

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA CV. KARYA PERDANA DESA SUMBERMULYO KABUPATEN JOMBANG

SKRIPSI



Oleh :

Fatkur Rokhman

NIM: 16510141

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2022

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA CV. KARYA PERDANA DESA
SUMBERMULYO KABUPATEN JOMBANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana

Manajemen (SM)



Oleh :

Fatkur Rokhman

NIM: 16510141

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA CV. KARYA PERDANA DESA SUMBERMULYO KABUPATEN JOMBANG

SKRIPSI

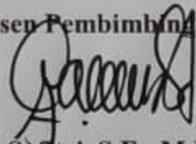
Oleh:

FATKUR ROKHMAN

(16510141)

Telah disetujui pada tanggal 18 Maret 2022

Dosen Pembimbing,



Rini Safftri, S.E., M.M

NIP. 19930328 2019032 016

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, S.E., M.M

NIP. 19740604 2006041 002

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA CV. KARYA PERDANA
DESA SUMBERMULYO KABUPATEN JOMBANG**

SKRIPSI

Oleh
Fatkur Rokhman
NIM: 16510141

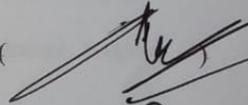
Telah Di Pertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM) Pada
tanggal 30 Maret 2022

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji

**Prof.Dr.H.Muhammad
Djakfar, SH, M.Ag**
NIP. 20191001 1 579

()

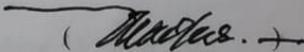
2. Sekretaris/Pembimbing

Rini Safitri SE., MM
NIP. 19930328201903 2 016

()

3. Penguji Utama

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM.
NIP. 19731117200501 1 003

()

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, SE., MM
NIP. 197406042200604 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fatkur Rokhman
NIM : 16510141
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA CV KARYA PERDANA DESA SUMBERMULYO KABUPATEN JOMBANG

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 18 Maret 2022

Hormat Saya,



Fatkur Rokhman

NIM: 16510141

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah senantiasa terucap kepada Allah SWT karena atas ridho-Nya dapat terselesaikan tugas akhir skripsi saya. Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua dan keluarga saya yang senantiasa memberikan dukungan berupa moril dan materil. Terimakasih atas doa-doa yang selalu kalian panjatkan untuk saya. Semoga setiap pengorbanan yang beliau lakukan akan mendapatkan pahala berlipat ganda dari Allah SWT. Semoga Allah senantiasa melindungi ayah, ibu, dan keluarga di dunia serta memberi rahmat dan kebaikan di akhirat kelak.

MOTTO

“Setiap pekerjaan yang dilakukan dengan penuh keikhlasan maka akan
menghasilkan suatu keberkahan”

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada CV Karya Perdana Desa Sumbermulyo Kabupaten Jombang”

Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari jalan kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din Al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Muhammad Sulhan, SE., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Puji Endah Purnamasari., SE., M.M selaku Wali Dosen.
5. Rini Safitri, SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa bersabar, memotivasi dan memberikan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

7. Kedua Orang tua saya yang sangat luar biasa Ayahanda Abd.Chalim dan Ibunda saya tercinta Zumaroh yang telah berkorban dan berjasa dalam mempertaruhkan seluruh jiwa raganya untuk mendidik dan mendoakan disetiap waktu.
8. Murabbi saya, Kyai saya, Guru saya Romo KH. M. Baidlowi Muslich sebagai pengasuh Pondok Pesantren Anwarul Huda Malang beserta dzurriyah nya yang seanantiasa saya harapkan barokah ilmunya.
9. Teman-teman santri Pondok Pesantren Anwarul Huda Malang yang senantiasa bersama-sama dalam berjuang menuntut ilmu akhirat.
10. Teman-teman mahasiswa jurusan Manajemen Angkatan 16 di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang sama-sama sedang berjuang menuju kesuksesan.
11. Seluruh pihak yang telah membantu saya baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin yaa Robbal Alamin.

Malang, 24 Maret 2022

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL

HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori.....	26
2.2.2 <i>Employee Engagement</i>	26
2.2.2.1 <i>Pengertian Employee Engagement</i>	26

2.2.2.2 Faktor yang mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	29
2.2.2.3 Indikator <i>Employee Engagement</i>	30
2.2.2.4 Hubungan <i>Employee Engagement</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	32
2.2.2.5 Kajian Keislaman tentang <i>Employee Engagement</i>	33
2.2.3 Komitmen Organisasi.....	34
2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	34
2.2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	37
2.2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	39
2.2.3.4 Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan <i>Turnover Intention</i>	39
2.2.3.5 Kajian Keislaman tentang Komitmen Organisasi.....	40
2.2.4 <i>Turnover Intention</i>	42
2.2.4.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	42
2.2.4.2 Faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	43
2.2.4.3 Indikator <i>Turnover Intention</i>	45
2.2.4.4 Kajian Keislaman tentang <i>Turnover Intention</i>	47
2.3 Kerangka Konseptual	48
2.4 Hipotesis.....	49

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	51
3.2 Lokasi Penelitian	51
3.3 Populasi dan Sampel	52
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	53
3.5 Data dan Jenis Data	54
3.5.1 Data Primer	54
3.5.2 Data Sekunder	54
3.6 Teknik Pengumpulan Data	56
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	57
3.8 Skala pengukuran data	65
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas	66

3.10 Analisis Data	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	71
4.2 Gambaran Umum Responden.....	72
4.3 Tujuan Perusahaan.....	76
4.4 Ruang Lingkup Perusahaan	77
4.5 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	78
4.5.1 Uji Validitas.....	78
4.5.2 Uji Reliabilitas	81
4.5.3 Uji Asumsi Klasik	82
4.5.3.1 Uji Normalitas	82
4.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas	83
4.6 Uji Hipotesis	84
4.6.1 Uji T Parsial.....	85
4.6.2 Analisis Jalur (Path).....	86
4.6.3 Test Sobel	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover CV Karya Perdana Tahun 2020.....	6
Tabel 1.2 Data Turnover CV Karya Perdana Tahun 2021.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	58
Tabel 3.2 Skala Likert.....	65
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	73
Tabel 4.2 Usia Responden.....	74
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden	75
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	76
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	78
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	81
Tabel 4.7.1 Hasil Uji t Parsial	85
Tabel 4.7.2 Hasil Uji t Parsial	85
Tabel 4.8.1 Hasil Uji Analisis Jalur	87
Tabel 4.8.2 Hasil Uji Analisis Jalur	87
Tabel 4.9 Hasil Uji Tes Sobel	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Organizational Commitment	36
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	72
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	82
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	84
Gambar 4.4 Model Analisis Jalur.....	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi	96
Lampiran 2 Bukti Penelitian	97
Lampiran 3 Biodata Peneliti.....	98
Lampiran 4 Kuesioner.....	99
Lampiran 5 Rekapitulasi Kuesioner.....	104
Lampiran 6 Hasil Uji Analisis	118
Lampiran 7 Hasil Analisis Jalur/Sobel Test.....	119
Lampiran 8 Hasil Cek Plagiarisme	120
Lampiran 9 Surat Bebas Plagiarisme	121

ABSTRAK

Rokhman, Fatkur. 2022. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada CV Karya Perdana Desa Sumbermulyo Kabupaten Jombang”

Pembimbing: Rini Safitri SE., M.M

Kata Kunci: *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention*

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam operasi industri maupun perusahaan karena memiliki peran penting dalam berpikir dan menentukan sebuah keputusan. Dalam penelitian ini dilakukan analisa terkait sumber daya manusia yang bekerja pada CV Karya Perdana, yaitu industri yang bergerak didalam pengolahan kedelai menjadi tahu dengan mengukur berapa besarnya pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner untuk selanjutnya diukur dengan Spss20 dan diperoleh hasil bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan pengaruh sebesar 0,334 atau 33,4%, serta komitmen organisasi yang tidak mampu memediasi *employee engagement* dalam mempengaruhi *turnover intention* bahwa dengan dimediasi oleh komitmen organisasi besar pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* justru semakin rendah yakni 0,152 atau 15,2%.

ABSTRACT

Rokhman, Fatkur. 2022. THESIS. Title: “The Effect of Employee Engagement on Turnover Intention with Organizational Commitment as Mediation Variable into CV Karya Perdana Sumbermulyo Village District of Jombang”

Supervisor: Rini Safitri SE., M.M

Keywords: Employee Engagement, Organizational Commitment, and Turnover Intention

Human resources are an important aspect in industrial and company operations because they have an important role in thinking and determining a decision. In this study, an analysis was carried out regarding the human resources working at CV Karya Perdana where the industry engaged in soybean processing to create tofu by measuring how much influence *employee engagement* has on *turnover intention* mediated by organizational commitment. This study was conducted using a quantitative method which was carried out by distributing questionnaires to be further measured by Spss20. The results of the study revealed that employee engagement had a positive and significant effect with a significance value of $0.000 < 0.05$ and an effect of 0.334 or 33.4%, as well as organizational commitment that was not able to mediate employee engagement in influencing turnover intention that by being mediated by organizational commitment, the effect of employee engagement on turnover intention is even lower in total 0.152 or 15.2%.

المخلص

الرحمان ، فتح . 2022. أطروحة. العنوان : "تأثير مشاركة الموظف على نية دوران الموظفين مع الالتزام التنظيمي كمتغير وساطة في السيرة الذاتية كاريا بيردانا ، قرية سومبير موليو ، جومبانغ ريجنسي"
المشرف : ريني سافيتري الماجيستير
الكلمات الرئيسية : مشاركة الموظف ، والالتزام التنظيمي ، ونية دوران الموظفين

تعد الموارد البشرية جانبًا مهمًا في العمليات الصناعية وعمليات الشركة لأن لها دورًا مهمًا في التفكير CV Karya وتحديد القرار. في هذه الدراسة ، تم إجراء تحليل فيما يتعلق بالموارد البشرية العاملة في ، أي الصناعة المشاركة في معالجة فول الصويا لمعرفة من خلال قياس مدى تأثير مشاركة Perdana الموظف على نية دوران الموظفين بوساطة الالتزام التنظيمي. تم إجراء هذا البحث باستخدام طريقة كمية تم والناتج التي تم الحصول عليها Spss20 إجراؤها من خلال توزيع استبيانات ليتم قياسها بشكل أكبر بواسطة أن مشاركة الموظف كان لها تأثير إيجابي وهام مع قيمة معنوية قدرها $0.000 < 0.05$ وتأثير 0.334 أو 33.4% ، بالإضافة إلى الالتزام التنظيمي الذي لم يكن قادرًا على التوسط في مشاركة الموظف في التأثير على نية دوران الموظفين التي من خلال التوسط من خلال الالتزام التنظيمي ، يكون تأثير مشاركة الموظف على نية الدوران أقل ، أي 0.152 أو 15.2% .

