka mutu pelayanan kesehatan akan menurun pula [1].

Idealnya, bagi sebuah perusahaan atau instansi rata-rata *turnover* harus menunjuk pada angka 5% - 10% per tahunnya. [1] Sedangkan di Indonesia terdapat rata-rata *turnover* yang terjadi mencapai angka lebih dari 10% tiap tahunnya dan terus meningkat dari tahun ke tahun terutama dalam organisasi yang ada di rumah sakit. Pra-survey yang dilakukan penulis mendapatkan hasil bahwa rata-rata tingkat *turnover* yang terjadi di beberapa rumah sakit mencapai 10% hingga 15% setiap tahun dan terus meningkat hingga saat ini.

Pendahuluan (Fenomena)

bisa dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Keluar

Tahun	Jumlah Karyawan keluar karena Pensiun	Jumlah Karyawan yang keluar karena Pemutusan Hubungan Kerja	Jumlah karyawan keluar karena keinginan sendiri
2020	2	3	8
2021	0	2	11
2022	1	2	15

Sumber: data karyawan keluar rumah sakit A

Meningkatnya angka *turnover intention* di setiap tahun tersebut dapat dijadikan sebuah alasan penelitian untuk mengetahui solusi tepat yang dapat diterapkan dalam menekan tumbuhnya *turnover intention*. Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa variabel yang dikatakan berpengaruh terhadap *turnover intention* seperti, keterikatan karyawan (*employee engagement*), keterikatan kerja (*work engagement*) dan kepuasan kerja.

Riset Gap

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian terdahulu

1. Pada penelitian sebelumnya, dikatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* [5]. Sedangkan di penelitian yang lain [6], *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. *Work Engagement* merupakan salah satu variabel yang berpengaruh negatif signifikan selanjutnya setelah *employee engagement* terhadap *turnover intention* dengan metode kuantitatif [7]. Penelitian selanjutnya mengatakan bahwa pengaruh negatif *work engagement* pada *turnover intention* masih belum dapat dipastikan dan dibuktikan dengan sistem, sehingga disimpulkan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* [8]. Dari kedua penelitian tersebut dapat dikatakan yang menjadi gap keduanya adalah antara perbedaan metode yang dilakukan oleh kedua peneliti.
3. Penelitian [9] menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak menghubungkan antara variabel *employee engagement* dengan *turnover intention*. Sedangkan pada penelitian [6] menghasilkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan secara signifikan terhadap hubungan antara *employee engagement* dengan *turnover intention*.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh pada *turnover intention*?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh pada *turnover intention*?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada *turnover intention*?
4. Apakah *employee engagement* berpengaruh pada kepuasan kerja?
5. Apakah *work engagement* berpengaruh pada kepuasan kerja?
6. Apakah *employee engagement* berpengaruh pada *turnover intention* apabila kepuasan kerja menjadi variabel intervening?
7. Apakah *work engagement* berpengaruh pada *turnover intention* apabila kepuasan kerja menjadi variabel intervening?

Pertanyaan Penelitian

Apakah pengaruh *employee engagement* dan *work engagement* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

Kategori SDGs

Termasuk dalam kategori SDGs ke 8, sebagai peningkatan dan pemerataan ekonomi yang berkelanjutan, untuk tenaga kerja yang optimal dan produktif, juga pekerjaan layak untuk semua masyarakat.

Literatur Review

A. *Employee Engagement* (X1)

Schaufeli dan Bakker, Rothbard dalam penelitian [12] bahwa *employee engagement* merupakan suatu tingkatan dimana seorang karyawan telah terikat dan terlibat baik secara emosi, fisik maupun kognitif terhadap sebuah organisasi.

Terdapat pula indikator pengukur dari *employee engagement* menurut [15] yakni

1. Lingkungan Kerja
2. Kepemimpinan
3. Tim dan Rekan Kerja
4. Pelatihan dan Pengembangan Karir
5. Kebijakan Organisasi
6. Kompensasi
7. Kesejahteraan Kerja

Literatur Review

B. *Work Engagement* (X2)

Penelitian [22] mendefinisikan bahwa *Work-engagement* ialah satu bagian dari psikologi karyawan yang muncul dari keadaan yang positif dari karyawan itu sendiri sehingga berdampak pada rasa semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dalam penelitian lain [26], dikemukakan indikator *work engagement* yaitu:

1. Aktif partisipasi dalam pekerjaan
2. Mengutamakan pekerjaan
3. Menganggap penting sebuah pekerjaan
4. Terlibat secara mental dan emosional
5. Motivasi berkontribusi
6. Tanggung Jawab

Literatur Review

C. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja menurut Qureshi dan Hamid dalam penelitian [29] , kepuasan kerja juga merupakan penilaian, sikap atau perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dan berkaitan dengan faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, kompensasi, dan hubungan sosial dalam bekerja. Adapun indikator kepuasan kerja menurut [32] antara lain:

1. Kinerja yang meningkat
2. Perilaku organisasi (sebuah keinginan untuk berkolaborasi dengan tim untuk mencapai tujuan organisasi)
3. Kesejahteraan jasmani dan rohani
4. Kepuasan karena menerima kompensasi yang cukup

Literatur Review

D. *Turnover Intention* (Y)

Wirawan dalam penelitian [36] mendefinisikan bahwa *turnover intention* merupakan sebuah kondisi dimana seorang pekerja memiliki keinginan untuk berpindah dari tempat kerja yang saat ini ke tempat kerja yang baru dengan sebuah alasan tertentu. Terdapat pula indikator dari *turnover intention* menurut Mobley dalam [8] ,diantaranya:

:

