



## Similarity Report

### Metadata

Name of the organization

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Title

**AHMAD RENDI\_192010200345-BAB 1,2,3,4,5**

Author(s)

Coordinator

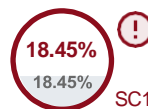
**perpustakaan umsidasuryo**

Organizational unit

**Perpustakaan**

### Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**25**

The phrase length for the SC 2

**10033**






Length in words

**75057**

Length in characters

### Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		8
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		228

### Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

#### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="http://repository.stiedewantara.ac.id/1201/4/BAB_II.pdf">http://repository.stiedewantara.ac.id/1201/4/BAB_II.pdf</a>	110 1.10 %
2	<a href="https://jiler.umsida.ac.id/index.php/jiler/article/view/1145/1372?download=pdf">https://jiler.umsida.ac.id/index.php/jiler/article/view/1145/1372?download=pdf</a>	66 0.66 %
3	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/85759-ID-analisa-pengaruh-employee-engagement-ter.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/85759-ID-analisa-pengaruh-employee-engagement-ter.pdf</a>	60 0.60 %
4	<a href="https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/download/24216/16440">https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/download/24216/16440</a>	56 0.56 %
5	<a href="https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/656/350">https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/656/350</a>	55 0.55 %

6	<a href="https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/875/1119">https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/875/1119</a>	51 0.51 %
7	<a href="https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/875/1119">https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/875/1119</a>	40 0.40 %
8	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3399/24212/27305">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3399/24212/27305</a>	39 0.39 %
9	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3399/24212/27305">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3399/24212/27305</a>	36 0.36 %
10	<a href="https://journal.yripku.com/index.php/msei/article/view/6248">https://journal.yripku.com/index.php/msei/article/view/6248</a>	36 0.36 %

from RefBooks database (1.81 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
<b>Source: Paperity</b>		
1	ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RESIGNATION INTENT PADA PERUSAHAAN F&D DI KOTA BATAM YANG DIMEDIASI OLEH JOB SATISFACTION Venny Angelin,Asri Dhita Hafizha, Dewi Nanda Farah, Anggiani Sarfilianty;	34 (3) 0.34 %
2	Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Fifi Hanifia,Niken Wahyuningrum;	31 (3) 0.31 %
3	Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Mandiri Sri Harini,Maulana Muhamad Rizki, Erni Yuningsih;	27 (1) 0.27 %
4	PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DAYANA CIPTA Lumintang Genita G.,Rampisela Virginia A. J.;	27 (1) 0.27 %
5	THE INFLUENCE OF JOB ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT WAVA HUSADA HOSPITAL AND HASTA HUSADA HOSPITAL Ida Herwati,Ella Mayasari;	26 (1) 0.26 %
6	The Effect of Burnout and Employee Engagement on Turnover Intention with Work-Life Balance as a Mediating Variable in Millennial Employees of PT. ABC and PT. XYZ in Bekasi Regency Ayu Ambarwati, Setyaningrum Retno Purwani, Fitri Rezeki;	25 (1) 0.25 %
7	Pengaruh Human Capital Dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bea Cukai Kanwil Jatim II) Ulum Miftahul, Rahman Fahrurrozi, Mansur Muhammad;	24 (2) 0.24 %
8	PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA Dewi Tirahayu,hana Hana Salsabila Putri, Tyahya Whisnu Hendratni;	24 (4) 0.24 %
9	PENGARUH DISIPLIN KERJA, TURNOVER INTENTION DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.GIGA PUTRA PERKASA KABUN Rahayu Setianingsih, Binangkit Intan Diane,Gultom Wahyu Exaudi;	23 (1) 0.23 %
10	Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Genah Yogyakarta Fahri Hermanto;	22 (3) 0.22 %
11	EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIASI WORK FAMILY CONFLICT DAN TURNOVER INTENTION Conchita V Latupapua, Gerrit M. Pentury,Novalien C Lewaherilla;	21 (3) 0.21 %
12	PENGARUH PENERAPAN K3 DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SARI LEMBAH SUBUR PELALAWAN Sri Indarti,Wahyu Anggoro, Efni Yulia;	20 (3) 0.20 %

13	Pengaruh Manajemen Stress Terhadap Motivasi Kerja Dan Turnover Intention Untuk Manajer Keperawatan Di RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo Pramudya Pramudya,Soni Budiyo;	19 (3) 0.19 %
14	Penerapan Data Mining Dalam Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Menerapkan Metode K-Means Bambang Rismawati, Imran Taufik,Sahibu Supriadi, Agusriandi Agusriandi;	19 (1) 0.19 %
15	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN UD BANANA JAYA KOTA KEDIRI) Wafi Muhamad Akhdan;	17 (3) 0.17 %
16	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi : (Studi Kasus Pada Pedagang Grosir di Mall X) Nabila Salsabila, Agus Dharmanto, Supardi Supardi;	17 (1) 0.17 %
17	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Toko ABC Marampa Adriana Madya, Astriwati Biringkanee,Karundeng Marcelino Tio;	16 (2) 0.16 %
18	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Prodig Suseno Angelina;	14 (2) 0.14 %
19	Upaya Mengurangi Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Pekerja Outsourcing Risanti Fitria Wahyu,Astuty Isthofaina;	13 (2) 0.13 %
20	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi antar Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Wonokoyo Cabang Kabupaten Cianjur Mutaqin Yanwar Abdul, Mila Karmila, Rahwana Kusuma Agdhi;	13 (2) 0.13 %
21	PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT SALIM IVOMAS PRATAMA BALAI JAYA ROKAN HILIR Seno Andri, '. Afrizal;	12 (2) 0.12 %
22	Pengaruh Pelatihan Pasar Modal, Persepsi Risiko, Literasi Keuangan, Dan Modal Minimal Investasi Terhadap Minat Investasi Mahasiswa Detak Prapanca,Cahyani Melita Indah, sriyono Sriyono;	11 (1) 0.11 %
23	ANALISIS PENGARUH ETOS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA NELAYAN DI SIBOLGA ILIR, KOTA SIBOLGA Sihite Elmikha Trisa Aurellia, Hendra Saputra;	11 (1) 0.11 %
24	Mempertahankan Generasi Z: Bukti Verifikasi Kepuasan Kerja yang dirasakan pada Pandemi Covid 19 Ahmad Ahmad;	11 (1) 0.11 %
25	PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN EMPLOYE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PO JAYA PONOROGO) Novitasari Innes Ardian, Dessyarti Robby Sandhi;	11 (1) 0.11 %
26	PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT PRATAMA ABADI INDUSTRY Julidinsah Julidinsah,Siti Rohayati;	9 (1) 0.09 %
27	The Effect of Self-Efficacy, Perception of Organizational Support and Employee Engagement on Employee Performance Yosi Puspita Sari, Chintya Ones Charli;	9 (1) 0.09 %
28	PENGARUH MASA KERJA, PELATIHAN, MOTIVASI, PENILAIAN KINERJA, KOMPENSASI DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi Kasus Pada PT.Brantas Abipraya(Persero)) Djoko Menutomo, Mukti Aloysius Harry, Susi Adiawaty;	8 (1) 0.08 %
29	PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. PURNAMA INDONESIA DI SIDOARJO Simarmata Frisca Waty, Agus Rahman, Ike Kusdyah;	7 (1) 0.07 %

30	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kanwil DJP Jawa Tengah II (Surakarta) Wajdi M. Farid,Novita Guridno;	6 (1) 0.06 %	
31	PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT SATRA KINANG RISTU Vabrian Mohisya, Amalia Shendy;	6 (1) 0.06 %	
32	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perumdam Tirta Kencana Jombang Mahfudiyanto,Nur Laily;	6 (1) 0.06 %	
33	DETERMINASI IKLIM KOMUNIKASI, KOMPETENSI, DAN DISIPLINKERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DISTRIK NAVIGASI KELAS I TANJUNGPINANG, MELALUI KEPUASAN KERJASEBAGAI INTERVENING Yuritanto Yuritanto;	6 (1) 0.06 %	
34	Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pada PT. Natura Laboratoria Prima) M. Sulhan,Ginanjari Arif Santoso;	6 (1) 0.06 %	
35	BEBAN KERJA DAN JOB DEMAND MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL TENAGA PENUNJANG MEDIS Reza Mutia;	6 (1) 0.06 %	
36	PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT KOPI UNTUK INDONESIA Ni Nyoman Ayu Purwita Lestari , Putu Agus Eka Rismawan, Ary Wira Andika;	6 (1) 0.06 %	
37	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan di PT Colamas Indah Sejati Rahman Rahman, Wasiman Wasiman;	5 (1) 0.05 %	
38	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Lilik Muviana;	5 (1) 0.05 %	
39	PENGARUH FASILITAS KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. AGROSARI MARGOSARI FARM KABUPATEN KENDAL Putra Yulias Cahya, Fajar Suryatama, Nunuk Supraptini;	5 (1) 0.05 %	
40	PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION Zahroh Rafiqah Choridatuz, Desi Tri Kurniawati;	5 (1) 0.05 %	

from the home database (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (27.64 %)



NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/875/1119">https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/875/1119</a>	329 (18) 3.28 %
2	<a href="https://pdfs.semanticscholar.org/6dbd/fb88b9c1f6adbc83de462d63d675fed78918.pdf">https://pdfs.semanticscholar.org/6dbd/fb88b9c1f6adbc83de462d63d675fed78918.pdf</a>	180 (11) 1.79 %
3	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3399/24212/27305">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3399/24212/27305</a>	147 (10) 1.47 %
4	<a href="https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1145/1372?download=pdf">https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1145/1372?download=pdf</a>	137 (8) 1.37 %