BAB I

PENDAHULUAN

1.2 Latar Belakang

Kebutuhan hidup manusia akan semakin beragam seiring dengan perkembangan zaman dan kecanggihan teknologi. Kebutuhan hidup tersebut dapat dipenuhi dengan berbagai aktivitas maupun usaha diantaranya melalui bisnis. Dalam mengoperasikan suatu bisnis atau usaha, penting bagi seorang pemimpin untuk menerapkan suatu manajemen untuk mengatur bisnisnya dari awal hingga tercapai tujuan yang telah dirancang sejak awal. Manajemen sendiri merupakan suatu cara untuk mengatur, memimpin, dan memberi bimbingan kepada seluruh sumber daya manusia yang menjadi bawahannya agar bisnis atau usaha yang tengah dijalankan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Larasati, 2018:2).

Sebagaimana diketahui bahwa alat manajemen terbagi menjadi 5 M, yaitu *Man* (Sumber Daya Manusia), *Money* (Uang), *Materials* (Materi), *Method* (Metode), dan *Market* (Pasar). Aspek sumber daya manusia merupakan komponen utama dan berperan lebih kompleks dalam menerapkan fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengontrolan kerja. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dibutuhkan dalam mengoperasikan setiap fungsi dari manajemen tersebut. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang didalamnya disertai dengan kemampuan berpikir, kepekaan hati, kemampuan berinovasi, kekuatan fisik, keterampilan serta kemauan dari dalam hati (Sutrisno,

2009:3). Disampaikan oleh Sylvia (2014) dalam Srilestari (2018:529) bahwa permasalahan yang timbul dari sumber daya manusia akan mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Ardana dkk. (2012:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan memelihara tenaga kerjanya dengan baik agar memiliki kualifikasi yang baik sehingga tidak memiliki keinginan untuk pindah meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Pada tahun 2020 dan 2021 atau lebih tepatnya setelah terdampak covid-19, pekerja informal di Jawa Timur mengalami kenaikan. Disampaikan oleh badan pusat statistik bahwasannya wilayah Jawa Timur memiliki 37,01% atau sebanyak 7,78 juta warga Jawa Timur adalah angkatan kerja formal, sedangkan sisanya yakni 62,99% atau sebanyak 13,25 juta orang adalah mereka yang bekerja pada sektor informal. Penurunan jumlah presentase penduduk yang bekerja pada sektor formal ini ialah sebanyak 1,84% dibanding dengan jumlahnya pada bulan Februari tahun 2020. Jumlah pekerja yang berada disektor informal ini tentunya juga termasuk para pedagang kecil atau pedagang kaki lima yang harus bekerja untuk menyambung kehidupannya ditengah kondisi yang semakin sulit lantaran pandemi covid-19 yang belum juga berakhir.

Penurunan jumlah masyarakat yang bekerja pada sektor formal bisa jadi tidak hanya dilatarbelakangi oleh adanya pandemi. Sebagaimana diberitakan pada

tahun 2019 bahwa di era digitalisasi, banyak hal akan mampu mengalami perubahan dengan cepat. Hal ini juga termasuk pada cara dan metode teknologi dan inovasi. Alasan disampaikannya pendapat tersebut ialah karena adanya Gen-Z, yaitu generasi atau populasi manusia yang memiliki usia antara 10-24 tahun atau yang lahir antara tahun 1995-2009 tumbuh menggunakan teknologi yang serba modern. Menurut pendapat yang disampaikan oleh sebuah situs rekrutmen ternama bahwa Gen-Z akan cenderung berganti pekerjaan pada periode waktu yang cukup singkat, yaitu sekitar 1-3 bulan. Hal ini tentunya menimbulkan tingkat *turnover* pada pekerja sehingga memicu kerugian pada beberapa pemilik usaha serta kembali naiknya jumlah pengangguran di Indonesia.

Tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan saat ini. Menurut Widodo (2010) dalam Ramadhoani (2020:83) *turnover intention* adalah keinginan atau rasa sukarela tenaga kerja untuk melepaskan keterikatannya dengan perusahaan. Disampaikan oleh Lee Yang dan Li (2017) dalam Ramadhoani (2020:83) bahwa adanya *turnover intention* adalah kadar keinginan pegawai untuk melepaskan keterikatannya dari perusahaan atau keluar dari perusahaan secara sukarela. Disampaikan oleh Lee Yang dan Li (2017) dalam Ramadhoani (2020:83) bahwa akan memberikan kerugian yang cukup signifikan bagi organisasi, karena pekerjaan yang ditinggalkan akan terasa dan organisasi harus mengatur prosedur rekrutmen lagi dari awal. *Turnover* menurut Perez (2008) dalam Fauzia dan Marwansyah (2020:35) adalah tidak laginya karyawan untuk bergabung dalam organisasi yang dilakukan secara sukarela. Hal

ini tentunya memberikan dampak pada operasional kerja jika kejadian serupa kerap terjadi atau dengan intensitas yang cukup tinggi (*turnover intention*).

Turnover intention dipengaruhi oleh komitmen organisasional (Saeed dkk., 2014). Menurut Wan et al., (2010) dalam Putra (2018:562) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan berpindah yang lebih rendah. Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2013:75) dalam Susilo dan Satria (2019:3707) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Adanya komitmen pada diri karyawan sangat mendukung kuatnya organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini dapat pula dianggap sebagai dukungan karyawan terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Komitmen organisasi menjadi hal yang selalu diupayakan keberadaannya oleh pimpinan perusahaan guna keberlangsungan kerja yang baik, bahkan tidak jarang perusahaan yang menuntut adanya komitmen organisasi pada diri seorang karyawan untuk mencapai seluruh komponen manajemen yang ada didalam perusahaan dan komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam langkah perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013:30), juga menjelaskan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover* karyawan dimana semakin tinggi *engagement* karyawan akan menurunkan *turnover* karyawan. Menurut Ramadhoni (2020:83) *employee engagement* adalah bagaimana seorang karyawan meletakkan hatinya dalam pekerjaan di tempat bekerja, kesiapan

untuk memberikan upaya ekstra pada pekerjaan, dan kebersediaan untuk tetap bekerja bersama organisasi. Menurut Hali (2019:228) Dengan adanya employee engagement akan memudahkan perusahaan untuk melihat seberapa besar karyawan memiliki rasa terikat, kesadaran terhadap bisnis, dan kemampuan bekerja sama dengan maksud yaitu tercapainya tujuan dari organisasi. *Employee engagement* sangat mungkin untuk memunculkan rasa enggan melepaskan diri dari perusahaan karena telah sepenuhnya menanamkan dirinya dengan meningkatkan *self-efficacy* dan dapat membawa dampak positif bagi perusahaan. *Self-efficacy* adalah faktor yang mempengaruhi seorang individu melalui kepercayaan diri pada kemampuan diri sendiri untuk menampakkan potensi diri sendiri yang dapat terlihat dari perilaku yang membawa individu tersebut terhadap apa yang telah menjadi harapannya.

Terjadinya *turnover intention* mengakibatkan suatu kerugian pada beberapa sektor industri, termasuk salah satunya pada sektor industri tahu di wilayah Jombang, Jawa Timur. Di wilayah Jombang terdapat satu wilayah yang memiliki banyak sektor industri tahu yaitu di desa Sumbermulyo kecamatan Jogoroto kabupaten Jombang, tercatat ada sejumlah 22 industri tahu di desa tersebut. Salah satu unit usaha industri tahu tersebut ialah CV Karya Perdana yang tepat berada di dusun Bapang, desa Sumbermulyo, kecamatan Jogoroto, kabupaten Jombang. Fenomena meningkatnya *turnover intention* karyawan merupakan hal yang juga dialami oleh CV Karya Perdana dalam 2 tahun terakhir. Berikut data turnover yang dialami oleh CV Karya Perdana:

Tabel 1.1
Data Turnover CV Karya Perdana 2020

No.	Bulan	Jumlah	
		Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
1	Januari	6	2
2	Februari	0	2
3	Maret	4	3
4	April	3	4
5	Mei	4	1
6	Juni	5	5
7	Juli	0	2
8	Agustus	0	2
9	September	5	3
10	Oktober	3	4
11	November	2	4
12	Desember	1	0
Total		33	32

Tabel 1.2
Data Turnover CV Karya Perdana 2021

No.	Bulan	Jumlah	
		Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
1	Januari	8	8
2	Februari	9	9
3	Maret	12	10
4	April	0	3
5	Mei	3	4
6	Juni	5	2
7	Juli	2	2
8	Agustus	4	3
9	September	3	0
10	Oktober	2	1
11	November	0	0
12	Desember	9	0
Total		57	42

Dari data tersebut, disimpulkan bahwa dalam keadaan pandemi tentunya terdapat perubahan dari industri yang CV Karya Perdana jalankan. Hal ini juga termasuk pada *turnover intention* yang beberapa kali terjadi dan mendorong pemilik industri tahu untuk melakukan banyak hal guna memunculkan adanya *employee engagement*, dan komitmen organisasi untuk mengurangi kemungkinan terjadinya *turnover intention* pada CV Karya Perdana. Dari adanya hal tersebut, terdapat inisiatif dari peneliti untuk mengukur keberhasilan CV Karya Perdana dalam mengatasi *turnover intention* dengan adanya *employee engagement* dan komitmen organisasi, serta peran komitmen organisasi dalam mempengaruhi hubungan antara *employee engagement* dan *turnover intention* pada CV Karya Perdana dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada CV Karya Perdana desa Sumbermulyo kabupaten Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *employee engagement* mampu mempengaruhi *turnover intention* pada CV Karya Perdana?
2. Apakah komitmen organisasi mampu mempengaruhi *turnover intention* pada CV Karya Perdana?
3. Apakah komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada CV Karya Perdana?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada CV Karya Perdana
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada CV Karya Perdana
3. Untuk menganalisis apakah komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada CV Karya Perdana

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Dijelaskan dalam Riana dkk., (2017) melakukan analisis dengan judul “Peran Komitmen Organisasi memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*” diperoleh hasil analisis bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Komitmen organisasi secara signifikan mampu memediasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi tinggi maka kepuasan kerja karyawan dipastikan akan tinggi pula dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan semakin rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhoani (2020), dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja, *Self efficacy*, *Work-family conflict*, and *Employee engagement* terhadap *Turnover intention* Pegawai Kantor Badan sar Nasional Mataram”. Hasil penelitian yang diperoleh adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *self efficacy* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *employee engagement* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Susilo dan Satrya (2019) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak” memberikan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, serta kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional.