1. Pemikiran untuk berhenti
2. Keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain
3. Keinginan untuk keluar

Hubungan Antar Variabel

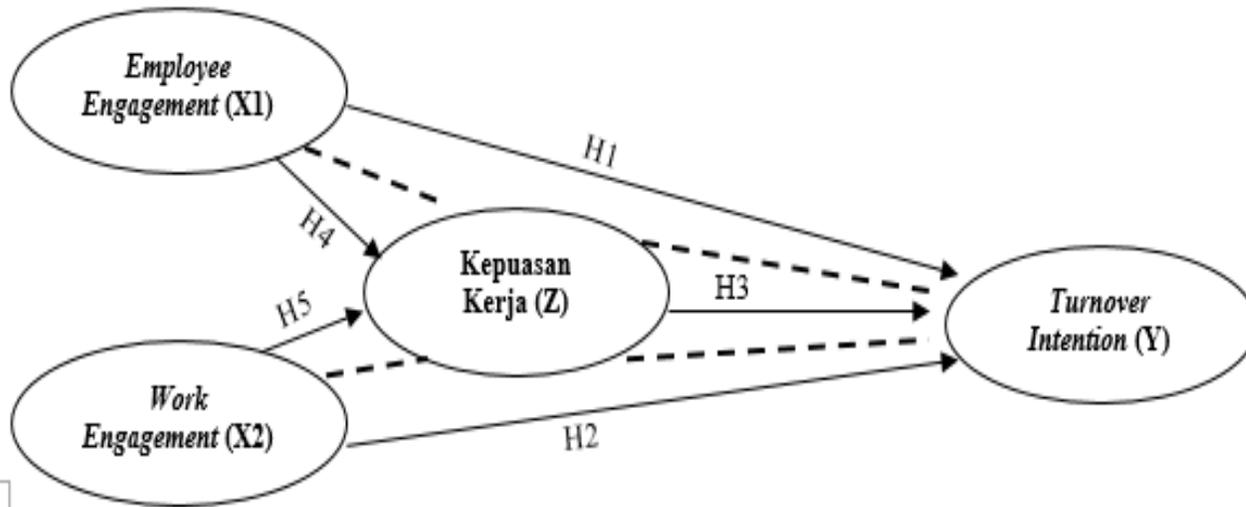
- Hubungan antara *employee engagement* dengan *turnover intention* merupakan hubungan yang negative.
- *Work Engagement* memiliki pengaruh yang negatif terhadap *Turnover Intention*
- Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
- *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- *Work engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara *employee engagement* dengan *turnover intention*.
- Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *work engagement* dengan *turnover intention*.

Metode Penelitian

Jenis penelitian	Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif [33]. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan angka dan statistik dalam proses pengumpulan datanya. .
Sampel penelitian	Jumlah sampel dalam penelitian ini ialah 100 responden. dengan menggunakan metode <i>probability sampling</i> dengan teknik <i>purposive sampling</i> .
Lokasi penelitian	Rumah sakit di Wilayah Sidoarjo
Populasi penelitian	Populasi penelitian ini adalah tenaga kesehatan di rumah sakit wilayah sidoarjo
Analisis data	Analisis data ini menggunakan analisis asumsi klasik, analisis jalur, Uji T dan Uji F dibantu dengan software olah data SPSS
Teknik pengumpulan data	Pengumpulan sumber data yang dikumpulkan pada penelitian ini mencakup data primer hasil diperoleh melalui wawancara serta kuisisioner dan data sekunder dari data pendukung rumah sakit tempat meneliti.

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual



H 4

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1, X2 = Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Z = Variabel Intervening (*Intervening Variable*)

Y = Variabel Terkait (*Dependent Variable*)

Hipotesis :

- H1: *Employee engagement* berpengaruh pada *turnover intention*.
- H2: *Work engagement* berpengaruh pada *turnover intention*.
- H3: *Kepuasan kerja* berpengaruh pada *turnover intention*.
- H4: *Employee engagement* berpengaruh pada *kepuasan kerja*.
- H5: *Work engagement* berpengaruh pada *kepuasan kerja*.
- H6: *Employee engagement* berpengaruh pada *turnover intention* melalui *kepuasan kerja* sebagai variabel intervening.
- H7: *Work engagement* berpengaruh pada *turnover intention* melalui *kepuasan kerja* sebagai variabel intervening.

Hasil

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	47	44,8%
Perempuan	58	55,2%
Pekerjaan		
Tenaga Kesehatan	103	98,1%
Tenaga Non Kesehatan	2	1,9%
Masa Kerja		
< 2 tahun	3	2,9%
> 2 tahun	100	97,1%

- Deskripsi Variabel

Berdasarkan tabel yang tertera di samping dapat diketahui variabel *Employee Engagement* (X1) memiliki nilai minimum rata-rata 4,15 pada variabel X1.2 “saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya karena hubungan baik antar karyawan” dan nilai maksimum rata-rata sebesar 4,32 pada variabel X1.6 “saya bersemangat untuk mengikuti ketika manajemen menyediakan pelatihan kerja untuk pegawai”. Dapat dikatakan bahwa pegawai Rumah Sakit X menunjukkan bahwa pengaruh keterlibatan karyawan pada instansi tinggi dengan nilai rata-rata keseluruhan 4,24 kategori tinggi.

Variabel	Item Pernyataan Indikator	Mean
X1.1	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya karena kebersihannya	4,17
X1.2	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya karena hubungan baik antar karyawan	4,15
X1.3	Saya menyukai pekerjaan saya karena pemimpin saya mampu bersikap adil tanpa memihak	4,19
X1.4	Saya menyukai pekerjaan saya karena pemimpin saya selalu memberikan dukungan penuh kepada pegawai	4,27
X1.5	Saya menyukai pekerjaan saya karena pemimpin saya bersikap tegas (mampu mengendalikan tingkah laku bawahannya)	4,20
X1.6	Saya bersemangat untuk mengikuti ketika manajemen menyediakan pelatihan kerja untuk pegawai	4,32
X1.7	Saya merasa bahwa pelatihan yang diadakan penting untuk perkembangan karir saya	4,28
X1.8	Saya merasa bersemangat untuk bekerja bersama rekan kerja saya karena merasa saling terhubung	4,25
X1.9	Saya merasa bersemangat untuk bekerja bersama rekan kerja saya karena memiliki kecakapan yang sama	4,26

Berdasarkan tabel, variabel *Work Engagement* (X2) didapatkan nilai minimum rata-rata sebesar 4,26 pada variabel X2.3 “saya merasa bahwa pekerjaan merupakan hal yang harus diutamakan” dan nilai maksimum rata-rata yaitu 4,32 pada variabel X2.1 “saya terlibat secara langsung dalam berbagai pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa pegawai di Rumah Sakit X menunjukkan pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap perusahaan masuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,29.

