

Pengaruh Employee Engagement, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Oleh:

Ahmad Rendi Satiya Oktofandi,
Vera Firdaus S.Psi., M.M

Progam Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Mei, 2025



Pendahuluan

- SDM adalah aset penting perusahaan berbasis pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman
- Tingginya niat karyawan keluar terlihat dari pencarian lowongan kerja di luar Perusahaan
- Data BPS: tingkat karyawan berhenti bekerja 4,81% (2022) dan 4,33% (2023)
- Beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain employee engagement, motivasi kerja, dan kepuasan kerja

Pendahuluan

Penelitian ini dilatar belakangi adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu

Salah satu Kebaruan penelitian yaitu Menambahkan variabel intervening (produktivitas kerja) yang tidak ada pada penelitian sebelumnya

Permasalahan Penelitian (Rumusan Masalah)

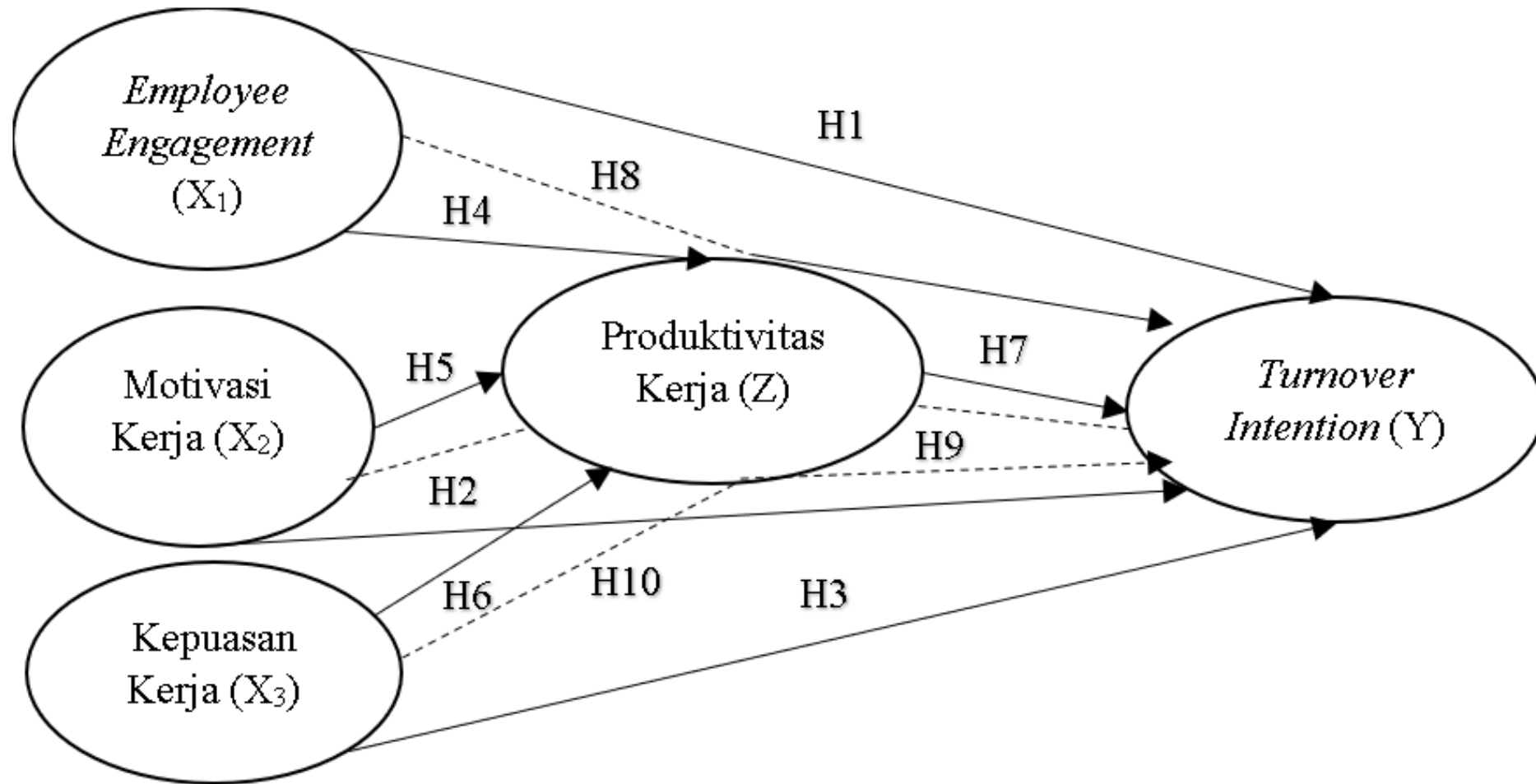
Rumusan Masalah : Bagaimana pengaruh employee engagement, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention melalui produktivitas kerja.?

Tujuan penelitian : menganalisis pengaruh employee engagement, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention melalui produktivitas kerja.?

Hipotesis Penelitian

- H1 : Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
- H4 : Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.
- H5 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.
- H6 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.
- H7 : Produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
- H8 : Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui produktivitas kerja.
- H9 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui produktivitas kerja.
- H10 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui produktivitas kerja.

