



Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan

Niken Wahyuningrum, Fifi Hanafia

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Corresponding author : Niken Wahyuningrum

Email : nikenwn15@gmail.com

Submit : 31 Januari 2024

Review : 04 Februari 2024

Accept : 06 Februari 2024

Publish : 12 Februari 2024

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. Evonik Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu dengan menyebar kuesioner ke 89 responden yang merupakan karyawan PT. Evonik Indonesia dengan menggunakan google formulir. Instrumen pada penelitian ini merujuk pada skala likert 5 poin. Analisis data dari hasil penyebaran kuesioner tersebut diolah dengan menggunakan SmartPLS. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji path analisis untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa employee engagement tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Namun kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan di PT. Evonik Indonesia. Implikasi bagi perusahaan adalah untuk mengetahui pentingnya meningkatkan employee engagement dan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada penurunan tingkat turnover intention.

Kata Kunci : Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Turnover Intention

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of employee engagement and job satisfaction on employee turnover intention at PT. Evonik Indonesia. The method used in this research is a quantitative method, namely by distributing questionnaires to 89 respondents who are employees of PT. Evonik Indonesia using Google forms. The instrument in this study refers to a 5 point Likert scale. Data analysis from the results of distributing the questionnaire was processed using SmartPLS. Data analysis in this research uses path analysis tests to determine the direct and indirect effects of variables. The results of this study show that employee engagement has no effect on turnover intention. However, job satisfaction influences employee turnover intention at PT. Evonik Indonesia. The implication for companies is to know the importance of increasing employee engagement and employee job satisfaction which will have an impact on reducing turnover intention levels.

Keywords: Employee Engagement, Job Satisfaction, Turnover Intention

Pendahuluan

Perkembangan di era globalisasi yang semakin maju mengakibatkan pertumbuhan yang begitu cepat dan persaingan yang ketat dalam usaha atau organisasi. Persaingan yang ketat merupakan tantangan tersendiri bagi suatu perusahaan atau pemilik perusahaan. Sumber daya manusia erat kaitannya dengan kegiatan usaha, baik tidaknya suatu usaha ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki usaha tersebut (Anastia et al., 2021). Perusahaan mengharuskan pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki nilai unggul, memiliki sumber daya manusia yang aktif, kreatif, terampil, berkualitas dan memiliki kemampuan yang tinggi sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih baik.

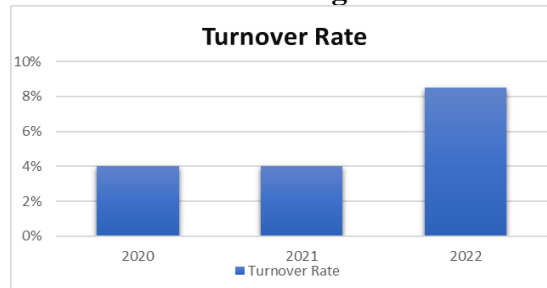
Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kesuksesan dan keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh cara perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya, hal inilah yang membuat pengusaha memandang nilai investasi karyawannya sebagai salah satu aset utama perusahaan (Ningtyas et al., 2020).

Mempertahankan karyawan merupakan salah satu peranan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan. Ketika perusahaan tidak dapat mempertahankan sumber daya yang ada maka akan mengakibatkan tingginya *turnover* karyawan. Proses *turnover* pada hakikatnya diawali dengan suatu kondisi yang disebut dengan *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Susanti & Halilah, 2019). Terjadinya *turnover intention* ditandai dengan absensi karyawan yang meningkat serta karyawan yang mulai malas bekerja.

Turnover Intention merupakan niat atau kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya menurut pilihannya sendiri secara sukarela. Terjadinya *turnover intention* merugikan perusahaan dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Tingkat *turnover* yang tinggi akan memberikan dampak negatif terhadap organisasi antara lain hilangnya sumber daya manusia yang berkualitas, peningkatan biaya personel berupa biaya pelatihan yang diinvestasikan pada karyawan yang keluar, biaya rekrutmen dan pelatihan ulang serta hilangnya nilai-nilai budaya kerja di perusahaan (Rachman & Dewanto, 2016). *Turnover intention* juga berdampak pada kinerja karyawan dan akan menghambat dalam mencapai target atau tujuan perusahaan.

PT Evonik Indonesia adalah perusahaan yang berada di Kawasan Jababeka yang bergerak di bidang produksi bahan kimia dengan tingkat *turnover* yang dapat dikategorikan rendah dan sehat. Hasil perhitungan *turnover rate* dalam 3 tahun terakhir di PT Evonik Indonesia dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1. Hasil Perhitungan Turnover Rate





Berdasarkan gambar 1. dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan PT Evonik Indonesia dalam 3 tahun terakhir terbilang stabil, walaupun pada tahun 2022 mengalami kenaikan, tetapi tidak lebih dari 10%. Secara umum, tingkat *turnover* yang sehat mendekati 0 % dan kurang dari 10% (Susanti & Halilah, 2019). Artinya tingkat *turnover* yang dialami PT Evonik Indonesia selama 3 tahun terakhir masih tergolong rendah dan sehat.