Variabel	Item Pernyataan	Mean
X2.1	Saya terlibat secara langsung dalam berbagai pekerjaan	4,32
X2.2	Saya aktif berpartisipasi dalam pekerjaan saya	4,30
X2.3	Saya merasa bahwa pekerjaan merupakan hal yang harus diutamakan	4,26
X2.4	Saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini pantas untuk diprioritaskan	4,29
X2.5	Pekerjaan saya merupakan hal yang sangat penting	4,27
X2.6	Saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini lebih penting daripada hal lain.	4,30
X2.7	Saya mampu berfokus pada pekerjaan saya dengan baik	4,28
X2.8	Saya merasa memiliki koneksi yang baik dengan semua rekan-rekan saya	4,28

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa variabel Z.3 “manajemen perusahaan memberikan pegawai waktu setiap satu bulan sekali untuk mengadakan acara yang dapat mempererat hubungan antar pegawai” memberikan nilai rata-rata terendah yakni 4,21 dan nilai rata-rata tertinggi yakni variabel Z.8 “saya ingin bersama-sama dengan rekan kerja saya mewujudkan visi misi perusahaan” dengan nilai 4,39. Maka disimpulkan bahwa pegawai Rumah Sakit X menunjukkan pengaruh variabel kepuasan kerja pada perusahaan berada di kategori tinggi dengan nilai mean keseluruhan sebesar 4,32.

Variabel	Item Pernyataan	Mean
Z.1	Manajemen perusahaan menyediakan jaminan kesehatan bagi seluruh pegawai	4,29
Z.2	Manajemen perusahaan memberikan kepuasan dengan menyediakan layanan asuransi bagi pegawai	4,35
Z.3	Manajemen perusahaan memberikan pegawai waktu setiap satu bulan sekali untuk mengadakan acara yang dapat mempererat hubungan antar pegawai	4,21
Z.4	Saya merasa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja saya	4,37
Z.5	Manajemen perusahaan memberikan tunjangan sebagai bagian dari kompensasi kepada seluruh pegawai	4,28
Z.6	Saya merasa kinerja saya meningkat setiap harinya	4,31
Z.7	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya melebihi target yang sebelumnya ditentukan	4,38
Z.8	Saya ingin bersama-sama dengan rekan kerja saya mewujudkan visi misi perusahaan	4,39

Tabel tersebut menunjukkan nilai rata-rata minimum pernyataan ada pada variabel Y.4 “saat ini saya memiliki niat untuk berhenti bekerja” dengan nilai rata-rata 1,69 sedangkan nilai rata-rata maksimum pernyataan ada pada variabel Y.3 “saya pernah memiliki niatan untuk berhenti bekerja” dengan nilai rata-rata 1,79. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Rumah Sakit X menunjukkan pengaruh variabel turnover intention di perusahaan berada dalam tingkatan yang rendah dengan nilai rata-rata keseluruhan 1,73.

Variabel	Item Pernyataan	Mean
Y.1	Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan saya saat ini	1,71
Y.2	Saya pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya	1,75
Y.3	Saya pernah memiliki niatan untuk berhenti dari pekerjaan saya	1,79
Y.4	Saat ini saya memiliki niat untuk berhenti bekerja	1,69
Y.5	Saya pernah memiliki pikiran untuk berpindah tempat kerja ke perusahaan atau instansi lain	1,70

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Employee Engagement	X1.1	0,561	0,195	Valid
	X1.2	0,649	0,195	Valid
	X1.3	0,670	0,195	Valid
	X1.4	0,695	0,195	Valid
	X1.5	0,595	0,195	Valid
	X1.6	0,691	0,195	Valid
	X1.7	0,688	0,195	Valid
	X1.8	0,706	0,195	Valid
	X1.9	0,671	0,195	Valid
Work Engagement	X2.1	0,563	0,195	Valid
	X2.2	0,489	0,195	Valid
	X2.3	0,459	0,195	Valid
	X2.4	0,504	0,195	Valid
	X2.5	0,849	0,195	Valid
	X2.6	0,867	0,195	Valid
	X2.7	0,868	0,195	Valid
	X2.8	0,827	0,195	Valid
Kepuasan Kerja	Z.1	0,678	0,195	Valid
	Z.2	0,529	0,195	Valid
	Z.3	0,559	0,195	Valid
	Z.4	0,571	0,195	Valid
	Z.5	0,581	0,195	Valid
	Z.6	0,697	0,195	Valid
	Z.7	0,705	0,195	Valid
	Z.8	0,787	0,195	Valid
Turnover Intention	Y.1	0,790	0,195	Valid
	Y.2	0,708	0,195	Valid
	Y.3	0,682	0,195	Valid
	Y.4	0,612	0,195	Valid
	Y.5	0,521	0,195	Valid

Tabel 6. Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,837	0,600	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0,828	0,600	
Kepuasan Kerja	0,790	0,600	
<i>Turnover Intention</i>	0,681	0,600	

Sumber : Data diolah

Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,069 > (0,05)$. Dari hasil tersebut maka disimpulkan asumsi normalitas terpenuhi.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57867544
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.079
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

- Uji Linearitas

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki hubungan yang linier. Variabel X1 dengan variabel Y memiliki hubungan linier karena memiliki nilai sig $0,530 > 0,05$ dan nilai F hitung $0,887 < 2,042$. Variabel X2 dan variabel Y memiliki nilai sig $0,346 > 0,05$ dan nilai F hitung $1,140 < 2,112$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X2 dengan Y memiliki hubungan yang linier. Hubungan antar variabel Z terhadap variabel Y memiliki hubungan yang linier karena memiliki nilai sig $0,108 > 0,05$ dan nilai F hitung $2,838 < 2,842$.