Penelitian oleh Srilestari dan Mujiati (2018) dengan judul “Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Turnover Intention*” diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Priya (2016), dengan judul “*A Study on Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention on Kolors Health Care India PVT LTD Chennai*” diperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Dalam Rachman (2016), yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Perawat (Studi

Pada Rumah Sakit Wafa Husada Kepanjen Malang” diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* perawat di RS Wafa Husada Kepanjen. Hasil penelitian juga menunjukkan ada pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2015), berjudul “*Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention*” memperoleh hasil hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* dengan dimediasi oleh komitmen organisasi memiliki implikasi dan hal ini terus meningkat dan terus dianggap penting oleh peneliti namun ukuran sampel yang kecil membatasi generalisasi responden.

Hasil penelitian oleh Celiker (2019), yang berjudul “*Examining the Relationship between Organizational Commitment and Turnover Intention Via a Meta-analysis*” diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Siwi, dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi, terhadap *Turnover Intention* karyawan RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado” didapatkan hasil penelitian yaitu kepuasan gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Umum GMIM

Pancaran Kasih Manado, promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado serta komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado.

Dalam penelitian Khrisnan (2013), yang berjudul ”*Correlates Employee Engagement with Turnover Intention*” diperoleh hasil bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*, rendahnya *employee engagement* meningkatkan *turnover intention*, dan tingginya *employee engagement* membuat *turnover intention* menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzia dan Marwansyah (2020), dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Studi Kasus pada PT. XYZ Bandung” diperoleh hasil *employee engagement* berpengaruh negatif dengan nilai 7,8% terhadap *turnover intention*, maka 92,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.

Silaban, dkk (2018) dengan judul “*The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention*” diperoleh hasil bahwa kenaikan kompensasi akan menurunkan tingkat *turnover intention*, rendahnya kompensasi akan meningkatkan jumlah *turnover intention*, dan kompensasi yang sesuai akan meningkatkan komitmen organisasi. Sehingga komitmen organisasi yang baik akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Hali (2019), dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi Empiris Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur)” diperoleh hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi akan tetapi komitmen tidak mampu memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Parwita, dkk (2019) dengan judul “Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap *Turnover Intention*” diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

Tabel 2. 1

No.	Nama, Judul, Tahun	Variabel Yang Diteliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Putu Dodik Kartika Candra I Gede Riana	Variabel Independen (X) • Kepuasan kerja	Kuantitatif	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

<p>Judul: Peran Komitmen Organisasi memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> (2017)</p>	<p>Variabel Dependen (Y) • <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Variabel Mediasi (Z) • Komitmen organisasi</p>		<p>terhadap komitmen organisasi Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> Kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap <i>turnover</i> melalui variabel mediasi komitmen organisasi</p>
--	--	--	--

2.	<p>Vivi Putri Ramadhoani Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, <i>Self Efficacy, Work-Family Conflict, and Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Pegawai Kantor Badan sar Nasional Mataram (2020)</p>	<p>Variabel Independen (X)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja • <i>Self efficacy</i> • <i>Work-family conflict</i> • <i>Employee engagement</i> <p>Variabel Dependen (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Turnover intention</i> 	<p>Kuantitatif Kausal</p>	<p>Lingkungan kerja dipersepsikan baik <i>Self efficacy</i> dipersepsikan baik <i>Work-family conflict</i> dipersepsikan cukup tinggi <i>Employee engagement</i> dipersepsikan terikat perlu dipertahankan dan ditingkatkan</p>
3.	<p>Jimmy Susilo & I Gusti Bagus Honor Satrya Judul: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover</i></p>	<p>Variabel Independen (X)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja <p>Variabel Dependen (Y)</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen Organisasional</p>

	<p><i>Intention</i> yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak (2019)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Turnover intention</i> <p>Variabel Mediasi (Z)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasional 		<p>Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Komitmen organisasional berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>turnover intention</i> dengan dimediasi komitmen organisasional</p>
4	<p>Ni Nyoman Yani Srilestari Ni Wayan Mujiati</p>	<p>Variabel Independen (X)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stress kerja 	Kuantitatif	<p>Stress kerja berpengaruh signifikan positif</p>

	Judul: Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap <i>Turnover Intention</i> (2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi • Kepuasan kerja <p>Variabel Dependen (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Turnover Intention</i> 		<p>terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
5.	N Kamakshi Priya Judul: <i>A Study on Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover</i>	<p>Variabel Independen (X)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Job satisfaction</i> <p>Variabel Dependen (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Organizational commitment</i> 	Kuantitatif	<p>Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh</p>

	<i>Intention on Kolors Health Care India PVT LTD Chennai (2016)</i>	• <i>Turnover intention</i>		terhadap <i>turnover intention</i>
6.	Lutfi Rachman Judul: Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wafa Husada Kepanjen Malang (2016)	Variabel Independen (X) • <i>Employee engagement</i> Variabel Dependen (Y) • Kepuasan kerja • <i>Turnover intention</i>	Kuantitatif	<i>Employee engagement</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja <i>Employee engagement</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> Terdapat pengaruh tidak langsung <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja

7.	<p>Veronica Tarigan Dorothea Wahyu Ariani Judul: <i>Empirical Study Relations Job Satisfication, Organizational Commitment, and Turnover Intention</i> (2015)</p>	<p>Variabel Independen (X) • <i>Job satisfication</i> • <i>Organizational commitment</i> Variabel Dependen (Y) • <i>Turnover Intention</i></p>	Pengamatan	<p>Hubungan antara kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i> dengan dimediasi oleh komitmen organisasi memiliki implikasi dan hal ini terus meningkat dan terus dianggap penting oleh peneliti namun ukuran sampel yang kecil membatasi generalisasi responden</p>
8.	<p>Cem Oktay Guzeller Nuri Celiker</p>	<p>Variabel Independen (X)</p>	Kuantitatif	<p>Terdapat hubungan negatif antara komitmen</p>

	Judul: <i>Examining the Relationship between Organizational Commitment and Turnover Intention Via a Meta-analysis</i> (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Organizational commitment</i> <p>Variabel</p> <p>Dependen (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Turnover intention</i> 		organisasi dengan <i>turnover intention</i>
9.	Giovano Siwi, dkk Judul: Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi, terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado (2016)	<p>Variabel</p> <p>Independen (X)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan gaji • Promosi jabatan • Komitmen organisasi <p>Variabel</p> <p>Dependen (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Turnover intention</i> 	Kuantitatif	Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Promosi Jabatan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>

				<p>Kepuasan Gaji secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></p> <p>Kepuasan gaji, promosi jabatan, komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap <i>turnover intention</i></p>
10.	<p>Dr. Reeveer</p> <p>Wesley J</p> <p>Gokula Krishnan</p> <p>Judul: <i>Correlates Employee Engagement with Turnover Intention</i></p>	<p>Variabel Independen (X)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Employee engagement</i> <p>Variabel Dependen (Y)</p>	Kuantitatif	<p><i>Employee engagement</i> memiliki pengaruh signifikan positif terhadap <i>turnover intention</i></p>

	(2013)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Turnover intention</i> 		<p>rendahnya <i>employee engagement</i> meningkatkan <i>turnover intention</i>, dan tingginya <i>employee engagement</i> membuat <i>turnover intention</i> menurun</p>
11.	<p>Nida Kania Fauzia, Marwansyah</p> <p>Judul: Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> studi Kasus Pada PT. XYZ Bandung (2020)</p>	<p>Variabel Independen (X)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Employee engagement</i> <p>Variabel Dependen (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Turnover intention</i> 	Kuantitatif	<p><i>Employee engagement</i> berpengaruh negatif dengan nilai 7,8% terhadap <i>turnover intention</i>, maka 92,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.</p>

12.	<p>Normarianti Silaban Tantri Yanuar Rahmat Syah Judul: <i>The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention</i> (2018)</p>	<p>Variabel Independen (X) • <i>Compensation</i> <i>n</i> • <i>Organizational</i> <i>commitment</i> Variabel Dependen (Y) • <i>Turnover</i> <i>intention</i></p>	Kuantitatif	<p>Kenaikan kompensasi akan menurunkan <i>turnover intention</i> dan rendahnya kompensasi menaikkan jumlah <i>turnover intention</i> Kompensasi yang sesuai akan meningkatkan komitmen organisasi Komitmen organisasi yang baik akan menurunkan <i>turnover intention</i></p>
13.	<p>Muhammad Agus Hali Judul: Pengaruh <i>Employee</i> <i>Engagement</i></p>	<p>Variabel Independen (X) • <i>Employee</i> <i>engagement</i></p>	Kuantitatif	<p><i>Employee</i> <i>engagement</i> berpengaruh signifikan positif</p>

	terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (studi Empiris Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur) (2019)	Variabel Dependen (Y) • Kinerja karyawan Variabel Mediasi (Z) • Komitmen organisasi		terhadap kinerja karyawan Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Komitmen tidak mampu memediasi pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan.
14	Gede Bayu Surya Parwita, dkk	Variabel Independen (X)	Kuantitatif	Kepuasan kerja memiliki

<p>Judul: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap <i>Turnover Intention</i> (2019)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja • Komitmen organisasi <p>Variabel Dependen (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Turnover intention</i> 		<p>pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Komitmen organisasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
--	--	--	--

Dalam penelitian pada tabel tersebut terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya, seperti dengan seluruh studi penelitian

terdahulu yang terdapat pada tabel memiliki perpaduan variabel yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini memadukan variabel tersebut ke dalam satu penelitian yaitu *employee engagement* sebagai variabel independen, komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, dan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Dan untuk penelitian pada objek serupa yakni industri tahu, terdapat perbedaan yang sangat menyeluruh meskipun topiknya masih tentang manajemen sumber daya manusia, penelitian yang juga dilakukan pada industri tahu dilakukan oleh Winarti Setyorini pada 2021 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Tahu Sumpalsari Pangkalanbun”.