5	<a href="https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/3583/1666">https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/3583/1666</a>	116 (10) 1.16 %
6	<a href="http://repository.stiedewantara.ac.id/1201/4/BAB_II.pdf">http://repository.stiedewantara.ac.id/1201/4/BAB_II.pdf</a>	110 (1) 1.10 %
7	<a href="https://journal.yrpiiku.com/index.php/msei/article/view/6248">https://journal.yrpiiku.com/index.php/msei/article/view/6248</a>	97 (6) 0.97 %
8	<a href="https://ijis.umsida.ac.id/index.php/ijis/article/view/1676/1967">https://ijis.umsida.ac.id/index.php/ijis/article/view/1676/1967</a>	97 (5) 0.97 %
9	<a href="https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/download/24216/16440">https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/download/24216/16440</a>	89 (2) 0.89 %
10	<a href="https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/656/350">https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/656/350</a>	86 (4) 0.86 %
11	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/85759-ID-analisa-pengaruh-employee-engagement-ter.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/85759-ID-analisa-pengaruh-employee-engagement-ter.pdf</a>	77 (3) 0.77 %
12	<a href="https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/iirm/article/download/5973/6026/">https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/iirm/article/download/5973/6026/</a>	69 (7) 0.69 %
13	<a href="https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/51550/1/18108020089_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf">https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/51550/1/18108020089_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf</a>	68 (7) 0.68 %
14	<a href="http://digilib.unila.ac.id/71653/1/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf">http://digilib.unila.ac.id/71653/1/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf</a>	66 (6) 0.66 %
15	<a href="https://etheses.iainponorogo.ac.id/8492/1/SKRIPSI%20FULL.pdf">https://etheses.iainponorogo.ac.id/8492/1/SKRIPSI%20FULL.pdf</a>	53 (9) 0.53 %
16	<a href="https://siberpublisher.org/JKMT/article/view/83">https://siberpublisher.org/JKMT/article/view/83</a>	53 (2) 0.53 %
17	<a href="http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/12268/7/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf">http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/12268/7/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf</a>	51 (4) 0.51 %
18	<a href="https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI/article/download/3388/1515">https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI/article/download/3388/1515</a>	47 (2) 0.47 %
19	<a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2331491&amp;val=4748&amp;title=Pengaruh%20Kepuasan%20Kerja%20Stres%20Kerja%20dan%20Komitmen%20Organisasional%20terhadap%20Turnover%20Intention">http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2331491&amp;val=4748&amp;title=Pengaruh%20Kepuasan%20Kerja%20Stres%20Kerja%20dan%20Komitmen%20Organisasional%20terhadap%20Turnover%20Intention</a>	47 (4) 0.47 %
20	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4002/29654/33460">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4002/29654/33460</a>	46 (3) 0.46 %
21	<a href="https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7946">https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7946</a>	37 (3) 0.37 %
22	<a href="https://repository.unsulbar.ac.id/id/eprint/871/1/Skripsi%20Nurhalisa%20C0119020_organized.pdf">https://repository.unsulbar.ac.id/id/eprint/871/1/Skripsi%20Nurhalisa%20C0119020_organized.pdf</a>	36 (2) 0.36 %
23	<a href="https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473">https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1736/1473</a>	35 (5) 0.35 %
24	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6795/48672/54364">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6795/48672/54364</a>	34 (1) 0.34 %
25	<a href="https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/download/26185/15505">https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/download/26185/15505</a>	33 (5) 0.33 %
26	<a href="https://eprints.ums.ac.id/107254/2/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf">https://eprints.ums.ac.id/107254/2/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf</a>	33 (4) 0.33 %
27	<a href="https://drpm.umsida.ac.id/wp-content/uploads/2023/11/1-Roadmap-Penelitian-Prodi-Adminitrasi-Publik.pdf">https://drpm.umsida.ac.id/wp-content/uploads/2023/11/1-Roadmap-Penelitian-Prodi-Adminitrasi-Publik.pdf</a>	31 (2) 0.31 %
28	<a href="https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/8099/12/UNIKOM_TOMI%20RAMADHAN%20MULYADI_21218_151_MANAJEMEN_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf">https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/8099/12/UNIKOM_TOMI%20RAMADHAN%20MULYADI_21218_151_MANAJEMEN_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf</a>	30 (1) 0.30 %
29	<a href="https://repository.unsri.ac.id/151634/5/RAMA_61201_01011282025065_0003216307_01_front_ref.pdf">https://repository.unsri.ac.id/151634/5/RAMA_61201_01011282025065_0003216307_01_front_ref.pdf</a>	29 (2) 0.29 %
30	<a href="https://jim.usk.ac.id/EKM/article/download/18716/pdf">https://jim.usk.ac.id/EKM/article/download/18716/pdf</a>	28 (3) 0.28 %
31	<a href="https://www.academia.edu/121166557/Analisis_Peran_Komitmen_Organisasional_dan_Kinerja_Karyawan_atas_Efek_Work_Family_Conflict_terhadap_Turnover_Intention">https://www.academia.edu/121166557/Analisis_Peran_Komitmen_Organisasional_dan_Kinerja_Karyawan_atas_Efek_Work_Family_Conflict_terhadap_Turnover_Intention</a>	26 (3) 0.26 %
32	<a href="http://repository.uin-alauddin.ac.id/13138/1/Pengaruh%20Job%20insecurity%2C%20keamanan%20kerja%20dan%20stres%20kerja.pdf">http://repository.uin-alauddin.ac.id/13138/1/Pengaruh%20Job%20insecurity%2C%20keamanan%20kerja%20dan%20stres%20kerja.pdf</a>	25 (4) 0.25 %
33	<a href="http://eprints.kwikianqie.ac.id/2194/9/RESUME.pdf">http://eprints.kwikianqie.ac.id/2194/9/RESUME.pdf</a>	23 (2) 0.23 %

34	<a href="https://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb/article/download/9046/7593">https://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb/article/download/9046/7593</a>	22 (1) 0.22 %
35	<a href="https://adoc.pub/pengaruh-stres-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-melalui-ke.html">https://adoc.pub/pengaruh-stres-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-melalui-ke.html</a>	22 (3) 0.22 %
36	<a href="http://repository.unika-weetebula.ac.id/id/eprint/52/3/BAB%20I.pdf">http://repository.unika-weetebula.ac.id/id/eprint/52/3/BAB%20I.pdf</a>	22 (1) 0.22 %
37	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/37958/34737">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/37958/34737</a>	22 (2) 0.22 %
38	<a href="https://katalog.ukdw.ac.id/7844/1/12180363_bab1_bab5_daftarpustaka.pdf">https://katalog.ukdw.ac.id/7844/1/12180363_bab1_bab5_daftarpustaka.pdf</a>	21 (1) 0.21 %
39	<a href="https://jurnal.stiq-amuntai.ac.id/index.php/al-qalam/article/download/2977/1316">https://jurnal.stiq-amuntai.ac.id/index.php/al-qalam/article/download/2977/1316</a>	20 (3) 0.20 %
40	<a href="https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/1964/4/DAFTAR%20REFERENSI.pdf">https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/1964/4/DAFTAR%20REFERENSI.pdf</a>	20 (1) 0.20 %
41	<a href="https://eprints.ums.ac.id/121409/1/Naskah%20Publikasi.pdf">https://eprints.ums.ac.id/121409/1/Naskah%20Publikasi.pdf</a>	19 (3) 0.19 %
42	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2302/16273/18107">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2302/16273/18107</a>	18 (1) 0.18 %
43	<a href="http://eprints.umg.ac.id/4935/6/6.%20BAB%202.pdf">http://eprints.umg.ac.id/4935/6/6.%20BAB%202.pdf</a>	18 (1) 0.18 %
44	<a href="https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/mbcie/article/view/27705">https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/mbcie/article/view/27705</a>	17 (2) 0.17 %
45	<a href="http://repository.unwira.ac.id/11127/2/BAB%20I.pdf">http://repository.unwira.ac.id/11127/2/BAB%20I.pdf</a>	14 (1) 0.14 %
46	<a href="http://repository.ub.ac.id/162671/1/Arinatar%20Rima%20Sagita%20Manurung.pdf">http://repository.ub.ac.id/162671/1/Arinatar%20Rima%20Sagita%20Manurung.pdf</a>	13 (2) 0.13 %
47	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6932/49697/55446">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6932/49697/55446</a>	13 (1) 0.13 %
48	<a href="http://repositori.unsil.ac.id/13365/9/9.%20BAB%20II.pdf">http://repositori.unsil.ac.id/13365/9/9.%20BAB%20II.pdf</a>	12 (1) 0.12 %
49	<a href="https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/3089/1601">https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/3089/1601</a>	12 (1) 0.12 %
50	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id/17737/3/BAB%201%20skripsi%20asrorul.pdf">http://repository.unmuhjember.ac.id/17737/3/BAB%201%20skripsi%20asrorul.pdf</a>	12 (2) 0.12 %
51	<a href="https://core.ac.uk/download/pdf/230760198.pdf">https://core.ac.uk/download/pdf/230760198.pdf</a>	11 (1) 0.11 %
52	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/29600/28673">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/29600/28673</a>	11 (2) 0.11 %
53	<a href="https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/download/23077/pdf">https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/download/23077/pdf</a>	11 (1) 0.11 %
54	<a href="https://i-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/18088/12139/31718">https://i-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/18088/12139/31718</a>	10 (1) 0.10 %
55	<a href="https://journal.yrpioku.com/index.php/msei/article/download/2073/1287">https://journal.yrpioku.com/index.php/msei/article/download/2073/1287</a>	9 (1) 0.09 %
56	<a href="http://eprints.universitasputrabangsa.ac.id/id/eprint/865/1/JURNAL%20JIMMBA%20TOMI%20KRISTIYA NTO.pdf">http://eprints.universitasputrabangsa.ac.id/id/eprint/865/1/JURNAL%20JIMMBA%20TOMI%20KRISTIYA NTO.pdf</a>	8 (1) 0.08 %
57	<a href="http://repositori.unsil.ac.id/14239/9/9.%20BAB%203.pdf">http://repositori.unsil.ac.id/14239/9/9.%20BAB%203.pdf</a>	8 (1) 0.08 %
58	<a href="http://repository.maranatha.edu/26696/8/1053022_Conclusion.pdf">http://repository.maranatha.edu/26696/8/1053022_Conclusion.pdf</a>	8 (1) 0.08 %
59	<a href="https://123dok.com/article/analisis-pembahasan-pengaruh-kepuasan-terhadap-kinerja-karyawan-dengan.z3d0jgoe">https://123dok.com/article/analisis-pembahasan-pengaruh-kepuasan-terhadap-kinerja-karyawan-dengan.z3d0jgoe</a>	7 (1) 0.07 %
60	<a href="https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe/article/download/10139/pdf">https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe/article/download/10139/pdf</a>	7 (1) 0.07 %
61	<a href="https://eprints.ums.ac.id/81695/8/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf">https://eprints.ums.ac.id/81695/8/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf</a>	6 (1) 0.06 %
62	<a href="https://iiler.umsida.ac.id/index.php/iiler/article/view/798/909">https://iiler.umsida.ac.id/index.php/iiler/article/view/798/909</a>	5 (1) 0.05 %
63	<a href="https://esgnusantara.com/">https://esgnusantara.com/</a>	5 (1) 0.05 %
64	<a href="http://eprints.umg.ac.id/10211/6/Bab%202.pdf">http://eprints.umg.ac.id/10211/6/Bab%202.pdf</a>	5 (1) 0.05 %