Variabel	F	Sig.	Kondisi	Keterangan
X1 → Y	0,887	0,530	Sig > 0,05 F hitung < 2,042	Linier
X2 → Y	1,140	0,346	Sig > 0,05 F hitung < 2,112	Linier
Z → Y	2,838	0,108	Sig > 0,05 F hitung < 2,842	Linier

- Uji Autokorelasi

Dari tabel tersebut diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.865. Nilai dU sebesar 1.736 dan nilai 4-dU sebesar 2.264. Dari hasil tersebut didapatkan nilai Durbin-Watson berada di antara nilai dU dan 4-dU yakni $1.736 < 1.865 < 2.264$ sehingga disimpulkan tidak terjadi autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.349 ^a	.122	.094	1.603	1.865

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Employee Engagement, Work Engagement

b. Dependent Variable: Turnover Intention

- Uji Multikolinearitas

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel *Employee Engagement* memiliki nilai tolerance $0,998 > 0,10$ dan nilai VIF $1.002 < 10$. Variabel *Work Engagement* memiliki nilai tolerance $0,890 > 0,10$ dan nilai VIF $1.124 < 10$. Dan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai tolerance $0,892 > 0,10$ dan nilai VIF $1.121 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam setiap variabel.

Model	Tolerance	VIF
Employee Engagement	0,998	1.002
Work Engagement	0,890	1.124
Kepuasan Kerja	0,892	1.121

- Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini digunakan uji glejser untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas pada setiap variabel. Uji glejser dapat diukur dengan melihat nilai sig, apabila nilai sig lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sig dari masing-masing variabel lebih dari 0,05. Variabel *Employee Engagement* memiliki nilai sig $0,125 > 0,05$. Variabel *Work Engagement* memiliki nilai sig. $0,121 > 0,05$. Dan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai sig $0,588 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan pada setiap variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Model	Sig.
Employee Engagement	0,125
Work Engagement	0,121
Kepuasan Kerja	0,588

Uji F (Simultan)

- Model 1

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.310	3	62.770	17.382	.000 ^b
	Residual	346.680	96	3.611		
	Total	534.990	99			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Employee Engagement, Work Engagement

- Uji F diukur dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh secara simultan antar variabel. Selain itu Uji F dapat menggunakan nilai signifikansi sebagai tolak ukur, apabila nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh secara simultan antar variabel.
- Dari tabel tersebut didapatkan nilai F hitung sebesar 17.382 dan nilai signifikansi 0,000. F tabel penelitian ini adalah 3.091, yang berarti $17.382 > 3.091$ dan $0,000 < 0,05$ sehingga model penelitian ini layak digunakan karena ketiga variabel independen mampu memprediksi *turnover intention* secara simultan atau bersamaan.

Uji F (Simultan)

- Model 2

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.333	2	155.166	57.661	.000 ^b
	Residual	261.027	97	2.691		
	Total	571.360	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Work Engagement, Employee Engagement

- Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F sebesar 57.661 dengan signifikansi 0,000. F tabel dari penelitian ini adalah 3.091, artinya $57.661 > 3.091$ dan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini memiliki pengaruh yang simultan.

Uji T (Parsial)

- Model 1

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	33.428	7.348		4.549	.000
	Employee Engagement	-.399	.078	-.509	-5.103	.000
	Work Engagement	-.412	.241	-.186	-1.709	.091
	Kepuasan Kerja	.774	.118	.800	6.584	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

- Uji T dapat diukur dengan melihat t hitung dan nilai signifikansi. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel atau nilai signifikansi $<$ 0,05 maka dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya.
- Dari hasil uji T model 1 di atas dapat disimpulkan bahwa
- Variabel X1 (*Employee Engagement*) memiliki nilai T hitung -5.103 dan T tabel penelitian ini 1.661 ($5.103 > 1.661$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh secara parsial antara variabel *employee engagement* dengan variabel *turnover intention*.
- Variabel X2 (*Work Engagement*) memiliki nilai T hitung -1.709 dan T tabel dalam penelitian ini diperoleh angka 1,661 ($1.709 > 1.661$). Dalam perhitungan uji T variabel ini, nilai T hitung $>$ T tabel dan nilai signifikansi $0,091 > 0,05$ yang berarti variabel *work engagement* memiliki pengaruh yang tidak signifikan secara parsial terhadap variabel *turnover intention*.
- Variabel Z (Kepuasan Kerja) memiliki T hitung 6.584 dan T tabel penelitian ini 1.661 ($6.584 > 1.661$) dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ artinya ada pengaruh secara parsial antara variabel Z dengan variabel Y (*turnover intention*).

Uji T (Parsial)

- Model 2

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-18.330	6.064		-3.023	.003
	Employee Engagement	.296	.061	.365	4.892	.000
	Work Engagement	1.174	.170	.513	6.886	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

- Dari hasil uji T model 2 di atas dapat disimpulkan bahwa
- Variabel X1 (*Employee Engagement*) memiliki nilai t hitung sebesar 4.600 dan t tabel dalam penelitian ini adalah 1.661. Artinya $4.892 > 1.661$ dan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh parsial terhadap kepuasan kerja.
- Variabel X2 (*Work Engagement*) memiliki nilai t hitung $6.886 > 1.661$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh parsial terhadap kepuasan kerja.

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

- Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.352	.332	1.900

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Employee Engagement, Work Engagement

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh sebesar 0,593 atau 59,3%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen cukup, sesuai dengan tabel interpretasi korelasi

Interpretasi nilai Koefisien Korelasi	Hubungan antar variabel
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang / Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

- Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.534	1.640

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Employee Engagement

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh sebesar 0,737 atau 73,7%. Menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen kuat sesuai dengan tabel koefisien korelasi.