2.2 Landasan Teori

2.2.2 Employee Engagement

2.2.2.1 Pengertian Employee Engagement

Menurut Richman dalam Fajri (2019:322) keterlibatan akan mengarah pada arti keamanan, ketersediaan, dan beberapa hal yang dapat diharapkan bahwa tingginya keterlibatan tersebut akan mampu menghasilkan dampak yang positif, keberhasilan dalam organisasi, serta pencapaian pada kinerja keuangan.

Menurut Bakker (2003) dalam Wesley (2013:54) *employee engagement* merupakan hal yang menjadi komponen penting dalam suatu organisasi karena mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja,

motivasi, komitmen, serta mengurangi intensitas keluar masuknya karyawan atau *turnover intention*.

Menurut Anita dalam Marwansyah (2020:34) terdapat tiga perilaku yang biasa dilakukan dalam *engaged employee* diantaranya yaitu:

1. *Say* (berbicara), yaitu karyawan menyampaikan hal-hal baik dan positif yang ada dan mengenai perusahaan tempat dimana dia bekerja, dan merekomendasikan orang lain untuk bekerja di perusahaan tersebut.
2. *Stay* (bertahan), dimana karyawan memiliki keyakinan untuk berkomitmen dan setia terhadap perusahaan meskipun karyawan tersebut memiliki peluang untuk mendapat pekerjaan lain, akan tetapi keinginannya untuk tetap bergabung dengan perusahaan tempat ia bekerja selalu dipertahankan.
3. *Strive* (bekerja keras), yaitu karyawan selalu memiliki keinginan untuk bekerja melebihi tugas yang diembannya, selalu ingin berkontribusi dengan perusahaan dan setiap langkah perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan menggunakan waktu, inisiatif, serta usaha yang lebih secara penuh pada perusahaan.

Keterlibatan karyawan sangatlah penting karena karyawan adalah komponen utama dalam segala kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. tingginya keterlibatan juga memungkinkan untuk mengurangi jumlah perasaan ingin melepaskan diri dari diri seorang

karyawan, hal ini disebabkan bahwa keterlibatan karyawan mampu menumbuhkan rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Employee engagement adalah suatu konstruk yang memiliki banyak dimensi, terdapat tiga macam engagement diantaranya:

- a. *Emotional*, hal ini merupakan suatu keterikatan yang dimiliki karyawan dan mampu mempengaruhi bentuk hubungan yang berarti antar karyawan, juga rasa empati dan kepedulian terhadap perasaan rekan sesama karyawan.
- b. *Cognitive*, merupakan kemampuan dan kesungguhan karyawan dalam menyadari suatu misi dan peran dirinya dalam lingkungan kerjanya.
- c. *Physical*, merupakan terbentuknya keterikatan karyawan yang didasari oleh beberapa faktor fisikal.

Selain itu diungkapkan oleh Macey bahwa *engagement* adalah tujuan dan energi terfokus yang dimiliki seseorang bisa dilihat secara jelas oleh individu lain berdasarkan inisiatif pribadi, kemampuannya dalam beradaptasi, serta upaya dan ketekunan yang dimiliki pada tujuan berorganisasi. Dalam bukunya Taylor disampaikan juga bahwasannya karyawan yang terikat bisa diamati melalui tiga dimensi, antara lain:

1. *Intellectual engagement*, yaitu senantiasa berpikir tentang bagaimana langkah yang dapat dilakukan untuk bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang baik.

2. *Affective engagement*, yaitu kemampuan karyawan untuk senantiasa mempunyai perasaan positif pada pekerjaan yang dilakukannya.
3. *Social engagement*, yaitu keaktifan seorang karyawan dalam berbicara mengenai bagaimana caranya untuk dapat meningkatkan kinerja dengan sesama rekan ditempat kerja.

2.2.2.2 Faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*

Berdasarkan studi empiris yang dilakukan oleh May, Gilson, dan Harte (2004) dalam Ramadhoni (2020:84) bahwa terdapat tiga hal yang mempengaruhi *employee engagement* diantaranya yaitu:

1. Perasaan bermakna, adanya rasa dianggap dalam diri karyawan mampu menumbuhkan kemauan karyawan untuk sukarela dalam melakukan pekerjaan. Hal ini merupakan hal yang sudah sepantasnya terjadi, karena tanpa perilaku yang baik yang membuat seseorang merasa bahwa dirinya bermakna bagi orang lain maka seseorang tidak akan memberikan rasa sukarelanya, sehingga adanya rasa bermakna akan membuat seseorang akan mengikatkan dirinya pada suatu organisasi.
2. Perasaan aman, jaminan keamanan atau perasaan dilindungi pada diri karyawan mendorong perasaan menyatunya karyawan dengan pekerjaan dan perusahaan. Perasaan aman yang dirasakan oleh seorang karyawan, akan membuat mereka nyaman dan tidak ingin mencoba hal baru yang belum tentu mampu memberikan rasa aman

yang sama dibanding dengan organisasi atau perusahaan sebelumnya. Sehingga adanya perasaan aman dalam diri karyawan akan membentuk suatu keterikatan untuk dirinya terus berada dalam organisasi atau perusahaan yang dia tempati.

3. Ketersediaan dukungan, adanya dukungan mengenai kemauan hati dan dihargainya pendapat serta didukungnya suatu pemikiran sangat memungkinkan karyawan untuk menaruh dukungan yang sama pada perusahaan dan mampu mendorong tumbuhnya kesetiaan karyawan.

Keterikatan karyawan atau *employee engagement* adalah hal yang harus dimiliki oleh karyawan. Hal ini juga dapat dikatakan sebagai bentuk rasa cinta seseorang terhadap pekerjaannya dan rasa syukur atas pekerjaan yang dimiliki. Sebagaimana anjuran dalam agama yang disampaikan dalam Al-quran sebagai berikut:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ^ط وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah nikmat kepadamu” (QS. Ibrahim:7).

2.2.2.3 Indikator *Employee Engagement*

Disampaikan bahwa menurut Schaufeli et al (2006) pada penelitian yang dilakukan oleh Fahmy Jahidah Islamy (2017) bahwa dimensi dari *employee engagement* berikut ini digunakan sebagai indikator pada penelitiannya. Dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Vigor* (semangat), adalah kegigihan atau dorongan dalam diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Perasaan semangat dalam diri karyawan akan membentuk suatu dorongan secara pribadi, dimana dorongan ini adalah hal utama yang mampu menumbuhkan suatu kemauan dan tekad yang luar biasa dalam diri karyawan jika dibandingkan dengan dorongan yang lainnya. Sulitnya melahirkan adanya semangat dalam diri seseorang membuat adanya hal tersebut mampu menumbuhkan hal luar biasa lainnya yaitu keinginan karyawan untuk mengikat diri dalam organisasi.
2. *Dedication* (dedikasi), merupakan suatu hal yang diberikan secara sukarela oleh seseorang baik berupa tenaga, waktu ataupun finansial terhadap suatu hal. Dedikasi menjadi bentuk nyata dari keadaan hati seseorang terhadap orang lain ataupun organisasi karena hal ini tumbuh dari dalam hati dan atas kemauannya sendiri. Penting bagi perusahaan mengupayakan lahirnya dedikasi dari seorang karyawan kepada organisasi atau perusahaan karena hal ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dari didirikannya organisasi atau perusahaan.
3. *Absorption* (keasyikan), merupakan suatu kesenangan yang dirasakan antar individu atau banyak orang dalam satu kegiatan yang sama dan dianggap memiliki keseruan didalamnya. Keseruan dalam suatu organisasi dapat timbul karena sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Dapat pula tumbuh dari kekompakan antar individu

dalam mewujudkan suasana yang menyenangkan dan membuat setiap anggota didalamnya merasa ingin terus menerus berada dalam keanggotaannya, menumbuhkan keterikatan, dan rasa enggan melepaskan dirinya dari organisasi.

2.2.2.4 Hubungan *Employee Engagement* dengan *Turnover Intention*

Menurut Robertson & Markwick, (2009:2) dalam Pramitasari (2019:33) mengungkapkan bahwa keterikatan kerja memungkinkan individu untuk menanamkan diri sepenuhnya terhadap pekerjaan dengan meningkatkan self-efficacy dan berdampak positif pada kesehatan karyawan yang akan meningkatkan dukungan karyawan terhadap organisasi. Keterikatan ini juga mampu membawa karyawan untuk sepenuhnya menanamkan dirinya dan akan membentuk suatu dukungan yang besar dari karyawan pada organisasi. Dengan adanya keterikatan tersebut, maka karyawan yang bekerja di CV Karya Perdana akan memberi dukungan penuh bagi perusahaan, mengikat diri dengan perusahaan terhadap perusahaan serta terus menyatukan dirinya dengan perusahaan, dan hal ini sangat baik bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya keterikatan karyawan atau *employee engagement* akan mampu meningkatkan kualitas karyawan bahkan secara menyeluruh dan sangat mungkin adanya hal tersebut akan mampu menurunkan tingkat keinginan

karyawan untuk melepaskan diri dari perusahaan atau yang biasa dikenal dengan *turnover intention*.