Karyawan merupakan sumber daya utama dan merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan. Sucahyowati & Hendrawan (2020) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor baik yang berkaitan dengan tenaga kerja maupun lingkungan bisnis organisasi, salah satunya adalah keterlibatan kerja (*employee engagement*). Keterlibatan kerja sebagai alat ukur kemauan untuk menyatukan diri karyawan dengan pekerjaannya, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energi untuk pekerjaannya, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupan karyawan tersebut.

Employee Engagement merupakan keadaan psikologis karyawan yang merasa berkepentingan atau terlibat dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih dari *job requirement* yang diminta. *Employee engagement* merupakan sebuah konsep yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena *employee engagement* adalah suatu keadaan dimana anggota dari suatu organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dipancarkan karyawan saat bekerja), kognitif (karyawan yang memiliki keinginan mengenai organisasi, pemimpin serta kondisi kerja dalam organisasi) dan emosional (perasaan karyawan terhadap organisasi dan juga pemimpinnya) saat mereka menunjukkan kinerjanya (Wicaksono & Rahmawati, 2020).

Manfaat dari *employee engagement* yaitu dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, kehadiran dan retensi, hingga profitabilitas. Melihat hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention*. *Employee engagement* mempunyai dampak yang signifikan terhadap *turnover* karyawan, dimana semakin tinggi *engagement* karyawan maka akan menurunkan *turnover* karyawan (Islamy, 2018).

Wardani & Wulansari (2021) mengatakan bahwa karyawan akan menunjukkan potensinya secara maksimal, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan memberikan kontribusi pada organisasi jika karyawan merasa terlibat dengan perusahaan, sehingga karyawan yang merasa terlibat dengan perusahaan akan mencapai kinerja yang tinggi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mendapatkan balasan atas kinerja yang sudah diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Balasan yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif atau emosi yang senang yang berasal dari pengalaman kerja atau penilaian pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: upah yang cukup, ketenangan bekerja, perlakuan yang adil, penghargaan atas hasil kerja, perasaan diakui, dan penyalur perasaan. Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan agar kepuasan kerja

karyawan dapat ditingkatkan. Apabila faktor-faktor tersebut hilang atau tidak diperhatikan oleh pimpinan, maka akan menyebabkan munculnya rasa ketidakpuasan serta kemungkinan akan terjadinya *turnover intention*. Karyawan yang puas dengan lingkungan dan hasil kerjanya tidak akan mempunyai keinginan keluar dari pekerjaannya atau melakukan *turnover intention* (Fauziridwan et al., 2007).

Perusahaan diharapkan mampu bersaing dengan perusahaan lain mengenai kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, terutama yang berkaitan langsung dengan kepuasan kerja, untuk mengurangi intensi *turnover* yang tidak diinginkan (Pawesti & Wikansari, 2017). Jika karyawan memperoleh kepuasan kerja, maka karyawan tersebut akan menunjukkan komitmennya dengan tetap loyal kepada perusahaan, sedangkan ketidakpuasan dapat berpengaruh pada rendahnya tingkat kehadiran, keluarnya pegawai serta sikap negatif lainnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Evonik Indonesia. Waktu pengambilan data dilakukan selama 1 minggu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Evonik Indonesia yang berjumlah 89 orang. Adapun sampel menggunakan sampel jenuh yaitu jumlah responden sama dengan jumlah populasi yang ada. Adapun responden dalam penelitian ini berjumlah 89 orang sesuai dengan jumlah karyawan yang ada pada PT. Evonik Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dalam pengambilan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner melalui google formulir dengan menggunakan skala penilaian skala likert. Skala penilaian mulai dari angka satu (sangat tidak setuju) sampai angka lima (sangat setuju). Metode analisis yang digunakan yaitu analisis algoritma R square dan analisis bootstrapping path coefficients pada SmartPLS untuk menganalisis pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Evonik Indonesia.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Responden dari kuesioner penelitian ini terdiri dari 61 (68,5%) pegawai laki-laki dan 28 (31,5%) pegawai perempuan. Hasil perolehan menunjukkan responden yang dominan dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Responden sebanyak 20 (22,5%) pegawai dengan usia kurang dari 20 tahun, 11 (12,4%) dengan usia antara 21-25 tahun, 12 (13,5%) pegawai dengan usia antara 26-30 tahun, dan 46 (51,6%) pegawai dengan usia lebih dari 30 tahun. Perolehan tersebut memberikan penjelasan bahwa responden dominan dengan jumlah 46 (51,6%) pegawai mempunyai usia diatas 30 tahun.