Interpretasi nilai Koefisien Korelasi	Hubungan antar variabel
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang / Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

- Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.352	.332	1.900

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Employee Engagement, Work Engagement

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diketahui bahwa nilai yang dihasilkan untuk R^2 yakni 0,593 atau 59,3%. Maka kesimpulan yang didapatkan adalah variabel *employee engagement*, *work engagement*, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan *turnover intention* sebesar 59,3% sisanya 41,7% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

- Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.534	1.640

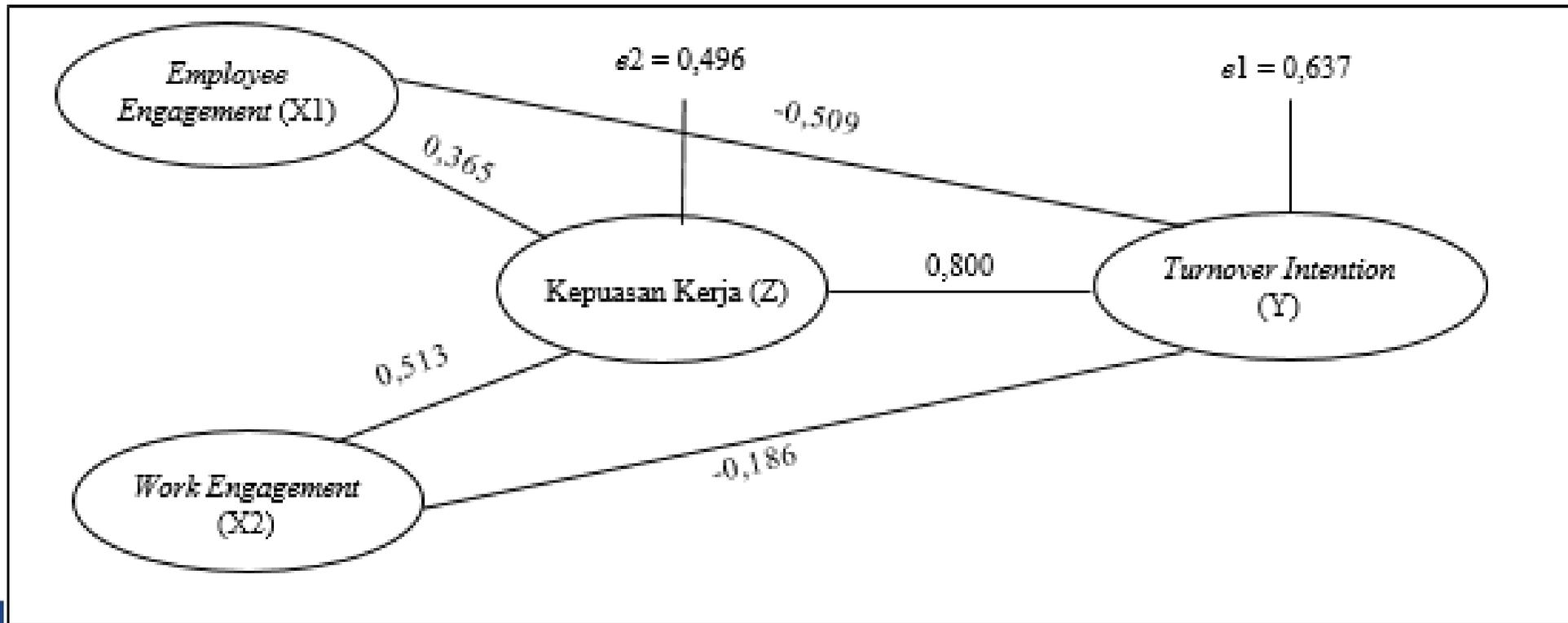
a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Employee Engagement

Berdasarkan tabel hasil pengujian tersebut, dapat diketahui bahwa nilai yang didapatkan pada uji R^2 adalah 0,737 atau 73,7%. Dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* dan *Work Engagement* dapat menjelaskan Kepuasan Kerja sebesar 73,7% dan 27,3% sisanya dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Analisis Jalur

- Model 1

Berdasarkan hasil pengujian regresi model 1 R^2 yaitu sebesar 0,593, sehingga diperoleh $e1$ dengan menggunakan rumus $e1 = \sqrt{(1 - 0,593)} = 0,637$. Berikut adalah gambar diagram jalur model 1.



Analisis Jalur

Berdasarkan analisis jalur tersebut, nilai yang dihasilkan dari pengaruh langsung diperoleh dari koefisien beta (variabel X dan Z ke Y) sedangkan untuk pengaruh tidak langsung di dapatkan dari perkalian antara nilai koefisien beta dari variabel X ke Y dengan nilai koefisien beta variabel Z ke Y. Sehingga dapat diambil kesimpulan:

- *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Pada diagram jalur model 1 diketahui bahwa pengaruh dari variabel *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja (X1 – Z) sebesar 0,365, sedangkan pengaruh tidak langsung dari variabel *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja dapat diperoleh dari perkalian (X1 – Y) dengan (Z – Y) yaitu $(-0,509) * (0,800) = -0,407$. Maka pengaruh total yang diberikan dihitung dengan menjumlahkan pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu $0,365 + (-0,407) = -0,042$. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa besar nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung ($0,365 > -0,042$). Sehingga disimpulkan bahwa secara langsung *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.