2.2.2.5 Kajian Keislaman tentang *Employee Engagement*

Sebagai makhluk yang dilengkapi dengan akal pikiran, kemampuan, kemauan, serta perasaan, manusia dianjurkan untuk memiliki suatu kerelaan dalam menjalankan segala sesuatu. Kerelaan serta usaha yang dikerahkan secara maksimal akan membuahkan sesuatu yang indah baik didunia maupun diakhirat. Hal ini juga meliputi kegiatan manusia dalam bekerja karena bekerja juga merupakan salah satu bentuk dari ibadah. Sebagaimana diuraikan didalam surat Yasin ayat 12 berikut ini:

إِنَّا نَحْنُ نُحْيِي الْمَوْتَىٰ وَنَكْتُبُ مَا قَدَّمُوا وَآثَارَهُمْ وَكُلَّ شَيْءٍ أَحْصَيْنَاهُ فِي إِمَامٍ مُّبِينٍ

Artinya: “Sungguh, kamilah yang menghidupkan orang yang mati, dan kamilah yang mencatat apa yang telah mereka kerjakan, dan bekas-bekas yang mereka (tinggalkan). Dan segala sesuatu kami kumpulkan dalam kitab yang jelas (lauh) mahfuzh” (QS. Yasin:12).

Dalam ayat tersebut dapat kita pahami pula bahwa setiap hal yang kita kerjakan akan menjadi catatan amal kita di akhirat nanti, dan akan menjadi bukti atas apa saja yang telah kita lakukan saat kita hidup didunia, sehingga mendasari niat dengan sebuah keikhlasan adalah hal yang diutamakan agar apa yang kita kerjakan didunia akan berbuah manis dalam catatan amal hidup kita nantinya. Sebagaimana dijelaskan dalam penggalan hadits dibawah ini:

عَنْ أَمِيرِ الْمُؤْمِنِينَ أَبِي حَفْصِ عُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى

Artinya: “Dari Umar r.a, bahwa Rasulullah SAW bersabda: “Setiap amal itu tergantung pada niatnya, dan seseorang akan mendapatkan sesuai dengan apa yang diniatkannya.” (HR. Bukhari, Muslim).

2.2.3 Komitmen Organisasi

2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Luthans (2006) dalam Setiyanto (2017:106) merupakan keinginan yang sangat kuat dari karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan berusaha keras sebagaimana mungkin untuk bisa menjadi yang diinginkan perusahaan serta menerima dan mengusahakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Tiara (2017:97) komitmen organisasi adalah rasa ingin yang sangat kuat dalam diri karyawan sebagai anggota perusahaan dan kecenderungan untuk senantiasa berusaha keras sebagaimana yang menjadi harapan perusahaan serta keyakinan yang penuh untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2001) dalam Tiara (2017:98) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan sangat memihak pada perusahaan dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaannya didalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Terdapat beberapa pendekatan untuk menuju suatu komitmen organisasi. Pendekatan-pendekatan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pendekatan Sikap (*Attitudinal approach*)

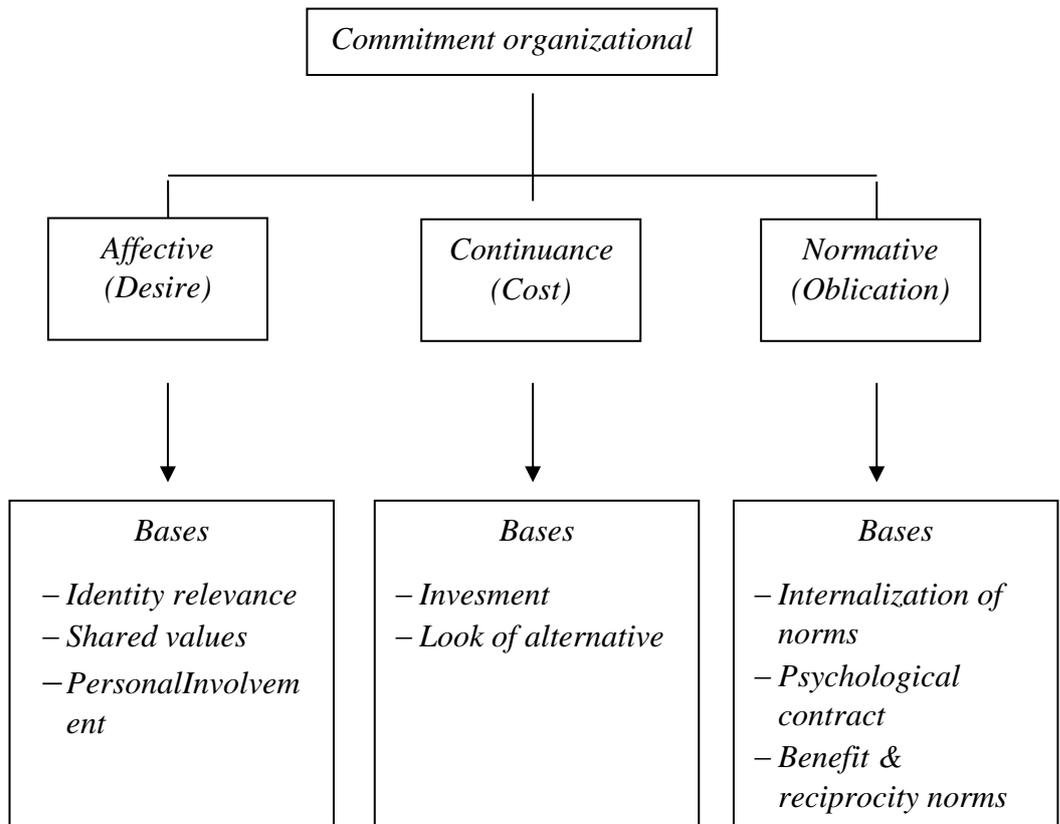
Pendekatan ini adalah suatu komitmen yang nantinya ditujukan untuk membentuk loyalitas karyawan, yaitu rasa bersedianya karyawan untuk membantu tercapainya tujuan organisasi.

b. Pendekatan Perilaku (*Behavioral approach*)

Pendekatan ini fokus pada sudut pandang bahwa investasi dari seorang karyawan mampu menumbuhkan suatu keterikatan dalam diri karyawan dimana keterikatan karyawan akan memberikan dampak positif bagi organisasi yakni berkurangnya tingkat *turnover* serta meningkatnya prestasi karyawan.

c. Pendekatan Multidimensi (*Multidimensional approach*)

Komitmen dalam pendekatan ini dari berbagai sumber, pada mulanya salah satu pakar berpendapat bahwa dua dimensi yang digunakan untuk membentuk komitmen organisasi yakni *Affective commitment* dan *Continuance commitment*, hingga pada penelitian selanjutnya ditemukan adanya tambahan dimensi ketiga dan tiga faktor pendekatan multidimensi dapat dilihat dari *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Berikut dibawah ini adalah gambar struktur komitmen organisasi dalam pendekatan multidimensi:



Gambar 2.1 Organizational commitment

Oleh Meyer dan Herscovitch

Dalam Nur Amin Sholeh (2018)

2.2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Panggabean (2007: 135) dalam Kusriyani (2016:3), komitmen organisasi mendasar pada beberapa tingkat terlibatnya individu dalam suatu organisasi. Beberapa hal tersebut dikarakteristik menjadi tiga faktor diantaranya ialah:

1. Penerimaan dan kepercayaan mengenai tujuan dan nilai yang dianut oleh organisasi. Karyawan menerima segala yang menjadi aturan, nilai, bahkan budaya perusahaan atau organisasi akan menentukan langkah atau upaya dalam mencapai tujuan yang telah menjadi alasan didirikannya organisasi. Adanya rasa menerima dan percaya terhadap organisasi atau perusahaan akan membentuk suatu kerelaan dalam diri seseorang dalam melaksanakan kegiatan. Terlepas dari menganggap hal tersebut adalah kewajiban, suatu komitmen organisasi membawa individu untuk merasakan penyatuan dirinya dengan perusahaan sehingga mencapai cita-cita dan tujuan dari organisasi adalah suatu hal yang harus dilakukannya tanpa menunggu adanya komando atau perintah apabila hal tersebut dirasa bukan hal yang melanggar peraturan organisasi.
2. Kesiediaan untuk menggunakan seluruh kemampuan untuk kemajuan organisasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan terdiri dari banyak sekali sumber daya manusia dan setiap manusia memiliki potensi yang berbeda-beda. Menjadi hal yang sangat diperlukan bagi perusahaan

bahwa dalam operasi perusahaannya individu bersedia untuk menggunakan potensi yang mereka miliki dalam suatu organisasi. Dengan keragaman potensi yang dimiliki maka pembagian tugas sesuai dengan kemampuan menjadi solusi untuk mencapai tujuan perusahaan dan tentunya rasa bersedia dalam diri karyawan adalah hal yang dibutuhkan sebagai bukti bahwa karyawan memiliki rasa menyatu dengan organisasi perusahaan.

3. Keinginan untuk tetap berada atau bekerja dalam organisasi. Perasaan berikut ini adalah hal yang sangat penting, dimana kesediaan karyawan untuk senantiasa ada dalam organisasi membuktikan bahwa mereka memiliki loyalitas yang tinggi bagi organisasi dan apabila setiap individu dalam organisasi memiliki keinginan seperti ini, maka kemungkinannya sangat kecil bagi karyawan untuk memiliki rasa ingin melepaskan diri dari perusahaan.