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, WORK MOTIVATION **AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION** WITH EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY

Ahmad Rendi Satiya Oktofandi  
192010200345

Dosen Pembimbing  
Dr. Vera Firdaus S.Psi., M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS HUKUM DAN ILMU SOSIAL UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO  
APRIL 2025

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Employee Engagement , Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Produktivitas Kerja Karyawan  
Nama Mahasiswa : Ahmad Rendi Satiya Oktofandi  
NIM : 192010200345

Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing  
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.  
NIDN. 0715067304

.....

Dosen Penguji 1  
Herlinda Maya Kumala Sari, SE., MM,  
NIDN. 0725109002

.....

Dosen Penguji 2

.....

Diketahui oleh Ketua Program Studi Mochamad Rizal Yulianto , SE .,MM. NIDN. 0716078804 ..... Dekan  
Poppy Febriana, S.Sos.,M.Med.Kom NIDN. 0711028001 Tanggal Ujian Tanggal Lulus ( ) ( ) DAFTAR ISI ..

1. <u>Bagian Pengesahan</u>	
1. Sampul	<u>i</u>
2. <u>Lembar Pengesahan</u>	<u>ii</u>
3. <u>Daftar Isi</u>	iii
2. <u>Bagian Isi</u>	
1. Judul	1
2. Pendahuluan	1
3. Rumusan Masalah	2
4. Pertanyaan Penelitian	2
5. Kategori SDGs	2
6. Metode	4
7. Hasil dan Pembahasan	5
8. Simpulan	13
9. Referensi	14

The effect of Employee Engagement, Work Motivation and Job Satisfaction on Turnover Intention with Employee Work Productivity  
[Pengaruh Employee Engagement, Motivasi **Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention** dengan Produktivitas Kerja Karyawan]  
Ahmad Rendi Satiya Oktofandi, Vera Firdaus  
**1) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah (Sidoarjo, Indonesia 2) Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia** \*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@gmail.ac.id

**Abstract.** This study aims to determine how much influence employee engagement, work motivation and job satisfaction have on turnover intention through work productivity. This type of research approach uses a quantitative approach. The population in this study was 126 employees of PT Romi Violeta, for that sampling using the total sampling method with 126 respondents. The data collection technique in this study used a

questionnaire in the form of questions given to respondents and the respondents' answers obtained were measured using a Likert scale. The data analysis used in this study used SmartPLS analysis. The results of this study prove that employee engagement, work motivation and job satisfaction affect turnover intention through work productivity in PT Romi Violeta employees both directly and indirectly..

Keywords - Employee Engagement, Work Motivation, Job Satisfaction, Turnover Intention, Work Productivity.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh employee engagement, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention melalui produktivitas kerja. Jenis pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 126 karyawan PT Romi Violeta, untuk itu pengambilan sampel menggunakan metode total sampling dengan jumlah responden 126. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berupa pertanyaan yang diberikan kepada responden dan jawaban responden yang diperoleh diukur dengan menggunakan skala Likert. Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis SmartPLS. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa employee engagement, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention melalui produktivitas kerja pada karyawan PT Romi Violeta baik secara langsung maupun tidak langsung. Kata Kunci - Employee Engagement, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Produktivitas Kerja.

## I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam perusahaan yang didasarkan pada pengetahuan keterampilan dan pengalaman. Dalam mengembangkan sumber daya manusia, perusahaan harus melakukan investasi yang cukup besar dan perlu mempunyai strategi dalam mempertahankan karyawan. Tinggi nya niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan dapat dilihat dari masih banyak nya karyawan yang memberikan maupun mencari informasi lowongan kerja diluar perusahaan. Hasil survei Badan Pusat Statistik Pada tahun 2023 menunjukkan bahwa data karyawan yang berhenti bekerja yakni 4,81% di 2022 dan sebesar 4,33% di tahun 2023.

Turnover intention adalah sejauh mana sikap atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaan selama tiga bulan ke depan, atau enam bulan ke depan, hingga satu, atau dua tahun ke depan. Kerugian dari turnover karyawan dapat disebabkan karena biaya proses penerimaan karyawan, biaya pesangon, terganggunya lingkungan sosial, struktur monukasi, kehilangan produktivitas, kehilangan karyawan yang berkinerja, berkurangnya kepuasan antar karyawan dan hubungan masyarakat yang negatif. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention, yaitu employee engagement, motivasi kerja dan kepuasan kerja

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh employee engagement, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention melalui produktivitas kerja karyawan pada PT. Romi Violeta. Adapun kesenjangan dari penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai peluang untuk pembeda bagi peneliti saat ini. Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Sehingga kepuasan kerja tidak mempengaruhi tingkat turnover intention karyawan. Artinya tingkat turnover intention karyawan rendah yang dapat membantu perusahaan mengurangi kerugian dari segi biaya maupun waktu. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, yang berarti kepuasan kerja mampu mempengaruhi tingkat turnover intention karyawan. Dimana tingkat kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan tergolong sedang. Sehingga perusahaan memiliki potensi dalam kerugian biaya dan waktu untuk merekrut tenaga kerja baru. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan Teknik sampling simple random sampling, namun pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Perbedaan lain yaitu pada penelitian terdahulu tidak menggnakan variabel intervening, Hal ini dapat digunakan sebagai celah untuk menjawab penelitian sebelumnya dengan kepuasan kerja yang kurang dapat mengarah ke turnover intention karyawan. Maka peneliti kali ini memilih kepuasan kerja terhadap turnover intention yang tinggi. Kedua, merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh menemukan bahwa employee engagement berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Dimana sampel yang digunakan hanya 58 responden. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka, ukuran sampel yang sedikit atau terlalu kecil akan berdampak pada kekuatan penelitian menjadi lemah dan menyebabkan margin kesalahan menjadi tinggi yang mengakibatkan penelitian menjadi kurang maksimal. Berdasarkan uraian diatas, terdapat beberapa alasan untuk menekan tingkat turnover intention karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Employee Engagement, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Produktivitas Kerja Karyawan".

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.?

Kategori SDGs : Penelitian ini sesuai dengan indikator 16 **Sustainable Development Goals (SDGs) yang** berjudul **Peace, Justice and Strong Institution** yang artinya **Meningkatkan Masyarakat yang Inklusif dan Damai untuk Pembangunan Berkelanjutan, Menyediakan Akses terhadap Keadilan bagi Semua, dan Membangun Institusi yang Efektif, Akuntabel dan Inklusif di Semua Tingkatan.**

## Literature Review

### Employee Engagement (X1)

Employee engagement didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sebagai tanda komitmen terhadap perusahaan, kepemimpinan, dan sebagai tanda keyakinan diri. Sedangkan bahwa karyawan yang memiliki employee engagement tinggi akan tergambarkan dari semangat kerja, energi, dan loyalitas tinggi serta komitmen dan kebanggaan yang kuat pada perusahaan. Indikator Employee engagement dapat diukur dengan tiga konsep dasar, yaitu :

1. Vigor: Mengacu pada antusiasme yang ditunjukkan oleh karyawan melalui tingkat energi dan stamina mereka saat bekerja, kesiapan untuk memberikan pekerjaan mereka sepenuhnya, serta ketekunan dan daya tahan bahkan dalam menghadapi kemunduran.
2. Dedication: Seorang individu yang berdedikasi tinggi memandang pekerjaannya bermakna dan antusias serta bangga akan hal itu.
3. Absorption: Adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keseriusan, perhatian, dan kenikmatan di tempat kerja.