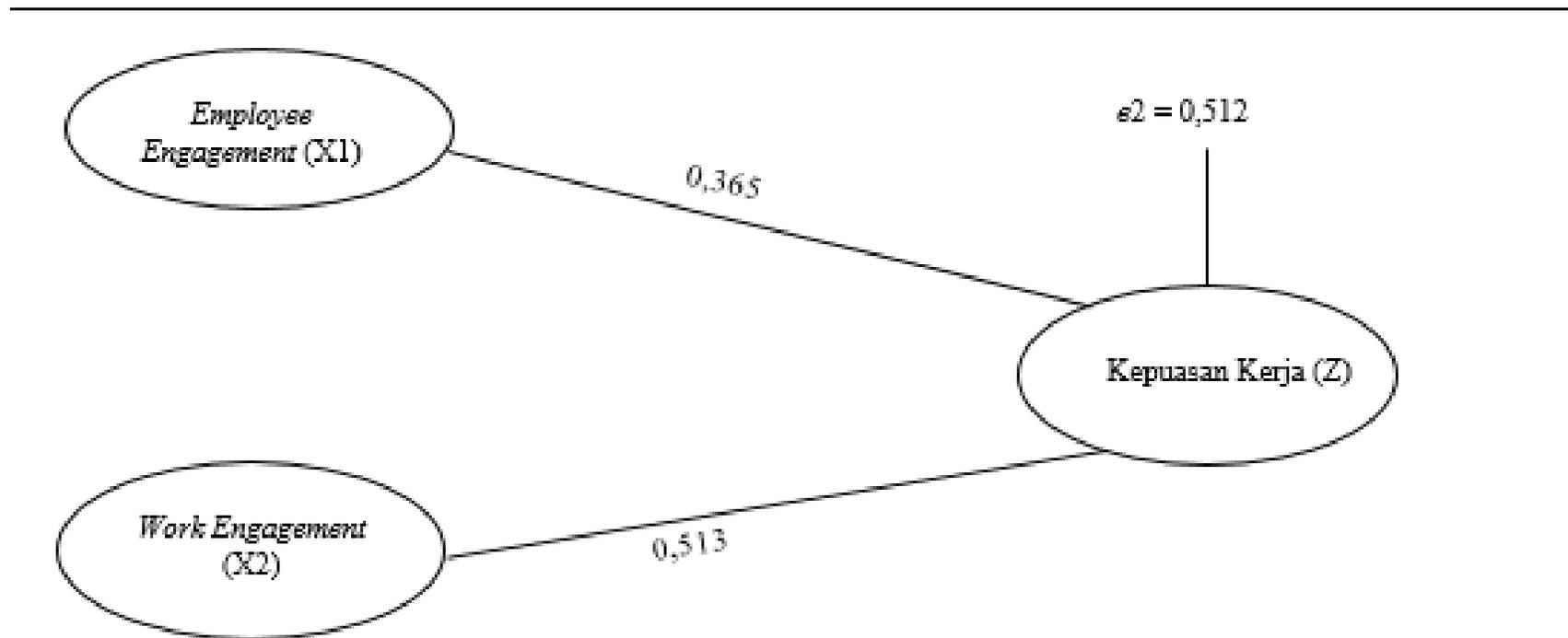
- *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Pada diagram jalur model 1 diketahui bahwa pengaruh dari variabel *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja (X2 – Z) sebesar 0,513, sedangkan pengaruh tidak langsung dari variabel *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja dapat diperoleh dari perkalian (X2 – Y) dengan (Z – Y) yaitu $(-0,186) * (0,800) = -0,148$. Maka pengaruh total yang diberikan dihitung dengan menjumlahkan pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu $0,513 + (-0,148) = 0,365$. Dari hasil perhitungan didapatkan bahwa nilai secara langsung lebih besar daripada nilai secara tidak langsung ($0,513 > -0,148$). Sehingga disimpulkan bahwa secara langsung *Work Engagement* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.

Analisis Jalur

- Model 2

Berdasarkan hasil pengujian R^2 model 2 yaitu sebesar 0,737, sehingga diperoleh nilai e_2 dengan menggunakan rumus $e_2 = \sqrt{1 - 0,737} = 0,512$. Berikut adalah gambar diagram jalur model 2:



Pembahasan

- ***Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention***

Merujuk pada hasil pengujian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Yang berarti meningkatnya *employee engagement* dapat menurunkan *turnover intention*. Hasil ini didukung oleh jawaban responden dengan jumlah paling tinggi yakni tentang pelatihan, para pegawai berpikir bahwa pelatihan dapat meningkatkan karir mereka. Hal ini didukung juga dengan masa kerja dari 97% karyawan yang lebih dari 2 tahun. Hal ini sejalan dengan penelitian [16] yang menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan salah satu variabel yang dapat menurunkan *turnover intention*. Namun hasil ini bertolak belakang dengan penelitian [17] yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*.

- ***Work Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil pengujian ditunjukkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Artinya apabila tingkat *work engagement* semakin meningkat maka tingkat *turnover intention* semakin menurun. Hal ini didukung tingginya jawaban responden yakni tentang keaktifan berpartisipasi dalam pekerjaan secara langsung sehingga membuat mereka menganggap bahwa pekerjaan mereka penting. Hal tersebut dapat menurunkan niat pegawai untuk berhenti dari pekerjaan mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian [6] yang menyebutkan bahwa *work engagement* mampu menurunkan tingkat *turnover intention*. Namun hasil ini berlawanan dengan penelitian [35] yang menyatakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

- **Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil pengujian ditunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel turnover intention. Artinya apabila tingkat kepuasan kerja meningkat maka tingkat turnover intention juga akan meningkat. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya tantangan dalam pekerjaan mereka. Tingginya jawaban responden tentang capaian target dapat menjadi salah satu bukti bahwa rata-rata pegawai memiliki keinginan untuk mengerjakan hal lain setelah mereka mencapai target yang sudah ditentukan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan [34] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Namun hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian [30] dimana hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat turnover intention.

- ***Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa dalam penelitian ini *Employee Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya ketika tingkat *Employee Engagement* naik maka kepuasan kerja pegawai juga meningkat. Hal ini didukung oleh tingkat jawaban responden tertinggi yakni tentang pelatihan pegawai, ketika pelatihan tersebut mampu mengembangkan karir mereka sebagaimana yang diharapkan maka kepuasan kerja yang didapat oleh pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [17] yang mengatakan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian [42] yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

- ***Work Engagement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya ketika tingkat *Work Engagement* meningkat, tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Tingginya jawaban responden yakni tentang keterlibatan pegawai secara langsung dalam pekerjaan menjadi faktor pendukung, dimana ketika pegawai terlibat secara langsung dalam pekerjaan mereka maka tingkat kepuasan mereka akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [35] yang juga mengatakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian [26] yang menyebutkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

- ***Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil bahwa variabel *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Pada hasil diagram jalur dapat diketahui hasil pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Artinya kepuasan kerja tidak memediasi *employee engagement* dengan *turnover intention*. Artinya *employee engagement* dapat menurunkan tingkat *turnover intention* tanpa adanya mediasi dari variabel lain. Hasil ini sejalan dengan penelitian [5] yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi variabel *employee engagement* dengan kepuasan kerja. Hasil ini tidak sejalan oleh penelitian [43] yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *employee engagement* dengan *turnover intention*.