Dalam menjalankan kerja dan hidup didunia kerja, manusia harus memiliki rasa patuh dan taat terhadap aturan tempat individu tersebut bekerja. Dalam hal ini termasuk menjaga kerukunan dan rasa persaudaraan antar karyawan dan pegawai dalam organisasi perusahaan demi tercapainya tujuan bersama. Dalam agama islam juga dijelaskan bahwa manusia harus memiliki sikap taat terhadap pemimpinnya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-qur'an sebagai berikut:

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَتَزَعَوْا فَنَفْسُكُمُ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ وَإِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Dan taatilah Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berselisih, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan kekuatanmu hilang dan bersabarlah. Sungguh Allah beserta orang-orang sabar” (QS. Al-Anfal:46).

2.2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (1991) dalam Tarigan (2015:23) yang berpendapat bahwa komitmen organisasi didasari oleh tiga komponen penting yaitu *affective, continuance, dan normative*.

Hal serupa juga dituliskan oleh Allen dan Meyer (1990) dalam Priya (2016:60) terdapat tiga komponen yang membentuk komitmen dalam organisasi, diantaranya adalah:

1. *Affective*, yaitu menyangkut perasaan seseorang yang terlibat dalam suatu organisasi
2. *Continuance*, yaitu keyakinan bahwa akan adanya keberlanjutan atau terus menerus berkaitan dengan keterikatan seseorang tersebut dengan organisasi
3. *Normative*, merupakan perilaku yang tidak goyah atau teguh pendirian mengenai aturan yang telah ditentukan dan ditaati.

2.2.3.4 Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention*

Menurut Robbin (2008) dalam penelitian Kharismawati (2016:1370) disampaikan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas dan dedikasi nyata dari karyawan yang secara aktif selalu turut serta dalam kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi atau perusahaan.

Dengan demikian, adanya komitmen organisasi dari karyawan CV Karya Perdana akan menjadi bentuk nyata solidaritas karyawan, serta wujud dari karyawan-karyawan tersebut untuk terus mendedikasikan dirinya pada perusahaan tempat ia bekerja. Dengan tumbuhnya komitmen organisasi pada para karyawan, maka meningkatkan kualitas dan mengembangkan potensi perusahaan adalah hal yang sangat mungkin dicapai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah hal yang sangat luar biasa bagi perusahaan, bahkan bisa menjadi faktor tercapainya visi dan misi dari perusahaan. Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi memungkinkan penurunan tingkat pengunduran diri dari karyawan. Hal ini menjadi catatan bahwa komitmen organisasi adalah hal yang sangat penting karena tingginya perasaan ingin melepaskan diri dari perusahaan akan menjadi suatu kerugian yang besar bagi perusahaan.

2.2.3.5 Kajian Keislaman tentang Komitmen Organisasi

Komitmen seseorang untuk mengikat diri dengan suatu hal merupakan hal yang baik bila disertai dengan niat dan tata cara yang baik. Bekerja keras atas dasar suka rela hingga mewujudkan perasaan menyatu dengan hal tersebut dan bermaksud untuk mencapai suatu tujuan atas ridho Allah SWT adalah hal yang mulia, karena hal ini menunjukkan bahwa kita sebagai manusia tidak dapat melaksanakan dan memperoleh sesuatu selain dengan ridho dan pertolongan dari-Nya. Sebagaimana dijelaskan dalam salah satu kalimat Thayyibah yakni:

لَا حَوْلَ وَلَا قُوَّةَ إِلَّا بِاللَّهِ الْعَلِيِّ الْعَظِيمِ

Artinya: “Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah yang maha tinggi lagi maha agung”

Allah SWT juga menjanjikan pada hambanya bahwa dengan usaha yang keras, manusia akan menemukan apa yang ia impikan jika Allah meridhoi semua langkah yang manusia itu perbuat. Hal ini juga termasuk dalam bekerja, meskipun bekerja adalah bentuk ibadah yang cenderung dianggap mengejar duniawi, namun sesungguhnya dunia adalah jalan menuju akhirat-Nya. Kerja keras adalah bagian dari perintah Allah SWT, sebagaimana dijelaskan dalam surat Al-Insyiqaq ayat 6 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا فَلَمْلَمِيَّةً

Artinya: “Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya.

2.2.4 Turnover Intention

2.2.4.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Silaban (2018:2) *turnover* adalah pindahnya karyawan dari perusahaan satu ke perusahaan yang lain. *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk keluar atau melepaskan diri dari pekerjaan yang dijalankan baik untuk sementara ataupun secara sukarela untuk berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan yang lain dengan kemauannya sendiri.

Menurut Uludag, dkk (2011) dalam Guzeller (2019:2) *turnover intention* merupakan rasa ingin melepaskan diri oleh karyawan dan hal ini merupakan masalah penting yang harus dipecahkan oleh organisasi perusahaan. *Turnover intention* atau tingginya kecenderungan karyawan untuk melepaskan diri dari perusahaan menjadi hal yang harus diatasi karena hal ini merugikan bagi perusahaan. Kejadian seperti ini akan membuat perusahaan terhambat dalam operasional kerjanya dikarenakan terganggu dengan proses penerimaan karyawan yang dimulai ulang dari awal dan belum tentu karyawan baru yang bergabung mampu memahami sistem kerja yang harus dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Kumar et al., (2012) dalam Kharismawati (2016:1378) *turnover intention* terbagi menjadi dua bentuk yaitu *turnover intention* yang tidak bisa dicegah, dan *turnover intention* yang tidak diharapkan. *Turnover*

intention yang tidak bisa dicegah seperti halnya karyawan menderita sebuah penyakit, memiliki permasalahan dengan keluarga, atau disebabkan oleh usia pensiun. Sedangkan *turnover intention* yang tidak diharapkan adalah yang disebabkan oleh karyawan yang tidak memiliki kemampuan kerja atau disebabkan karena rasa ketidaknyamanan dalam organisasi atau perusahaan. Melakukan dan memiliki suatu pekerjaan merupakan suatu hal yang dianjurkan. Hal ini juga dijelaskan dalam Alquran bahwa setelah melaksanakan shalat, kita diperintahkan untuk mencari karunia Allah yang ada di bumi, yakni sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu ke bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak banyak agar kamu beruntung”. (QS. Al jumu’ah:10)

2.2.4.2 Faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Ridho (2012) dalam Siwi (2016:943) *turnover* adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Adapun faktor yang mempengaruhinya dapat dikatakan kompleks dan saling berkaitan satu sama lain, diantaranya adalah:

1. Usia, adalah masa dimana manusia menjalani hidupnya di dunia. Dalam dunia kerja, usia menjadi salah satu persyaratan, hal ini dikarenakan negara memiliki aturan tersendiri untuk mengizinkan masyarakatnya bekerja, yakni setelah melaksanakan kewajiban menempuh pendidikan formal sesuai dengan aturan negara.

2. Lamanya bekerja, merupakan suatu masa dimana individu menjadi bagian dari dunia kerja dalam suatu perusahaan. Lamanya seseorang bekerja mampu menjadikan seseorang memiliki kemampuan yang sedikit lebih unggul dibandingkan dengan karyawan baru yang harus memahami dari awal dan beradaptasi dengan dunia kerja baru.
3. Tingkat pendidikan, seringkali tingkat pendidikan adalah hal yang membuat para karyawan memiliki posisi yang berbeda berdasarkan potensi dan kemampuan individu menangkap pemahaman kerja dan kemampuannya mendorong diri untuk berada pada jabatan yang lebih tinggi. Selain itu, hal ini juga menjadi alasan bagi mereka yang kurang mampu mendorong diri dan potensinya untuk naik jabatan justru merasa bosan dan memilih untuk melepaskan diri dari pekerjaan yang dirasa menjenuhkan.
4. Keterikatan terhadap organisasi, perasaan terkekang dengan apapun yang mengikat karyawan terhadap perusahaan. Hal ini seringkali berkaitan dengan peraturan yang sulit diterima oleh karyawan sehingga membuat karyawan tidak nyaman dan justru ingin melepaskan diri dari pekerjaan.
5. Kepuasan kerja, merupakan perasaan puas yang dirasakan pada diri karyawan atas tugas dan pekerjaan yang telah dilakukan. Umumnya perasaan puas mendorong seseorang untuk terus semangat, akan tetapi sebaliknya, jika kepuasan kerja yang dirasakan berada pada

tingkatan rendah maka karyawan akan dapat berkecil hati dan justru menumbuhkan rasa ingin berhenti dari kegagalan tersebut yaitu pekerjaannya.

6. Budaya kerja, merupakan suatu nilai yang diterapkan dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dari didirikannya organisasi atau perusahaan.

2.2.4.3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Michaels dan Spector dalam Lee dan Zhao (2010:870) dalam Parwita (2019:90) mengatakan bahwa terdapat tiga indikator yang dapat digunakan dalam melakukan pengukuran pada tinggi rendahnya suatu keinginan dalam diri karyawan untuk melepaskan diri dalam organisasi. Tiga indikator tersebut diantaranya ialah:

1. *Thinking of quitting* / Pikiran untuk keluar. Pemikiran seorang karyawan untuk keluar dari organisasi perusahaan merupakan awal dari terjadinya *turnover*. Hal ini dapat dipicu oleh beberapa hal, baik faktor tersebut berasal dari diri karyawan pribadi ataupun disebabkan dari dalam organisasi perusahaan. Sebisa mungkin perusahaan harus melakukan pencegahan agar pikiran yang seperti ini tidak pernah terlintas dalam diri karyawan, karena hal ini merupakan hal yang dapat mengakibatkan karyawan melepaskan diri dari perusahaan dan menjadi hal yang merugikan bagi perusahaan.