Tabel 1. Hasil Uji R Square

	R Square	R Square Adjusted
TI	0,296	0,279

Berdasarkan hasil olah data SmartPLS, nilai R-Square (R²) yang diperoleh untuk variabel turnover intention (TI) adalah sebesar 0,296. Angka ini menunjukkan bahwa kombinasi seluruh variabel independen yang digunakan dalam model penelitian ini mampu menjelaskan 29,6% variabilitas konstruk turnover intention.

Selain nilai R-Square, hasil olah data SmartPLS juga menampilkan nilai Adjusted R-Square yaitu sebesar 0,279 untuk variabel turnover intention. Nilai adjusted R2 ini sudah disesuaikan dengan jumlah prediktor dan ukuran sampel. Kedua nilai R2 ini menunjukkan model regresi yang baik dan substansial dalam menjelaskan variasi turnover intention berdasarkan variabel independent yang mempengaruhinya.

Tabel 2. Hasil Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EE -> TI	0,108	0,071	0,114	0,953	0,341
KK -> TI	-0,602	-0,605	0,124	4,874	0,000

Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis pertama berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa *employee engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiranti et al., (2021) yang mengemukakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* dengan *turnover intention* yang menunjukkan bahwa perusahaan yang mengembangkan *employee engagement* tidak memiliki dampak terhadap penurunan tingkat *turnover intention*.

Namun, hasil dalam penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winarso (2022) yang meneliti tentang pengaruh *job satisfaction* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Adapun hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Dimana semakin perusahaan dapat *engage* karyawan, maka akan meminimalisir terjadinya *turnover intention*.

Hasil penelitian lain yang tidak sejalan adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachman dan Dewanto (2016) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara *employee engagement* terhadap *turnover intention* yang menunjukkan bahwa *employee engagement* yang kuat akan berdampak pada penurunan tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa *employee engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat disebabkan karena mayoritas karyawan PT. Evonik Indonesia didominasi oleh karyawan yang berusia diatas 30 tahun. Semakin tinggi usia seseorang, maka akan semakin rendah *turnover intention*. Selain faktor usia, jenis kelamin berpengaruh pada tingkat *employee engagement* karena *employee engagement* lebih mudah bagi laki-laki untuk terlibat secara fisik, kognitif dan emosional daripada wanita dalam suatu organisasi. Hal ini terbukti mayoritas karyawan PT. Evonik Indonesia berjenis kelamin laki-laki.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis kedua berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rismayanti et al., (2018) yang menyatakan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. Apabila kepuasan



kerja yang dirasakan oleh karyawan tercapai, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah.

Hasil penelitian lain yang sejalan adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Halihah (2019) yang menyatakan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Jika tingkat kepuasan karyawan baik, maka karyawan akan memiliki niat untuk bekerja dalam waktu yang lama sehingga *turnover intention* dapat diminimalisir.

Tetapi hasil penelitian yang dilakukan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mawadati dan Saputra (2020) yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Karena masih ada karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan maupun perusahaan, namun ingin tetap bekerja pada perusahaan tersebut karena sulitnya mencari pekerjaan baru (Setiyanto & Hidayati, 2017).

Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Secara umum karyawan PT. Evonik Indonesia mempunyai kepuasan kerja yang cukup tinggi yang ditunjukkan dengan banyak karyawan yang menyukai pekerjaannya, menikmati bekerja dengan rekan kerjanya, dan bangga dengan pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tercapai, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut ditunjukkan dari *P values* pada tabel path coefficients yang memiliki arti variabel *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, hal ini bisa dilihat dari *P values* pada tabel path coefficients yang menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. *Employee engagement* dan kepuasan kerja karyawan di PT. Evonik Indonesia masuk pada kategori yang cukup baik, tetapi dari beberapa jawaban responden terlihat ada beberapa aspek yang menunjukkan nilai yang kurang baik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan *employee engagement* dan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap aspek-aspek yang dinilai kurang baik.

Daftar Pustaka

- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales pt. dipo internasional pahala otomotif jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 77–84.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2007). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 20(1), 1–23.
- Islamy, F. J. (2018). “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention



- Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2017).” *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 86–102.
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *Forum Ekonomi*, 22(1), 18–26.
- Ningtyas, A., Purnomo, S., & Aswar, R. (2020). *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh kepuasan kerja terhadap*. 9(4), 1634–1655.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2). <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649>
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kapanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2), 127–136. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=750469%5C&val=6468%5C&title=PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang>
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- Susanti, D., & Halilah, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada CV Rabbani Asysa). *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 1036–1045.
- Wardani, L. K., & Wulansari, P. (2021). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(4), 833–842. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>
- Winarso, J. V. (2022). Pengaruh Job Satisfaction dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention pada PT. Harapan Jaya Multi Bisnis. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(2), 131–140. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35017>
- Wiranti, R., Wulandari, A., Sadat, F., Fauzan, A., & Gunawan, A. W. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Employee Performance Dan Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Interveningnya Pada Karyawan Bank Swasta. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 12(01), 29–38. <https://doi.org/10.47007/jeko.v12i01.3932>