Beberapa penelitian menemukan bahwa employee engagement yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dan. Penelitian sebaliknya temuan berikut menunjukkan bahwa employee engagement tidak mempengaruhi turnover intention, dan

### Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja merupakan sebuah inspirasi, semangat dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang agar mendapatkan hasil yang maksimal dengan cara bersungguh-sungguh, senang dan ikhlas dalam melakukan aktivitas. Sedangkan karyawan yang termotivasi dengan baik akan merasa



senang dan terlibat dalam pekerjaan, yang akan mengarah pada perkembangan dan kemajuan yang cukup besar di dalam perusahaan. Terdapat ada beberapa indikator untuk mengukur variabel Motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Semangat kerja, rasa antusias dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
  2. Inisiatif, untuk menyelesaikan pekerjaan diperlukan inisiatif dari karyawan agar selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan.
  3. Rasa tanggungjawab, karyawan memiliki kewajiban dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
  4. Dorongan mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi diperlukan motivasi kerja yang tinggi di dalam diri individu supaya mendapatkan dorongan yang kuat dalam mencapai kinerja yang maksimal.
  5. Kreatifitas, kemampuan dalam pekerjaan untuk menciptakan sesuatu yang baru dengan membuat komposisi yang baru sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang baru dari yang sudah ada tetapi berbeda dengan yang sudah ada.
- Beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dan. Penelitian sebaliknya temuan berikut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi turnover intention dan.

#### Kepuasan Kerja (X3)

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang dapat berupa perasaan senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas. Reaksi tersebut datang dari tuntutan, keinginan, dorongan dan harapan dari karyawan terhadap pekerjaan yang kemudian dihubungkan dengan realitas yang dirasakan. Sedangkan menurut menjelaskan bahwa Kepuasan kerja didefinisikan sebagai menjalankan pekerjaan berdasarkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja berupa sikap maupun perasaan karyawan. Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh menyebutkan bahwa ada 5 indikator untuk mengukur variabel kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Gaji, perusahaan memberikan gaji yang setimpal kepada karyawannya sesuai dengan beban kerja.
3. Promosi, promosi dalam pekerjaan dapat berupa penghargaan untuk karyawan sebagai tanda apresiasi atas dasar kinerja, promosi kenaikan jabatan, kenaikan gaji dsb.
4. Pengawas, seseorang yang ditunjuk perusahaan untuk mengawasi, memerintah dan memberikan petunjuk terhadap karyawan secara langsung.
5. Rekan kerja, salah satu yang mendukung kepuasan dalam bekerja yaitu rekan kerja yang saling bekerja sama dengan baik dan dapat menciptakan suasana yang kondusif dan membuat pekerjaan menjadi lebih efektif.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dan. Penelitian sebaliknya temuan berikut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi Turnover intention dan.

#### Produktivitas Kerja (Z)

Produktivitas kerja merupakan perbandingan jumlah serta kualitas pekerja dalam periode waktu tertentu yang menghasilkan hasil atau melakukan tugas secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang tersedia. Indikator Produktivitas kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. kemampuan, Kapasitas untuk profesionalisme pada bagian dari personil.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.
3. Semangat kerja, Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, biasanya dilakukan untuk meningkatkan kinerja dengan memanfaatkan kemampuan diri yang dimiliki sehingga mampu memberikan hasil kerja yang baik.
5. Mutu, Berusaha meningkatkan kualitas diri menjadi lebih baik dari yang sebelumnya.
6. Efisiensi, Membandingkan output dan input selama berlangsungnya proses kerja.

Beberapa penelitian menemukan bahwa employee engagement, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan.

#### Turnover Intention (Y)

**Turnover intention adalah kecenderungan atau** tujuan pekerja untuk **secara sukarela berhenti dari pekerjaan mereka atau pindah** ke tempat kerja baru yang mereka pilih. Niat untuk keluar dari perusahaan secara sukarela dikenal sebagai perputaran, dan ini dapat berdampak pada produktivitas karyawan dan status organisasi. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Turnover intention adalah sejauh mana sikap atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaan selama tiga bulan ke depan, atau enam bulan ke depan, hingga satu, atau dua tahun ke depan. Indikator Turnover intention dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Memikirkan untuk keluar, Mencerminkan pemikiran seseorang untuk meninggalkan atau tetap berada di tempat kerja.
2. pencarian alternatif pekerjaan, Mencerminkan keinginan seseorang untuk bekerja di perusahaan yang berbeda.
3. niat untuk keluar, Mencerminkan seseorang yang berencana untuk pergi dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Hipotesis yaitu dugaan sementara berkenaan dengan rumusan masalah yang menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih. Dari latar belakang dan landasan teori yang telah dipaparkan diatas, secara sistematis dapat diuraikan hipotesis sebagai berikut:

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. Gambar

#### 1. Kerangka Konseptual

#### II METODE

Penelitian ini akan dilakukan di PT Romi Violeta Sidoarjo yang berlokasi di Buduran, Sidoarjo, Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan

kuantitatif, data yang diperoleh berupa data primer yang berupa hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden PT. Romi Violeta dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen mengenai PT. Romi Violeta. Dimana skala pengukuran menggunakan skala linkert yaitu responden akan menjawab beberapa pertanyaan mengenai sikap responden terhadap objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Romi Violeta yang berjumlah 126 karyawan, teknik sampling yang digunakan yaitu total sampling yang bertujuan untuk mengambil total keseluruhan populasi yang berada pada perusahaan yang berjumlah 126 sampel. Teknik analisis data menggunakan program Partial Least Square (PLS).

Definisi operasional variabel pada penelitian ini yang dilakukan oleh penulis ada 5 variabel diantaranya, yaitu Employee engagement (X1), Motivasi kerja (X2), **Kepuasan kerja (X3) sebagai variabel bebas, Turnover Intention (Y) sebagai variabel terikat, dan Produktivitas kerja (Z) sebagai variabel** antara.

Employee engagement (X1 Karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen tinggi pada perusahaan . Indikator dari employee engagement sebagai berikut :

1. Vigor adalah semangat kerja yang ditunjukkan karyawan dengan tidak mengeluh dalam menghadapi segala tantangan saat bekerja.
2. Dedication adalah perasaan bangga terhadap pekerjaan dan antusias karyawan kepada pekerjaannya.
3. Absorption adalah ketertarikan karyawan dalam bekerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Motivasi kerja (X2) Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seorang karyawan untuk meningkatkan usahanya dalam bekerja dan semata untuk mencapai tujuan perusahaan . Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh menyebutkan bahwa secara operasional ada 3 indikator pengukuran variabel motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Semangat kerja, Rasa antusias karyawan dalam bekerja dan mencapai target kerja perusahaan.
2. Inisiatif, Tindakan inisiatif karyawan dalam menjalankan tugas yang belum selesai, agar selesai tepat waktu.
3. Rasa tanggung jawab, Motivasi untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja (X3) Kepuasan kerja merupakan dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja yang berupa sikap maupun perasaan karyawan . Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh menyebutkan bahwa secara operasional ada 3 indikator pengukuran variabel **kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut: 1. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang** diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.

2. Gaji, Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja karyawan.
3. Rekan kerja, hubungan baik antar rekan kerja akan memberikan rasa saling mendukung pada saat bekerja.

Produktivitas (Z) Produktivitas kerja adalah perbandingan jumlah dan kualitas pekerja dalam periode waktu tertentu yang menghasilkan hasil atau melakukan tugas secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang tersedia . Indikator dari produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, yaitu Kesesuaian pekerjaan karyawan terhadap keterampilan dan kapasitas.
2. Mutu, yaitu Karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap kualitas produk.
3. Efisiensi, yaitu Memanfaatkan waktu secara maksimal dalam bekerja agar sesuai dengan tugast kerja yang telah ditentukan.

Turnover intention (Y) Turnover intention adalah sebuah niat atau keinginan yang ada pada diri karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dan atau keluar meninggalkan perusahaan namun belum dilakukan karena masih sampai pada tahap keinginan atau niat saja . Turnover intention dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Memikirkan untuk keluar, yaitu pemikiran **yang timbul dari diri karyawan untuk** keluar atau tetap berada di perusahaan.
2. Pencarian alternatif pekerjaan, yaitu Keinginan karyawan untuk bekerja di perusahaan lain.
3. Niat untuk keluar, yaitu rencana karyawan untuk keluar dari perusahaan, ditunjukkan dengan sikap membuat masalah saat bekerja.

### 1. III. **Hasil dan Pembahasan** \_

1. Hasil \_Statistik Deskriptif Berdasarkan kriteria sampel penelitian ada sebanyak 126 kuesioner yang dibagikan kepada responden. Yaitu seluruh karyawan PT Romi Violeta. Hasil uji karakteristik responden ditunjukkan pada tabel berikut: Tabel 1. Karakteristik Responden Kategori Jumlah Presentase (%) Jenis Kelamin Laki-laki 97 77,0

<u>Perempuan</u>	29	23,0
<u>Umur 20-30 tahun</u>	35	27,8
<u>31-40 tahun</u>	55	43,7
<u>41-50 tahun</u>	21	16,6
<u>&gt; 51 tahun</u>	15	11,9
Pendidikan		
<u>SMA / Sederajat</u>	100	79,4
<u>S1</u>	24	19,0
<u>S2</u>	2	1,6
Lama bekerja		
<u>&lt; 2 tahun</u>	21	16,6
<u>2 - 5 tahun</u>	55	43,7
<u>&gt; 5 tahun</u>	50	39,7
<u>Jumlah</u>	126	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden atau karyawan tetap di PT Romi Violeta berjenis kelamin laki-laki (77,0%) atau sebanyak 97 responden. Kemudian sebagian besar responden atau karyawan tetap di PT Romi Violeta berumur 31 hingga 40 tahun sebanyak 55 orang (43,7%). Dan pada kategori pendidikan sebagian besar responden karyawan tetap di PT Romi Violeta memiliki pendidikan terakhir SMA atau sederajat sebanyak 100 responden atau 79,4%. Dan durasi bekerja atau lama bekerja sebagian besar karyawan PT Romi Violeta memiliki masa kerja 2 hingga 5 tahun yaitu sebanyak 55 responden (43,7%)