2. *Intention to search for alternatives* / Keaktifan dalam mencari pekerjaan. Bagi sumberdaya manusia yang belum memiliki suatu profesi atau kesibukan bekerja, aktif dalam mencari pekerjaan adalah hal yang sangat diperlukan karena hal ini dapat membantu mereka untuk lebih cepat menemukan pekerjaan yang mereka inginkan. Akan tetapi, bagi mereka yang sudah memiliki pekerjaan, keaktifan dalam mencari pekerjaan bukan lagi menjadi hal yang diperlukan karena hal ini dapat memicu keinginan diri untuk meninggalkan pekerjaan yang lama karena telah menemukan pekerjaan yang baru. Hal ini dapat pula menjadi suatu kebiasaan bagi karyawan dan berakibat munculnya tingkat kebosanan yang cukup tinggi sehingga dimanapun dia bekerja akan memiliki rasa ingin melepaskan dirinya dari organisasi perusahaan karena telah menemukan pekerjaan yang baru.
3. *Intention to quit* / Kemungkinan untuk keluar. Keadaan yang seperti ini berasal dari dalam diri karyawan secara pribadi yang disebabkan karena ditemukannya beberapa alasan sehingga hasil akhir dari mengundurkan diri atau tidaknya adalah keputusan akhir yang nantinya akan diambil oleh karyawan itu sendiri.

2.2.4.4 Kajian Keislaman tentang *Turnover Intention*

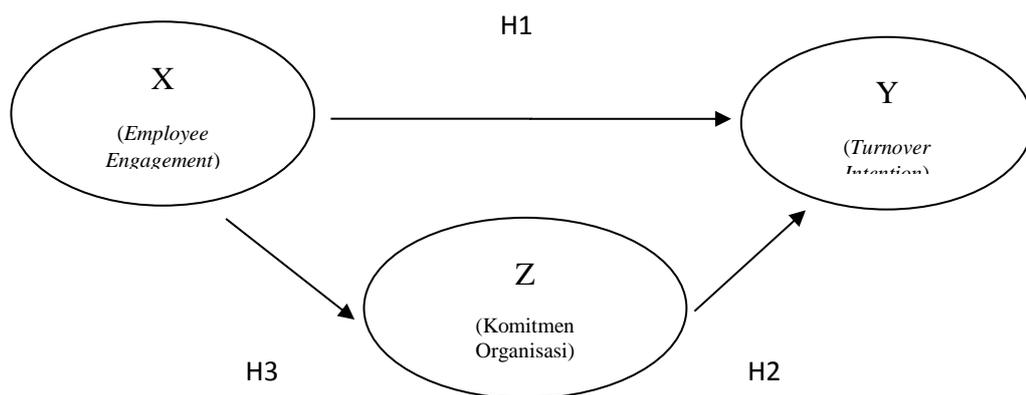
Bekerja adalah bentuk usaha dari manusia untuk mengambil rezeki yang telah ditentukan dan disediakan oleh Allah SWT. Hanya berdoa tanpa adanya usaha yang dalam hal ini adalah bekerja maka manusia akan sulit mendapatkan apa yang sebenarnya mereka inginkan. Berhenti dari suatu pekerjaan dengan tanpa alasan yang dibenarkan tentunya bukanlah hal yang baik. Oleh sebab itu bekerja merupakan kewajiban bagi manusia untuk menyambung hidup dan menjemput rezeki yang telah ditentukan-Nya untuk kita, sebagaimana dijelaskan dalam surat At-Taubah ayat 105 berikut ini:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan hal ghaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah:105).

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian penelitian diatas maka digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.2

Kerangka Konseptual

Keterangan:

H1 : X (*Employee Engagement*) berpengaruh terhadap Y (*Turnover Intention*)

H2 : Z (Komitmen Organisasi) berpengaruh terhadap Y (*Turnover Intention*)

H3 : X (*Employee Engagement*) berpengaruh terhadap Y (*Turnover Intention*) melalui Z (Komitmen Organisasi)

2.4 Hipotesis

Dalam kerangka konseptual diatas dapat dihasilkan sebuah hipotesis atau dugaan sementara. Menurut Sugiyono (2012:96) mengatakan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara yang belum diuji kebenarannya dalam suatu pendapat atau kesimpulan. Dari uraian diatas didapatkan hipotesis:

1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vivi (2020) dan Lutfi (2016) ditemukan hasil yang sama yaitu *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian tersebut maka ditentukan H1 dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

H1 : *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Giovano (2016) dan Ni Nyoman (2018) ditemukan hasil yang sama bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian tersebut ditentukan bahwa H2 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*

3. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jimmy (2019) terdapat hasil bahwa komitmen organisasi mampu memediasi mempengaruhi kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dan pada penelitian yang dilakukan oleh

Muhammad (2019) ditemukan hasil bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini peneliti bermaksud memadukan penelitian tersebut dengan menarik hipotesis sebagai berikut:

H3 : komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner untuk mendapatkan suatu nilai yang nantinya akan diolah menggunakan analisis statistik dengan bantuan SPSS. Menurut sugiyono (2009:8) metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian yang telah memenuhi kaidah ilmiah, dilakukan untuk menganalisa suatu populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran sebuah instrument penelitian, serta teknik analisa data dengan statistik, dan bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditentukan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada industri tahu, tepatnya di dusun Bapang, desa Sumbermulyo, kecamatan Jogoroto, kabupaten Jombang. Alasan dilakukannya penelitian ini adalah sempat beberapa kali terjadi keluar masuknya karyawan pada beberapa tahun terakhir, dan mulai berkurang pada satu tahun terakhir. Sehingga peneliti menduga bahwa ada alasan dari mulai adanya keterikatan karyawan yang membuat tingkat keluar masuknya karyawan mulai berkurang. Selain itu peneliti juga menduga mulai terbentuknya komitmen organisasi yang mulai mempengaruhi terhentinya turnover intention yang ada pada CV Karya Perdana.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2009:80) merupakan wilayah generalisasi yang yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimoulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada CV Karya Perdana yang tentunya semua karyawan tersebut telah menjadi rujukan dari hipotesis yang ditentukan oleh peneliti. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian besar dari populasi yang dimiliki objek yaitu sebagian besar karyawan yang ada pada CV Karya Perdana. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2009:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi pada objek penelitian. Karena apabila populasi dalam suatu penelitian adalah populasi yang besar, tidak mungkin bagi peneliti untuk mempelajari semuanya karena adanya suatu kendala seperti terbatasnya dana yang dimiliki, tenaga serta waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut. Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Toleransi error

Jumlah populasi pada perusahaan CV Karya Perdana, Sumbermulyo kecamatan Jogoroto kabupaten Jombang sejumlah 165 karyawan dan akan diambil sampel untuk penelitian. Dalam penggunaan rumus ini digunakan batas toleransi kesalahan yang digambarkan melalui presentase. Dalam penelitian ini batas kesalahan sebesar 5% sehingga memiliki tingkat akurasi 95%. Berikut perhitungan sampel:

$$n = \frac{165}{165 \cdot 0,05^2 + 1}$$

$$n = \frac{165}{165 \cdot 0,0025 + 1}$$

$$n = \frac{165}{0,4125 + 1}$$

$$n = 117$$

Dari hasil perhitungan dengan rumus Slovin, maka peneliti menentukan sampel sebesar 117 karyawan CV Karya Perdana Sumbermulyo, Jogoroto, Jombang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dikarenakan populasi dalam penelitian yang cukup besar, maka penelitian ini menggunakan suatu teknik sampling. Teknik *sampling* merupakan cara yang digunakan oleh seorang peneliti untuk membatasi pengambilan sampel pada populasi dalam suatu penelitian. Dari beberapa jenis teknik penelitian, peneliti memilih untuk menggunakan teknik *sampling probability* dengan mengambil sampel *simple random sampling*. Disebut dengan *simple* atau sederhana karena

pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak tanpa strata yang ada dalam homogen. Hal ini dilakukan karena populasi yang terdapat dalam penelitian bersifat homogen (Sugiyono, 2009:82).

3.5 Data dan Jenis Data

Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang terurai sebagai berikut:

3.5.1 Data Primer

Data primer biasanya didapat dari subyek penelitian dengan melakukan pengamatan, percobaan, atau kuesioner. Cara mendapatkan data tersebut biasanya dilakukan secara langsung yang mana akan ada lembar pertanyaan yang ditujukan untuk responden. Menurut Sujarweni (2015) menjelaskan data primer merupakan data yang diperoleh dari kegiatan wawancara serta dari penyebaran kuesioner pada seluruh sampel yang diambil oleh peneliti. Data yang nantinya dipergunakan adalah hasil pengisian jawaban pada kuesioner yang dibagikan kepada karyawan CV Karya Perdana. Jawaban dari kuesioner dalam penelitian ini berupa pilihan jawaban yang telah diasumsikan oleh responden.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung diperoleh dari sumber pertama dan telah tersusun dalam bentuk dokumen tertulis, baik dari buku-buku, data dari laporan badan pusat statistik, jurnal-jurnal penelitian,

atau yang lainnya. Menurut Sujarweni (2015) menjelaskan bahwa data sekunder merupakan data yang sudah diolah dengan baik oleh pihak peneliti lain. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari buku-buku dan juga jurnal dalam penelitian lain serta data yang telah disajikan.

- **Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dengan jumlah responden yang sedikit/kecil (Sugiyono, 2017:137). Teknik pengumpulan data dengan wawancara dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Dalam penelitian ini, wawancara hanya dilakukan untuk mengetahui mengenai kebenaran dari observasi yang dilakukan peneliti dan kelanjutan mengenai penelitian

- **Kuesioner (Angket)**

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142). Tipe pertanyaan dalam angket bisa berupa pertanyaan tertutup ataupun pertanyaan terbuka. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner tertutup. Dimana jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diberikan telah ditentukan oleh peneliti. Kuesioner akan diberikan kepada responden yang sudah ditentukan dengan

pertimbangan tertentu. Responden tersebut adalah pemilik CV Karya Perdana.

- **Observasi**

Merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik dibandingkan teknik yang lain, yaitu menggunakan wawancara dan kuesioner. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2017:145).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara. Bila dilihat dari sumbernya, pengumpulan data dapat diperoleh dari sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data, dan sumber sekunder adalah sumber yang diberikan melalui perantara misalnya melalui dokumen atau melalui orang lain. Dan dapat pula dilihat dari cara pengumpulan datanya, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2018:137). Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membuat kuesioner, serta observasi penelitian kepada pemilik CV Karya Perdana.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:58).