Pembahasan

- ***Work Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian, dapat dibuktikan bahwa secara tidak langsung *work engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Pada hasil koefisien jalur diperoleh hasil pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Artinya kepuasan kerja tidak dapat memediasi *work engagement* dengan *turnover intention*. Artinya *work engagement* dapat menurunkan tingkat *turnover intention* tanpa dimediasi oleh variabel lain. Namun hasil ini tidak sejalan dengan penelitian [35] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dengan signifikan memediasi *work engagement* dengan *turnover intention*. Hasil ini juga tidak sejalan dengan penelitian [44] yang membuktikan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Simpulan

- Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya apabila tingkat *employee engagement* meningkat maka akan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karena dengan adanya keterikatan karyawan secara individu pada karyawan maka hal tersebut dapat menurunkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. *Work Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti ketika tingkat *work engagement* meningkat maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Adanya keterlibatan kerja pada diri pegawai yang menganggap bahwa mereka terlibat secara langsung pada pekerjaan mampu menurunkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Sedangkan secara tidak langsung kepuasan kerja tidak dapat memediasi atau menghubungkan variabel *employee engagement* dan *work engagement* dengan *turnover intention*, hal tersebut disebabkan oleh besar pengaruh langsung yang menunjukkan hasil lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* dan *work engagement* mampu menurunkan *turnover intention* tanpa dimediasi oleh variabel lain.

Referensi

- [1]Wahyuni, D. Purnamawati, and E. Widiastuti, “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Perawat,” *J. Keperawatan*, vol. 14, no. S3, pp. 845–852, 2022.
- [2]M. C. Mahadewi and A. G. Rahyuda, “Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Family Conflict Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention,” *Bul. Stud. Ekon.*, vol. 25, no. 2, p. 207, 2020, doi: 10.24843/bse.2020.v25.i02.p03.
- [3]A. G. P. Kusuma and R. Febrina, “The Effect of Compensation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Turnover Intention at Bank XYZ,” *J. Ilmiah, Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 6, no. 1, pp. 463–479, 2023, [Online]. Available: <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- [4]M. Sabrina Tambunan, B. Tewal, L. O. Dotulong, and F. Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, “Pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado,” *J. EMBA*, vol. 8, no. 4, pp. 703–712, 2020.
- [5]N. Setyaningsih and L. C. Nawangsari, “The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Turnover Intention With Job Satisfaction as Mediating Role,” vol. 6, no. 2, pp. 277–286, 2021.
- [6]B. F. W. Laksono and P. Wardoyo, “Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang,” *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 12, no. 1, p. 17, 2019, doi: 10.26623/jreb.v12i1.1525.
- [7]Y. Fitria and M. R. Linda, “Kepuasan Kerja: Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Antara Employee Engagement dan Organizational Commitment,” *J. Inspirasi Bisnis dan Manaj.*, vol. 4, no. 1, p. 17, 2020, doi: 10.33603/jibm.v4i1.3347.
- [8]T. Simanjuntak and V. S. S. Sitio, “PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN NARMA TOSERBA, NAROGONG BOGOR,” *JIMEN J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 42–54, 2021.
- [9]A. Rahman, F. Oemar, and N. Arizal, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover intention Pada Bank Syariah Indonesia Area Pekanbaru,” vol. 2, no. 2, pp. 160–171, 2023.
- [10]M. Mardiansyah, “Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja,” vol. 1, no. 1, pp. 25–38, 2022.
- [11]M. Lisabella and H. Hasmawaty, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai,” *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 2, no. 4, pp. 209–226, 2021, doi: 10.47747/jnmpsdm.v2i4.380.
- [12]C. B. Purnomo and D. R. Wulandaru, “J-FINE THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON TEAM PERFORMANCE MEDIATED BY EMPLOYEE COMMITMENT,” vol. 2, no. 1, pp. 13–33, 2024.
- [13]D. Jermy Eka Putra Mase and A. Mei Nur Widigdo, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Employee Engagement Pada Bpjs Kesehatan Kantor Pusat,” *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 2, no. 4, pp. 447–456, 2021, doi: 10.31933/jemsi.v2i4.451.
- [14]M. A. Alkasim and S. A. Prahara, “Perceived Organizational Support dengan Employee Engagement pada Karyawan,” *Psikoislamedia J. Psikol.*, vol. 4, pp. 185–194, 2019.
- [15]Suhery, T. A. Ravelby, Sutyem, M. R. Linda, and A. Nurofik, “PENGARUH SELF-EFFICACY DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERBANKAN DI PADANG,” vol. 15, no. 4, pp. 4239–4248, 2020.