## Analisa Data

### 1. Uji Model pengukuran atau Outer Model

Analisis selanjutnya adalah analisis SEM secara full model, setelah dilakukan analisis terhadap tingkat dimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan Konfirmatori Faktor Analisis. Berikut gambar hasil uji struktural modal :

#### Gambar 1. Uji Structural Model

Berdasarkan gambar uji structural model diatas, dapat dijelaskan bahwa tiap variabel telah digambarkan sesuai dengan jumlah indikator tiap variabel dan hubungan tiap-tiap variabel

#### 1. Convergent Validity

Convergent Validity merupakan korelasi antara skor item/indikator dan skor konstruk menunjukkan reflektivitas, yang merupakan bukti konvergensi model pengukuran dengan indikator. Jika suatu korelasi antara ukuran reflektif individu dan konstruk yang diukur lebih besar dari 0,70, maka dianggap tinggi. **Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:**

Tabel 2. Hasil Nilai Loading Factor

	Employee Engagement	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja	Turnover Intention
X1.1	0.819				
X1.2	0.852				
X1.3	0.799				
X1.4	0.884				
X1.5	0.836				
X1.6	0.867				
X2.1		0.778			
X2.10		0.786			
X2.2		0.832			
X2.3		0.824			
X2.4		0.885			
X2.5		0.769			
X2.6		0.826			
X2.7		0.765			
X2.8		0.861			
X2.9		0.878			
X3.1	0.842				
X3.10		0.780			
X3.2	0.771				
X3.3	0.774				
X3.4	0.805				
X3.5	0.792				
X3.6	0.769				
X3.7	0.782				
X3.8	0.754				
X3.9	0.781				
Y.1		0.808			
Y.2		0.778			
Y.3		0.776			
Y.4		0.799			
Y.5		0.784			
Y.6		0.814			
Z.1	0.763				
Z.10	0.798				
Z.11	0.813				
Z.12	0.803				
Z.2	0.767				
Z.3	0.798				
Z.4	0.783				
Z.5	0.767				
Z.6	0.774				
Z.7	0.762				
Z.8	0.767				
Z.9	0.793				

Dari hasil pengolahan data tabel 2 dengan SmartPLS menunjukkan mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,70 dan dikatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi convergent validity. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai loading lebih kecil dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang rendah sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model. Nilai loading factor setelah indikator dieliminasi dapat ditunjukkan pada Tabel 7:

2. Discriminant Validity Validitas Diskriminan Cross loading antara indikator dan konstruk mengungkapkan indikator validitas diskriminan. Ketika korelasi konstruk dengan suatu indikator lebih besar daripada korelasi antara satu indikator dengan konstruk lainnya, hal ini menunjukkan

bahwa konstruk tersebut mampu memprediksi indikator pada bloknya dengan lebih akurat dibandingkan dengan indikator pada blok lainnya. Membandingkan akar kuadrat dari rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk dan model lainnya adalah metode lain untuk mengevaluasi validitas diskriminan

Tabel 3. Hasil Composite Reliability Cronbach's Alpha rho\_A Composite Reliability Average Variance Extracted (AVE)

Employee Engagement	0,754	0,854	0,896	0,683
Kepuasan Kerja	0,792	0,898	0,920	0,697
Motivasi Kerja	0,790	0,861	0,859	0,738
Produktivitas Kerja	0,753	0,905	0,935	0,785
Turnover Intention	0,807	0,914	0,935	0,742

Berdasarkan data pada tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability dan cronbach alpha semua variabel penelitian > 0,7. nilai AVE variabel Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja dan Turnover Intention > 0,5. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi

Tabel 4. Nilai Cross Loading

	Employee Engagement	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja	Turnover Intention
X1.1	0,815	0,645	0,541	0,585	0,577
X1.2	0,852	0,601	0,765	0,615	0,627
X1.3	0,795	0,717	0,695	0,725	0,698
X1.4	0,884	0,645	0,662	0,535	0,566
X1.5	0,835	0,665	0,711	0,555	0,568
X1.6	0,867	0,551	0,631	0,535	0,548
X2.1	0,595	0,641	0,775	0,655	0,671
X2.10	0,648	0,681	0,786	0,598	0,645
X2.2	0,735	0,725	0,832	0,765	0,751
X2.3	0,715	0,745	0,824	0,691	0,736
X2.4	0,605	0,791	0,885	0,715	0,719
X2.5	0,605	0,664	0,765	0,652	0,646
X2.6	0,785	0,621	0,825	0,745	0,612
X2.7	0,695	0,622	0,765	0,667	0,644
X2.8	0,747	0,747	0,861	0,674	0,727
X2.9	0,707	0,707	0,875	0,585	0,753
X3.1	0,577	0,842	0,605	0,601	0,610
X3.10	0,613	0,780	0,662	0,717	0,725
X3.2	0,652	0,771	0,646	0,649	0,538
X3.3	0,621	0,774	0,595	0,536	0,599
X3.4	0,654	0,805	0,648	0,591	0,598
X3.5	0,658	0,792	0,636	0,530	0,625
X3.6	0,635	0,769	0,619	0,506	0,554
X3.7	0,668	0,782	0,626	0,577	0,553
X3.8	0,655	0,754	0,584	0,526	0,545
X3.9	0,571	0,781	0,653	0,635	0,613
Y.1	0,605	0,664	0,630	0,508	0,808
Y.2	0,589	0,630	0,627	0,528	0,778
Y.3	0,690	0,681	0,660	0,606	0,776
Y.4	0,547	0,591	0,716	0,613	0,799
Y.5	0,607	0,576	0,680	0,565	0,784
Y.6	0,648	0,646	0,586	0,577	0,814
Z.1	0,626	0,677	0,678	0,763	0,577
Z.10	0,684	0,626	0,627	0,798	0,627
Z.11	0,653	0,635	0,588	0,813	0,698
Z.12	0,598	0,644	0,679	0,803	0,566
Z.2	0,641	0,691	0,668	0,767	0,538
Z.3	0,605	0,685	0,665	0,798	0,618
Z.4	0,635	0,603	0,608	0,783	0,699
Z.5	0,635	0,650	0,628	0,767	0,583
Z.6	0,654	0,657	0,606	0,774	0,600
Z.7	0,606	0,682	0,613	0,762	0,663
Z.8	0,635	0,650	0,651	0,767	0,557
Z.9	0,654	0,657	0,601	0,793	0,665

Berdasarkan table 4, masing-masing indikator faktor yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan metode lainnya. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat validitas diskriminan. langkah selanjutnya untuk mencapai diskriminan validitas dapat dilakukan dengan membandingkan AVE (square root of average variance extract) dengan masing-masing hasil untuk hubungan antara hasil berbasis model dan hasil lainnya. Setiap model dikatakan memenuhi persyaratan validitas diskriminan jika akar AVE setiap konstruk lebih besar dari akar AVE yang terkait dengan konstuk lainya dalam model.

Y 0.750 0.761 0.780 0.862 Z 0.751 0.757 0.756 0.871 0.886 Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai akar AVE dari diagonal lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model ini. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa model dengan indikatornya telah memenuhi syarat validitas diskriminan

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian regresi berganda. Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai regresi berganda menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Analisis Variat ( $R^2$ ) atau Uji Determinasi Analisis Variat ( $R^2$ ) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 10:

Y	0.787	0.783
---	-------	-------

Analisis f-square effect size ( $f^2$ ).

Tabel 7. Uji f2

	X1	X2	X3	Y	Z	X1	0.634	0.662
X2						0.530	0.606	
X3						0.772	0.781	
Y								
Z						0.614		

Berdasarkan tabel 7 dapat dijabarkan bahwa pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat maupun intervening merupakan pengaruh yang kuat, sedangkan pengaruh variabel intervening dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang sedang. Uji

Setelah semua uji kesesuaian model dapat dipenuhi, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada bab sebelumnya. Hasil perhitungan standarized koefisien regresi, angka t hitung (critical ratio) dan sig. (probability value)

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						

Berdasarkan tabel 8 coefficient (uji t) diatas dapat dijabarkan hipotesis keempat hingga ketujuh :

1. Hipotesis pertama: Employee Engagement berpengaruh terhadap Turnover Intention, bahwa Variabel Employee Engagement (X1) memberikan pengaruh negatif sebesar -0,263 dengan nilai signifikansi 0,019 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang berlawanan antara Employee Engagement dan Turnover Intention, yaitu semakin baik Employee Engagement yang dilakukan oleh karyawan, maka akan menurunkan Turnover Intention para karyawan, begitupun sebaliknya jika Employee Engagement yang dilakukan karyawan tidak baik, maka Turnover Intention karyawan akan meningkat.
2. Hipotesis kedua: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention, bahwa Variabel Motivasi Kerja (X2) memberikan pengaruh negatif sebesar -0,249 dengan nilai signifikansi 0,024 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang berlawanan antara Motivasi Kerja dan Turnover Intention, yaitu semakin baik Motivasi Kerja, maka akan menurunkan Turnover Intention para karyawan, begitupun sebaliknya jika Motivasi Kerja menurun maka akan meningkatkan Turnover Intention karyawan.
3. Hipotesis ketiga: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention, bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X3) memberikan pengaruh negatif sebesar 0,357 dengan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang berlawanan antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention, yaitu semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan, maka akan menurunkan Turnover Intention para karyawan, begitupun sebaliknya jika Kepuasan Kerja karyawan tidak baik maka akan meningkatkan Turnover Intention karyawan.