Kerangka Konseptual



Metode

Jenis Penelitian: Kuantitatif

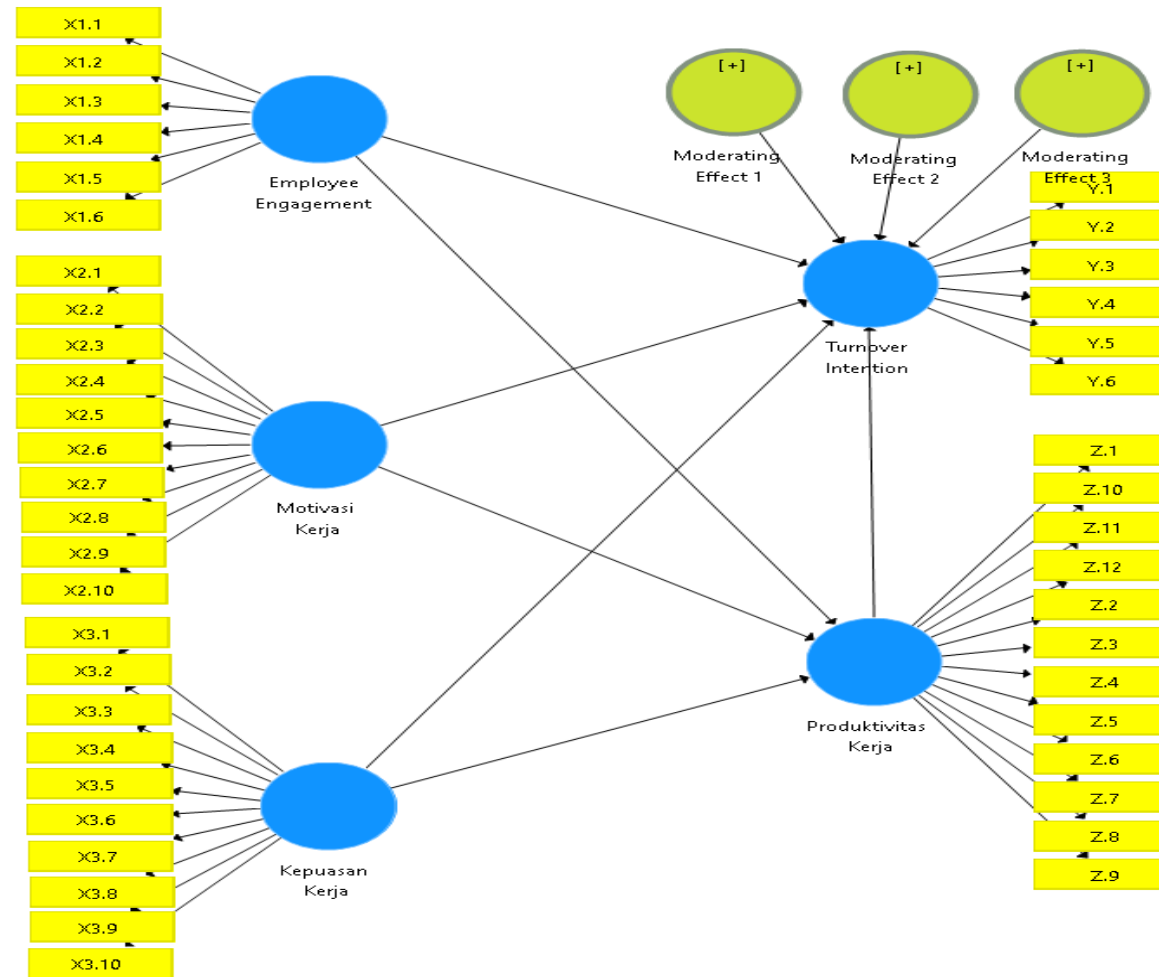
Lokasi & Situs Penelitian: PT Romi Violeta Sidoarjo yang berlokasi di Buduran

Populasi dan sampel : 126 karyawan

Pengumpulan Data: kuisioner

Teknik Analisis Data: Path analisis dengan Partial Least Square (PLS)

Hasil



Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	-0.263	0.156	0.081	2.586	0.019
X2 -> Y	-0.249	0.149	0.089	2.408	0.024
X3 -> Y	-0.357	0,632	0,103	3.465	0.003
X1 -> Z	0.295	0.405	0.098	3.181	0.017
X2 -> Z	0.234	0.440	0.088	3.108	0.038
X3 -> Z	0.376	0,363	0,080	3.201	0.002
Z -> Y	-0.365	0.638	0.081	3.687	0.000
X1 -> Z -> Y	0,042	0,042	0,013	3,335	0,014
X2 -> Z -> Y	0,038	0,037	0,083	2,745	0,023
X3 -> Z -> Y	0,048	0,048	0,065	3,325	0,010

Kesimpulan

1. Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Romi Violeta.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Romi Violeta.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Romi Violeta.
4. Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Romi Violeta.
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Romi Violeta.
6. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Romi Violeta.
7. Produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Romi Violeta.
8. Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui produktivitas kerja karyawan PT Romi Violeta.
9. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui produktivitas kerja karyawan PT Romi Violeta.
10. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui produktivitas kerja karyawan PT Romi Violeta.

Referensi

- [1] C.-Y. Back, D.-S. Hyun, D.-Y. Jeung, and S.-J. Chang, “Mediating effects of burnout in the association between emotional labor and turnover intention in Korean clinical nurses,” *Saf Health Work*, vol. 11, no. 1, pp. 88–96, 2020.
- [2] B. Susanto, Y. Fitriano, and D. Harwini, “The Influence Of Job Satisfaction And Job Insecurity On Turnover Intention In Cleaning Labor And Dehasen University Security Workers,” *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, vol. 1, no. 2, pp. 69–78, 2024.
- [3] N. K. Fauzia, “Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung,” *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, vol. 6, no. 1, pp. 33–42, 2020.
- [4] D. M. B. A. Putra and Ni Wayan Mujiati, “Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention,” Doctoral dissertation, Udayana University, 2019.
- [5] A. Suseno, “Analisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan di PT Prodigy,” *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 6, pp. 637–642, 2021.
- [6] H. Suyuthie, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Daima Hotel Padang,” *JURNAL PENDIDIKAN DAN KELUARGA*, vol. 11, no. 02, pp. 183–192, 2020.