Referensi

- [16]H. A. Fauzya and H. Chaniago, “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Employee Performance (Studi Kasus pada PT XYZ Bandung),” *J. Manaj. Sains dan Organ.*, vol. 3, no. 2, pp. 97–110, 2022, doi: 10.52300/jmso.v3i2.5152.
- [17]Linda Mora, Arif Rahman Hakim, and Marhisar Simatupang, “Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening,” *Psychopedia J. Psikol. Univ. Buana Perjuangan Karawang*, vol. 7, no. 2, pp. 27–36, 2022, doi: 10.36805/psychopedia.v7i2.3424.
- [18]M. Ghea, M. Dwiswara, and A. P. Utama, “THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE , JOB SATISFACTION , AND WORK ENGAGEMENT ON TURNOVER INTENTION (STUDIES ON EMPLOYEES OF PT OLAM INDONESIA , JAKARTA),” vol. 3, no. 4, pp. 682–693, 2022.
- [19]R. A. Novrandy and J. Tanuwijaya, “Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention Dengan Mediasi Supervisor Support,” *Jmbi Unsrat*, vol. 9, no. 1, pp. 414–430, 2022.
- [20]C. Y. Hoza, L. Mora, and M. Simatupang, “Work Engagement Ditinjau Dari Self-Efficacy Dan Work-Study Pada Mahasiswa Bekerja Di Tingkat Akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang,” *Psikol. Prima*, vol. 4, no. 2, pp. 29–39, 2022, doi: 10.34012/psychoprime.v4i2.2255.
- [21]J. Wood, J. Oh, J. Park, and W. Kim, “The Relationship Between Work Engagement and Work – Life Balance in Organizations : A Review of the Empirical Research,” 2020, doi: 10.1177/1534484320917560.
- [22]A. A. Trisnawati, K. Sianto, L. A. Seansyah, and N. Saputra, “Holistic Work Engagement pada Tenaga Kesehatan di Kota Jakarta Barat : Pengaruh Digital Quotient , Authentic Leadership , dan Perceived Organizational Support selama Covid-19 (Holistic Work Engagement on Health Care Worker in West Jakarta : The Effect of,” vol. 2, no. 4, pp. 255–278, 2021.
- [23]E. R. Wiyati, J. Prasetyo, and R. Wardani, “Supervision and Trust in Work Involvement Through the Role of Work Motivation at Simpang Lima Gumul Hospital , Kediri,” vol. 8, no. 2, 2023.
- [24]J. Alisa, “Work Engagement Pada Perempuan Yang Bekerja: Studi Literatur,” *Blantika Multidiscip. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 61–75, 2023, doi: 10.57096/blantika.v1i1.20.
- [25]I. Sakuco, dian nur Fu’adah, and Z. Muttaqin, “Work Engagement of Millennial Generation Employees,” *J. Pemikir. dan Penelit. Adm. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 3, pp. 263–281, 2020.
- [26]V. T. Wulandari and G. P. Hafidz, “The Influence of Job Stress , Workaholism and Work Engagement on Job Satisfaction and Turnover Intention in the Garment Industry,” vol. 2, no. 2, pp. 341–354, 2023.
- [27]E. N. Pratama, E. Suwarni, and M. A. Handayani, “The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable,” vol. 6, no. 1, pp. 74–82, 2022.
- [28]R. Abadiyah, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya,” *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 2, no. 1, pp. 49–66, 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i1.837.
- [29]A. Fauzi, A. S. Wulandari, D. R. Cahyani, and N. Nurfitri, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja),” vol. 4, no. 2, pp. 229–241, 2022.
- [30]N. N. MAULIDIYAH, T. N. Rofish, and Nuruddin Armanto, “Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan,” *Al-Idarah J. Manaj. dan Bisnis Islam*, vol. 2, no. 1, pp. 41–48, 2021, doi: 10.35316/idarrah.2021.v2i1.41-48.

Referensi

- [31]V. K. Tiomantara and I. G. Adiputra, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 3, p. 853, 2021, doi: 10.24912/jmk.v3i3.13217.
- [32]Y. M. Prasetyo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen Dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *JIBEMA J. Ilmu Bisnis, Ekon. Manajemen, dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 77–86, 2023.
- [33]K. Maulidah, S. Ali, and D. C. Pangestuti, “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD ‘ A BC ’ Jakarta Selatan (The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta),” vol. 3, no. 2, pp. 159–176, 2022.
- [34]R. M. Rostandi and S. H. Senen, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Terhadap Turnover Intention,” vol. 12, no. 2, pp. 147–154, 2021.
- [35]M. A. Lahat and A. S. Marthanti, “The Effect Of Work Engagement And Work Stress On Job Satisfaction And Their Impact On Turnover Intention Of Gojek Partners In Jakarta,” vol. 02, pp. 40–50, 2021.
- [36]T. P. Wardani and R. Abadiyah, “Peran Servant Leadership Dan Person Organization Fit Dalam,” *Int. J. Orange Technol.*, vol. 03, no. April, pp. 85–107, 2021, [Online]. Available: <https://www.neliti.com/publications/344338/peran-servant-leadership-dan-person-organization-fit-dalam-menurunkan-turnover-i>
- [37]T. C. Dodanwala and D. S. Santoso, “The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals,” vol. 29, no. 4, pp. 1777–1796, 2022, doi: 10.1108/ECAM-12-2020-1048.
- [38]H. Mulang, “Analysis of The Effect of Organizational Justice , Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention,” vol. 2, pp. 86–97, 2022.
- [39]A. Risambessy, “Pengaruh ketidakamanan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi : studi kasus pada alfa midi di kota ambon,” *Intelektiva J. Ekon. Sos. Hum.*, vol. 2, no. 10, pp. 66–83, 2021.
- [40]B. Keneq, “PENERAPAN ANALISIS JALUR (PATH ANALYSIS) TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI BELAJAR SISWA,” *J. Difer.*, vol. 02, no. 02, pp. 129–149, 2020.
- [41]M. Tafsir, J. Kamase, S. Sukmawati, and A. Arfah, “Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Iklim Organisasi, Perilaku Inovatif dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variable Di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng,” *J. Sosio Sains*, vol. 8, no. 1, pp. 55–71, 2021.
- [42]L. Rachman and A. Dewanto, “Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang),” *J. Apl. Manaj.*, vol. 14, no. 2, 2016, doi: 10.18202/jam23026332.14.2.14.
- [43]K. Kerja, S. Intervening, S. Di, P. T. Kapal, A. Cabang, and H. Saputra, “Pengaruh Work Engagement dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Pengaruh Work Engagement dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Studi Di PT . Kapal Api Cabang Kebumen,” pp. 1–8

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO



Terima Kasih