4. Hipotesis keempat : Employee Engagement berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, bahwa Variabel Employee Engagement (X1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,295 dengan nilai signifikansi 0,017 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis keempat diterima yang berarti terdapat pengaruh Employee Engagement terhadap Produktivitas Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Employee Engagement dan Produktivitas Kerja, yaitu semakin baik Employee Engagement yang dilakukan oleh karyawan perusahaan, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja para karyawan, begitupun sebaliknya jika Employee Engagement yang dilakukan oleh karyawan tidak baik, maka Produktivitas Kerja karyawan juga akan menurun.
5. Hipotesis kelima : pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, bahwa Variabel Motivasi Kerja (X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,234 dengan nilai signifikansi 0,038 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis kelima diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja, yaitu semakin baik Motivasi Kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja para karyawan.
6. Hipotesis keenam : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X3) memberikan pengaruh positif sebesar 0,376 dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis keenam diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja, yaitu semakin baik Kepuasan Kerja karyawan, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja para karyawan.
7. Hipotesis ketujuh: pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Turnover Intention, bahwa Variabel Produktivitas Kerja (Z) memberikan pengaruh negatif sebesar -0,365 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis ketujuh diterima yang berarti terdapat pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Turnover Intention. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang berlawanan antara Produktivitas Kerja dan Turnover Intention, yaitu semakin baik Produktivitas Kerja para karyawan, maka akan menurunkan Turnover Intention para karyawan.
8. Hipotesis kedelapan Employee Engagement berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Produktivitas Kerja sebagai Variabel Intervening karena memiliki nilai sig 0,014 < 0,05 **maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening atau terdapat berpengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention melalui Produktivitas Kerja sebagai Variabel Intervening, sehingga hipotesis kedelapan diterima**
9. Hipotesis kesembilan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Produktivitas Kerja sebagai Variabel Intervening, karena memiliki nilai sig 0,023 < 0,05 **maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh intervening atau terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention melalui Produktivitas Kerja sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis kesembilan diterima**
10. Hipotesis kesepuluh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Produktivitas Kerja sebagai Variabel Intervening karena memiliki nilai sig 0,010 < 0,05 **maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening atau terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Produktivitas Kerja sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis kesepuluh diterima**

## Pembahasan

### Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Romi Violeta. Secara terperinci adanya pengaruh yang berlawanan atau negative antara Employee Engagement dan Turnover Intention, yaitu semakin baik Employee Engagement yang dilakukan oleh karyawan, maka akan menurunkan Turnover Intention para karyawan, begitupun sebaliknya jika Employee Engagement yang dilakukan karyawan tidak baik, maka Turnover Intention karyawan akan meningkat. Hasil penelitian yang sejalan menemukan bahwa employee engagement berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, dan. Sebaliknya, temuan penelitian berikut menunjukkan bahwa employee engagement tidak mempengaruhi turnover intention, dan

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa Employee Engagement terdiri dari tiga dimensi yaitu Vigor (Semangat), Dedication (Dedikasi), dan Absorption (Absorpsi). Kontribusi terbesar nampak pada indikator dedication yang menunjukkan bahwa Seorang individu yang berdedikasi tinggi memandang pekerjaannya bermakna dan antusias serta bangga akan hal itu, sehingga menurunkan kecenderungan karyawan untuk pindah atau keluar pekerjaan. Ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju jika seseorang memiliki dedikasi yang tinggi maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk pindah kerja, hal ini dikuatkan dengan mayoritas responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan di indikator dedication

Berdasarkan temuan di PT Romi Violeta, Karyawan memiliki rasa keterkaitan (engage) yang tinggi dengan perusahaan, akan meningkatkan perilaku umum, salah satunya yaitu stay (tetap tinggal) dengan kata lain karyawan akan tetap bekerja di organisasi walaupun ada peluang untuk bekerja di tempat lain. dan hal tersebut menimbulkan efek positif pada peningkatan kesehatan fisik dan mental, peningkatan kinerja, dan mengurangi tingkat absensi serta Turnover Intention pada karyawan, hasil ini sesuai dengan karakteristik responden yang bekerja di PT Romi Violeta terdapat 50 karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang menyimpulkan bahwa dedication adalah dimensi paling dominan dalam mengurangi turnover intention karena karyawan yang merasa dihargai cenderung bertahan

Motivasi kerja **berpengaruh terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan** hasil bahwa motivasi **kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Motivasi kerja** secara signifikan dan **negatif memiliki pengaruh terhadap turnover intention.**

**Pengaruh negatif memiliki arti ketika motivasi kerja yang dimiliki karyawan meningkat, maka niatan karyawan** PT Romi Violeta untuk keluar dari tempatnya bekerja akan semakin rendah, begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan motivasi kerja yang tinggi **berpengaruh signifikan terhadap turnover intention**, dan. Penelitian sebaliknya temuan berikut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi turnover intention dan

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa motivasi kerja dibangun dari indikator semangat kerja, inisiatif, rasa tanggung jawab, dorongan mencapai tujuan dan kreatifitas, yang dalam prosesnya mampu **mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan** Hal ini berarti bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja lebih kecil. Kontribusi terbesar Nampak pada indikator semangat kerja yang menunjukkan bahwa seorang pekerja rasa antusias dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju jika seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk pindah kerja

Berdasarkan temuan di Lokasi penelitian, menunjukkan bahwa Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi mengindikasikan memiliki motivasi kerja yang tinggi pula sehingga **memiliki pengaruh yang signifikan terhadap** turnover intention Dalam penelitian motivasi kerja memiliki pengaruh yang negatif sehingga apabila variabel motivasi kerja semakin kuat maka turnover intention karyawan akan menurun. Ketika semangat kerja tinggi, karyawan merasa terikat dengan organisasi dan lebih mungkin untuk tetap tinggal. Sebaliknya, jika motivasi rendah, semangat kerja akan menurun, yang dapat menyebabkan peningkatan turnover intention. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang tidak termotivasi cenderung mencari peluang lain, karena mereka merasa kurang terlibat dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal tersebut berkaitan dengan umur responden yang



mayoritas berumur 30 tahun keatas yang mengindikasikan kebutuhan keluarga yang tinggi sehingga, mereka harus semangat bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dalam hal semangat karyawan dapat mengurangi kepindahan karyawan ke perusahaan lain.

### Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kemudian adanya pengaruh yang berlawanan atau negative antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention, yaitu semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan, maka akan menurunkan Turnover Intention para karyawan, begitupun sebaliknya jika Kepuasan Kerja karyawan tidak baik maka akan meningkatkan Turnover Intention karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dan Namun Penelitian sebaliknya temuan berikut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi Turnover intention dan.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan indikator Pekerjaan itu sendiri, Gaji, dan Rekan kerja yang mengimplikasikan bahwa karyawan senang dan nyaman kepada lingkungan organisasi serta jerih payah yang sesuai dari hasil kerjanya. Kontribusi terbesar nampak pada indikator pekerjaan itu sendiri yang menunjukkan bahwa tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan. Ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju jika seseorang cocok dengan pekerjaan yang dilakukan maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk pindah kerja, Karyawan yang menikmati substansi pekerjaan mereka cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk keluar.

Hasil temuan di PT Romi Violeta menunjukkan bahwa Karyawan yang merasa pekerjaan mereka bermakna dan berdampak positif cenderung lebih puas dan kurang berkeinginan untuk keluar. Kemudian Karyawan yang puas dengan pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan tersebut akan cenderung tidak berkeinginan untuk keluar dari tempatnya bekerja dan lebih berkomitmen pada perusahaannya. Sehingga apabila variabel kepuasan kerja semakin kuat maka turnover intention karyawan akan menurun. Hal ini juga didukung dengan karakteristik responden yang mayoritas telah bekerja lebih dari lima tahun, yang menunjukkan bahwa mereka telah merasa puas dan senang bekerja di Perusahaan tersebut, Adapun hasil ini sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja terutama jenis pekerjaan yang bermakna dapat mempengaruhi turnover seorang karyawan

Employee engagement berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara employee engagement dengan produktivitas kerja karyawan. Lebih lanjut terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara employee engagement terhadap produktivitas kerja karyawan Hal ini menunjukkan bahwa employee engagement memberikan dampak pada produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa employee engagement berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan. Namun sebaliknya terdapat penelitian yang menyatakan bahwa employee engagement tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa Employee engagement adalah sebetulnya afirmasi psikologis, dimana karyawan dapat terkesan untuk ikut menentukan keberhasilan perusahaan, serta mempunyai harapan & motivasi kuat untuk bekerja melampaui kewajibannya yang diukur dari indikator Vigor (Semangat), Dedication (Dedikasi), dan Absorption (Absorpsi). Karyawan yang mempunyai engagement yang dibangun oleh indikator dedikasi akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dibangun oleh semangat kerja. Kontribusi terbesar Nampak pada indikator dedication yang menunjukkan bahwa Seorang individu yang berdedikasi tinggi memandang pekerjaannya bermakna dan antusias serta bangga akan hal itu, sehingga memiliki semangat kerja untuk memperoleh hasil yang maksimal sehingga meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja. Ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju jika seseorang memiliki dedikasi yang tinggi maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk pindah kerja, hal ini dikuatkan dengan mayoritas responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan di indikator dedication

Berdasarkan temuan di PT Romi Violeta, bentuk Employee engagement karyawan yaitu sebetulnya afirmasi psikologis, dimana karyawan dapat terkesan untuk ikut menentukan keberhasilan perusahaan, serta mempunyai harapan & motivasi kuat untuk bekerja melampaui kewajibannya, sehingga jika karyawan yang telah memiliki keterlibatan yang tinggi dengan Perusahaan, maka akan meningkatkan juga produktivitas kerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang menyimpulkan bahwa dedication adalah dimensi paling dominan dalam mengurangi turnover intention karena karyawan yang merasa dihargai cenderung bertahan

### Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya adanya pengaruh yang searah antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja, yaitu semakin baik Motivasi Kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja para karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan. Sebaliknya, hasil penelitian lain menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu pendorong atau dorongan untuk seseorang bekerja. Dengan adanya motivasi kerja yang baik dari karyawan-karyawan maka produktivitas kerja akan membaik atau mengalami peningkatan. Lebih lanjut Motivasi yang ada di dalam diri Karyawan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan memberikan Motivasi yang akan mendorong Karyawan untuk lebih meningkatkan Produktivitas Kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian Produktivitas yang optimal, apabila para Karyawannya tidak mempunyai Motivasi dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Kontribusi terbesar Nampak pada indikator semangat kerja yang menunjukkan bahwa seorang pekerja rasa antusias dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju jika seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja

Hasil temuan di PT Romi Violeta menunjukkan bahwa Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi mengindikasikan memiliki motivasi kerja yang tinggi pula sehingga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Dalam penelitian motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja, sehingga apabila variabel motivasi kerja semakin kuat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian, dan. Yang menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja akan meningkatkan produktivitasnya.

### Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. adanya

pengaruh yang searah atau positif antara Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja, yaitu semakin baik Kepuasan Kerja karyawan, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja para karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan . Namun sebaliknya, penelitian lain menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Hal ini berarti bahwa Kepuasan kerja yang tinggi mengimplikasikan bahwa karyawan senang dan nyaman kepada lingkungan organisasi serta jerih payah yang sesuai dari hasil kerjanya. Kontribusi terbesar nampak pada indikator pekerjaan itu sendiri yang menunjukkan bahwa tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan. Ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju jika seseorang cocok dengan pekerjaan yang dilakukan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Kontribusi terbesar nampak pada indikator pekerjaan itu sendiri yang menunjukkan bahwa tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan. Ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju jika seseorang cocok dengan pekerjaan yang dilakukan maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk pindah kerja, Karyawan yang menikmati substansi pekerjaan mereka cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk keluar.

Hasil temuan di PT Romi Violeta menunjukkan bahwa Karyawan yang puas dengan pekerjaan dan memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya, hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja atau pekerja yang lebih bahagia lebih mungkin merupakan pekerja yang produktif. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan bagaimana perusahaan dapat mengelola sumber daya tersebut dengan baik dan mendorong semangat kerjanya. Sehingga karyawan merasa puas atas apa yang mereka kerjakan, karyawan yang merasa puas cenderung akan mampu melakukan hal-hal yang positif terhadap pekerjaannya. Pekerjaan tidak hanya menjadi suatu beban atau tanggungjawab yang harus diselesaikan begitu saja bagi mereka yang merasa kepuasan kerjanya tinggi, melainkan dapat menjadi suatu bagian dalam hidup mereka atau menjadi passion karyawan tersebut dalam bekerja. Dengan demikian maka karyawan dapat melakukan sesuatu yang lebih terhadap pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dengan cara-cara tertentu atau memunculkan kreativitas mereka dalam bekerja yang dapat mencapai pada peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki sikap puas dengan pekerjaan yang dilakukannya maka akan menimbulkan situasi kerja yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Hal ini juga didukung dengan karakteristik responden yang mayoritas telah bekerja lebih dari lima tahun, yang menunjukkan bahwa mereka telah merasa puas dan senang bekerja di Perusahaan tersebut, Adapun hasil ini sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja terutama jenis pekerjaan yang bermakna dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, secara terperinci terdapat pengaruh yang negatif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi produktivitas kerja karyawan akan menurunkan tingkat turnover intention atau keinginan karyawan untuk pindah pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan mampu mempengaruhi turnover intention karyawan dan . Sedangkan penelitian lain menyimpulkan bahwa produktivitas kerja tidak mempengaruhi turnover intention karyawan dan

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa produktivitas kerja yaitu perbandingan jumlah serta kualitas pekerja dalam periode waktu tertentu yang memiliki semangat kerja yang tinggi melakukan tugas secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang tersedia. Hal ini berarti bahwa karyawan dengan produktivitas kerja yang tinggi akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja lebih kecil. Kontribusi terbesar nampak pada indikator kemampuan kerja yaitu kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan ketrampilan yang dimilikinya, hal ini menunjukkan bahwa seorang pekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan memiliki kapabilitas dan kapasitas yang baik cenderung nyaman dan tidak ingin berpindah kerja. Ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju jika seseorang memiliki kemampuan yang tinggi maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk pindah kerja

Hasil temuan di PT Romi Violeta, Karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi mengindikasikan memiliki produktivitas kerja yang tinggi pula sehingga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Dalam penelitian produktivitas kerja memiliki pengaruh yang negatif sehingga apabila variabel produktivitas kerja semakin kuat maka turnover intention karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa produktivitas kerja semakin kuat maka turnover intention karyawan akan menurun

**Employee engagement berpengaruh terhadap turnover intention** melalui produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa employee engagement berpengaruh terhadap turnover intention melalui produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan mampu meningkatkan pengaruh employee engagement terhadap turnover intention,

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa adanya mekanisme mediasi yang penting dalam dinamika perilaku organisasi. Ketika karyawan memiliki engagement yang tinggi, mereka cenderung menginvestasikan energi fisik, kognitif, dan emosional yang lebih besar dalam pekerjaan mereka, yang kemudian meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas yang meningkat ini memberikan rasa pencapaian dan kepuasan intrinsik, yang pada gilirannya akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (turnover intention). Teori pertukaran sosial (social exchange theory) mendukung hasil ini dengan menyarankan bahwa karyawan yang merasa terlibat akan membalas dengan kontribusi yang lebih besar, merasa lebih dihargai karena pencapaian mereka, dan karenanya kurang mungkin mencari peluang di tempat lain.

Hasil temuan di PT Romi Violeta menunjukkan bahwa employee engagement tidak hanya secara langsung mengurangi turnover intention, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan produktivitas kerja. Pengukuran kinerja objektif dan subjektif telah dikaitkan dengan tingkat engagement yang lebih tinggi, dan karyawan yang produktif secara konsisten menunjukkan tingkat retensi yang lebih tinggi. Namun, hubungan ini mungkin dimoderasi oleh faktor-faktor kontekstual seperti iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dan karakteristik individual

Motivasi kerja berpengaruh terhadap turnover intention melalui produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap turnover intention melalui produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan mampu meningkatkan pengaruh motivasi kerja terhadap turnover intention

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Kontribusi terbesar nampak pada indikator semangat kerja yang menunjukkan bahwa seorang pekerja rasa antusias dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju jika seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja



yang nanti akan berdampak pada menurunnya turnover intention

Hasil temuan di PT Romi Violeta menunjukkan bahwa Motivasi kerja yang tinggi cenderung meningkatkan produktivitas karena karyawan lebih bersemangat, fokus, dan berkomitmen pada tugas mereka. Ketika karyawan merasa produktif dan melihat hasil nyata dari usaha mereka, mereka mengalami kepuasan kerja yang lebih besar dan perasaan berharga dalam organisasi. Ini pada gilirannya mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, karena motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang terpenuhi menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan mengurangi stres serta ketidakpuasan yang sering menjadi pemicu turnover intention. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa upaya untuk meningkatkan motivasi kerja juga disertai dengan dukungan struktural dan lingkungan yang memungkinkan produktivitas kerja berkembang, sehingga secara efektif menurunkan keinginan **karyawan untuk keluar dari perusahaan.**

**Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention melalui produktivitas kerja.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention melalui produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan mampu meningkatkan **pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention**

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan **emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.** Hal ini berarti bahwa Kepuasan kerja yang tinggi mengimplikasikan bahwa karyawan senang dan nyaman kepada lingkungan organisasi serta jerih payah yang sesuai dari hasil kerjanya. Kontribusi terbesar Nampak pada indikator pekerjaan itu sendiri yang menunjukkan bahwa tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan. Ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju jika seseorang cocok dengan pekerjaan yang dilakukan maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk pindah kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih produktif karena motivasi intrinsik yang lebih tinggi, komitmen organisasi yang lebih kuat, dan sikap positif terhadap tugas mereka. Produktivitas yang meningkat ini kemudian memberikan rasa pencapaian dan penghargaan yang mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas melalui berkurangnya motivasi, peningkatan stres, dan ketidakhadiran yang lebih tinggi, **yang pada akhirnya meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain.**

Hasil temuan di PT Romi Violeta menunjukkan bahwa Karyawan yang puas dengan pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan tersebut akan cenderung tidak berkeinginan untuk keluar dari tempatnya bekerja dan lebih berkomitmen pada perusahaannya. sehingga apabila variabel kepuasan kerja semakin kuat maka turnover intention karyawan akan menurun, peningkatan kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas yang terukur, seperti output per jam kerja yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, dan pencapaian target yang konsisten. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa intervensi yang meningkatkan kepuasan kerja (seperti pengayaan pekerjaan, sistem imbalan yang adil, atau peningkatan otonomi) secara konsisten menunjukkan peningkatan produktivitas yang kemudian berkorelasi dengan penurunan turnover intention, memperkuat validitas hipotesis mediasi ini dalam konteks organisasi yang beragam .

#### 1. IV. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

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.

#### Saran

Adapun rekomendasi atau saran yang dapat diberikan terkait hasil penelitian antara lain :

1. Pada aspek employee engagement dan motivasi diharapkan setiap karyawan diberikan motivasi dan pengakuan dari atasan sehingga karyawan menjadi semangat, mengeluarkan semua upaya untuk menyelesaikan pekerjaan dan mampu bertahan meski mendapatkan kesulitan. Karyawan akan antusias dalam bekerja jika dirinya mendapatkan pengakuan yang baik dari perusahaan. Dalam hal ini karyawan ingin memperoleh kebanggaan karena dapat menyelesaikan tugas penting dan selesai dengan baik, menerima pengakuan atas prestasinya, dan ikut merasa bangga atas apa yang dapat dicapai perusahaan - -
2. Pada aspek kepuasan kerja diharapkan pimpinan agar memberikan imbalan ataupun bonus sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh sehingga pegawai yang bersangkutan akan memiliki kepuasan dalam bekerja.

#### KETERBATASAN

Keterbatasan pada penelitian ini hanya menggunakan satu teknik pengumpulan data yaitu kuisioner saja, hal ini dirasa kurang oleh peneliti dan diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa mengkombinasikan dengan wawancara agar didapat data yang lebih valid dan akurat.

#### Ucapan Terima Kasih

Penulis berterima kasih kepada pihak PT Romi Violeta, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA), Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial (FBHIS), dan Prodi Manajemen yang telah membantu dalam keberhasilan penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

#### 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 Mujati, "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.
- [7] **A. S. Zamzamy, I. K. Setiadi, and J. Nawir**, " **Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School,**" in **Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar), 2021**, pp. 205-220.
- [8] C. Deziel, "The Effects Of A Small Sample Size Limitation Read More: <https://www.sciencing.com/effects-small-sample-size-limitation-8545371/>," <https://www.sciencing.com/effects-small-sample-size-limitation-8545371/>.
- [9] **N. D. Ramadhan and B. Budiono**, " **Pengaruh Self Efficacy dan Work Engagement terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction pada Karyawan PT. X.,**" **Jurnal Ilmu Manajemen**, pp. **783-796**, 2023.
- [10] H. Febriansyah and P. Henndy Ginting, *Tujuh Dimensi employee engagement*. Prenada Media, 2020.
- [11] **N. M. Janna and M. Paradilla**, " **Pengaruh employee engagement terhadap turnover intention perawat dari rs grestelina makassar tahun 2022,**" **Sehat Rakyat: Jurnal Kesehatan Masyarakat**, vol. **2**, no. **1**, pp. **109-122**, 2023.
- [12] M. Fauziridwan, W. R. Adawiyah, and A. A. Ahmad, "Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) serta dampaknya terhadap turnover intention," Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan **Akuntansi**, vol. **20**, no. **1**, **2018**.
- [13] M. Zeyrofi, D. D. Shabara, M. F. Arbi, N. Emilisa, and D. O. Berliyanti, "Faktor Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Jasa Ekspedisi," Journal Of Human And Education (JAHE), vol. 4, no. 6, pp. 883-894, 2024.
- [14] N. C. Lewaherilla, G. M. Pentury, and C. V. Latupapua, "Employee Engagement Sebagai Mediasi Work Family Conflict dan Turnover Intention," Journal of Innovation Research and Knowledge, vol. 1, no. 6, pp. 205-212, 2021.
- [15] O. K. Basori, A. Dharmanto, and F. D. S. Sumantyo, "Pengaruh stres kerja dan employee engagement terhadap turnover **intention karyawan,**" **Jurnal Economina**, vol. 2, no. 10, pp. 3132-3142, 2023.
- [16] I. Dayana and J. Marbun, *Motivasi kehidupan*. Guepedia, 2018.
- [17] I. Z. Adhari, *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*, vol. 1. CV. Penerbit Qiara Media, 2021.
- [18] E. Yuningsih, S. Harini, and M. G. Rifky, " **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor,**" **Jurnal Visionida**, vol. 6, no. **1**, pp. **47-59**, 2020.
- [19] I. W. Tjendra, "Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada karyawan UFO Elektronika Surabaya," *Agora*, vol. 7, no. 1, p. 287099, 2019.
- [20] I. P. K. C. O. **Diputra, N. Landra, and N. M. D. Puspitawati**, " **Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Ksu Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli,**" **Values**, vol. 2, no. **3**, **2021**.
- [21] S. N. Hidayati and S. D. Saputra, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai 'Variabel Antara,'" *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, vol. 7, no. 2, pp. 162-173, 2018.
- [22] A. D. Puspitasari and K. C. Kirana, " **Pengaruh person-organization fit dan motivasi kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel** mediasi," in *Forum Ekonomi*, 2022, pp. 464-475.
- [23] A. Angelisa, J. Chandra, and S. Indrastuti, "PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT BANK CENTRAL ASIA TBK CABANG UTAMA PEKANBARU," *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, vol. 11, no. 3, pp. 245-257, 2023.
- [24] I. Helmy, "Pengaruh Leader-member Exchange dan Quality of Work-Life Terhadap **Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja,**" *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, vol. 4, no. 2, pp. 181-191, **2021**.
- [25] **R. Putri and Y. Maulida**, " **Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru,**" **Jurnal Ekonomi KIAT**, vol. 31, no. 2, pp. 56-68, 2020.
- [26] R. M. Lamminar and B. Saragih, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Cipta Mandiri Wirasakti," *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, vol. 9, no. 2, pp. 1-13, 2021.
- [27] A. **P. Dewi and M. D. P. Agustina**, " **Pengaruh** kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan," *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, vol. **1**, no. **3**, pp. **1076-1088**, 2021.
- [28] I. M. W. K. Jaya and N. M. A. Widiastini, "Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention," *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 81-86, 2021.
- [29] D. Mawadati and A. R. P. Saputra, "Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan," in *Forum Ekonomi*, 2020, pp. 18-26.
- [30] V. **S. Tampubolon and E. J. Sagala**, " **Pengaruh** kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan pt. bum divisi pmks," *Business Management Journal*, vol. **16**, no. **2**, pp. **65-79**, 2020.
- [31] **A. I. Setiyanto and S. N. Hidayati**, " **Pengaruh** kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention," *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, vol. **5**, no. **1**, pp. **105-110**, **2017**.
- [32] **A. Suherman and E. Siska**, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Yayasan Drestanta Pelita Indonesia, 2025.
- [33] S. M. Yuni Kartini and M. A. Munandar, *Media Sosial dan Produktivitas Kerja Generasi Milenial*. GUEPEDIA, 2020.
- [34] H. Dinillah and R. A. Sabil, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Employee Engagement, dan **Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan** Bank ABC," **Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)**, **2022**.
- [35] **A. R. Saleh and H. Utomo**, " **Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang,**" **Among Makarti**, vol. **11**, no. **1**, **2018**.
- [36] A. Prayudi, "Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota **Medan,**" **Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX**, vol. 4, no. 2, pp. 75-84, 2021.
- [37] **M. Ardan and A. Jaelani**, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada, **2021**.
- [38] **R. Andriani, E. Ahman, and B. Santoso**, *Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*. Gracias Logis **Kreatif**, **2020**.

- [39] [L. Tamengkel and W. Rumawas](#), "Analysis of factors that influence employees turnover intention (Study of starred hotel employees in North Sulawesi)," *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, vol. 10, no. 1, pp. 32-40, 2020.
- [40] H. Dinillah and R. A. Sabil, "Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Employee Engagement, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank ABC," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, vol. 8, no. 2, pp. 65-74, 2022.
- [41] M. Ulum, M. Mansur, and F. Rahman, "Pengaruh Human Capital Dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bea Cukai Kanwil Jatim II)," *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, vol. 9, no. 12, 2020.
- [42] A. Chandra, I. D. Palendeng, and C. Kojo, "Pengaruh Beban Kerja dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Integritas Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Matahari Department Store, Tbk- Megamall Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 12, no. 4, pp. 109-119, 2024.
- [43] M. A. Fasa, "Leadership Style, Employee Engagement, dan Kompensasi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Grapari Telkomsel Kota Malang," 2021.
- [44] J. Gunawan and R. Setiawan, "Pengaruh ethical leadership terhadap employee performance melalui employee engagement dan job satisfaction sebagai variabel mediasi pada karyawan di bank swasta," *Agora*, vol. 10, no. 1, p. 358490, 2022.
- [45] A. Wau, "Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel *intervening*," *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, vol. 1, no. 1, pp. 37-47, 2022.
- [46] C. Kuswibowo, "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan," *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, vol. 2, 2021.
- [47] A. Prawoto and W. Hasyim, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang," *Ikraith-Ekonomika*, vol. 5, no. 3, pp. 276-286, 2022.
- [48] A. R. Saleh and H. Utomo, "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang," *Among Makarti*, vol. 11, no. 1, 2018.
- [49] V. A. J. Rampisela and G. G. Lumintang, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, vol. 8, no. 1, 2020.
- [50] I. Adiwinata, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang," *Agora*, vol. 2, no. 1, p. 36059, 2014.
- [51] A. Prayudi, "Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan," *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, vol. 4, no. 2, pp. 75-84, 2021.
- [52] R. H. Lucia, L. Kawet, and I. Trang, "Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh *kepuasan kerja karyawan* Universitas Katolik De La Salle Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, vol. 3, no. 3, 2015.
- [53] E. A. Sudanang and S. E. Priyanto, "Pengaruh Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta," *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, vol. 14, no. 1, pp. 31-36, 2021.
- [54] D. Sunarsi and G. Kusiono, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan," *Jurnal Ekonomi Efektif*, vol. 1, no. 3, pp. 38-52, 2019.
- [55] B. Narpati, A. Andrian, and M. F. Nursal, "Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (Spgr) Matahari Department Store-Bekasi," *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, vol. 3, no. 2, pp. 174-188, 2020.
- [56] S. V. I. Siburian and O. M. Siregar, "PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN," *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, vol. 3, no. 5, pp. 853-866, 2023.
- [57] D. Istiono, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PERUMDA BPR Majalengka," *Jurnal Co Management*, vol. 4, no. 1, pp. 558-567, 2021.