Menurut Sugiyono (2013:59) hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi 5, yaitu variabel independen, dependen, intervening, moderator, dan variabel kontrol. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **Variabel Independen**

Variabel yang disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent* atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013:59). Adapun variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah *employee engagement* (X). *Employee engagement* menurut Rachman (2015) adalah suatu gagasan mencakup perasaan atau emosi, kemampuan secara pemikiran dan pengetahuan ataupun kompetensi secara fisik.

- **Variabel Dependen**

Variabel yang sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2013:59). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y). *Turnover Intention* (Widodo,

2010) adalah tingkat keinginan karyawan untuk melepaskan diri dari perusahaan atau berhenti dari pekerjaannya dengan sukarela.

- **Variabel Mediasi atau Intervening**

Merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak dapat berpengaruh secara langsung terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2009:40). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah komitmen organisasi (Z). Menurut Tobing (2009) komitmen organisasi karyawan merupakan tingkat keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya dan dapat dijadikan jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tempat karyawan itu bekerja.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Employee engagement</i> (X)	1. <i>Vigor</i> (Semangat)	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merupakan individu yang memiliki kemauan kerja yang tinggi • Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan saya 	Schaufeli et al (2006) Fahmy Jahidah Islamy (2017)

		<ul style="list-style-type: none"> • Saya melakukan pekerjaan dengan dorongan dari kemauan saya sendiri • Saya bekerja karena ada kebutuhan hidup yang harus saya penuhi • Saya bekerja karena ingin membeli suatu barang dari upah saya nanti 	
	<p><i>2. Dedication</i> (Dedikasi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya sudah lama bekerja di CV Karya Perdana • Sudah sejak lama saya ingin bekerja di CV Karya Perdana 	

		<ul style="list-style-type: none">• Saya selalu mematuhi segala bentuk aturan yang ada di tempat kerja• Saya tidak pernah keberatan ketika saya harus kerja lembur• Saya merasa senang ketika dapat menyampaikan pendapat saya untuk kemajuan CV Karya Perdana• Saya selalu melakukan pekerjaan secara tepat waktu• Saya tidak pernah telat untuk datang ke tempat kerja	
--	--	--	--

	<p>3. <i>Absorption</i> (Keasyikan)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rekan kerja terasa seperti keluarga bagi saya • Atasan saya selalu memberikan dukungan agar saya giat bekerja • Suasana kerja selalu menjadi hal yang menyenangkan • Saya tidak pernah memiliki masalah dengan rekan kerja saya • Saya menjalin hubungan yang akrab dengan rekan sesama pekerja 	
<p><i>Turnover intention</i> (Y)</p>	<p>1. <i>Thinking of quitting</i> / pikiran untuk keluar dari pekerjaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sejak awal saya bekerja disini hanya untuk sementara saja 	<p>Ridho (2012) dalam Siwi (2016)</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa sudah tidak ingin bekerja disini lagi • Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan yang saya dapat sekarang 	
	<p><i>2. Intention to search for alternative /</i></p> <p>keaktifan dalam mencari pekerjaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya masih sering mencari lowongan pekerjaan yang cocok bagi saya • Saya ingin mencari suasana kerja yang baru • Saya merasa butuh untuk mendapat pekerjaan baru 	
	<p><i>3. Intention to quit /</i></p> <p>kemungkinan untuk keluar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya berencana keluar dari pekerjaan dalam waktu dekat 	

		<ul style="list-style-type: none"> • Saya kesulitan meningkatkan kualitas kerja saya dan ingin keluar dari pekerjaan saya • Saya memiliki suatu permasalahan yang membuat saya ingin meninggalkan pekerjaan saya sekarang 	
Komitmen organisasi (Z)	<i>1. Affective</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan saya adalah sesuatu yang bernilai bagi saya • Rekan kerja saya sudah seperti keluarga bagi saya • Saya merasakan suasana yang baik 	Allen dan Meyer (1990) dalam Priya (2016)

		di tempat saya bekerja	
	<i>2. Continuance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memutuskan untuk terus bekerja ditempat saya bekerja sekarang • Hubungan baik ditempat kerja membuat saya merasa nyaman • Situasi kerja selalu baik membuat saya merasa betah untuk bekerja • Saya sudah bekerja disini selama lebih dari satu tahun 	
	<i>3. Normative</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya tidak pernah keberatan dengan aturan yang ada di CV Karya Perdana 	

		<ul style="list-style-type: none"> • Saya selalu bersikap baik ditempat kerja • Saya selalu berusaha untuk mematuhi aturan kerja yang ada 	
--	--	---	--

3.8 Skala Pengukuran Data

Dalam penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2017:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Item-item instrumen dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Selanjutnya akan dilakukan pembobotan skor dalam skala likert yang mewakili jawaban dari responden. Skala likert memiliki tingkatan jawaban dari yang paling positif hingga yang paling negatif yang dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 3.2

Skala Likert

Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4

Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.9.1 Uji validitas

Menurut Sugiyono (2012) uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari instrument peneliti atau mengukur apa yang diinginkan untuk dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS, dimana pengambilan keputusan berdasarkan nilai *p value*/nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka item pertanyaan dinyatakan valid, dan jika *p value* sama atau lebih dari 0,05 maka item dinilai tidak valid. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}\{n.\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi

$\sum xi$ = Jumlah Skor Item

Σy_i = Jumlah Skor total (seluruh item)

n = Jumlah Responden

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengarah pada pengertian suatu instrument cukup dapat dipercaya atau handal. Karena instrument yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang juga dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2012) tingkat reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik *cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* apabila memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Dan semakin nilai alpha mendekati satu, maka nilai reliabilitas data semakin dapat dipercaya.

3.10 Analisis Data

3.10.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan salah satu uji untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Duli, 2019:122). Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastis atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2013:134)

3.10.2 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi, variabel terikat, dan variabel bebas atau kedua variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, yang mana hasilnya dapat dilihat pada grafik *Normal Probability Plot* (Duli, 2019:114).

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013:95) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependent. Nilai koefisien antara nol atau satu. Jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent sangat terbatas, dan bila nilainya hampir satu berarti variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan memprediksi variasi variabel dependent.

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent secara individu. Pengujian regresi digunakan uji dua arah (*two tailed test*) dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ yang berarti bahwa tingkat keyakinan adalah 95%. Berikutnya dengan membandingkan besarnya t hitung dengan t tabel, atau dengan membandingkan nilai α yang dipilih dengan nilai sig atau nilai probabilitas (menurut Budi Istiyanto, dkk dalam Sanusi, 2012:133).

Pengujian t hitung digunakan untuk mengetahui kualitas keberartian regresi antara tiap-tiap variabel bebas (X) terhadap pengaruh atau tidaknya terhadap variabel terikat (Y). Jadi Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel *employee engagement* (X), *turnover intention* (Y), dan komitmen organisasi (Z).

Dasar mengambil keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikan > 0.05 maka H1 ditolak
2. Apabila probabilitas signifikan < 0.05 maka H1 diterima

3.11.2 Analisis Mediasi/Intervening

Penelitian ini disertai dengan variabel mediasi atau intervening yang diukur menggunakan analisis jalur. Ghozali (2013:249) menyatakan bahwa: “Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan

kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori”.

Dalam analisis jalur sebelum peneliti melakukan analisis suatu penelitian, terlebih dahulu peneliti membuat diagram jalur yang digunakan untuk mempresentasikan permasalahan dalam bentuk gambar dan menentukan persamaan struktural yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur tersebut.

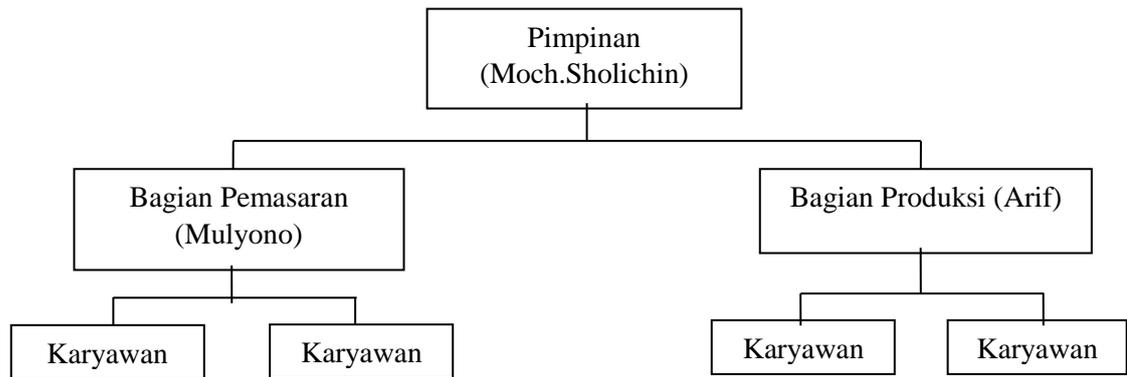
Juliansyah Noor (2014:81) menyatakan bahwa diagram jalur dapat digunakan untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel Independent terhadap suatu variabel Dependent. Pengaruh-pengaruh itu tercermin dalam apa yang disebut dengan koefisien jalur, dimana secara matematik analisis jalur mengikuti mode struktural.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Karya Perdana merupakan industri yang bergerak dalam bidang pengolahan hasil pertanian yaitu kedelai yang diolah menjadi tahu. Industri ini berlokasi di Dusun Bapang RT.02 RW.11 desa Sumbermulyo kecamatan Jogoroto kabupaten Jombang dan didirikan oleh H. Sholichin selaku pemilik sekaligus pimpinan ini telah beroperasi hampir sepuluh tahun dan kini telah memiliki 165 karyawan. Usaha yang dikelola oleh H. Sholichin ini tidak hanya memproduksi tahu mentah saja tetapi juga memproduksi tahu goreng. Sektor pasarnya yang mengalami peningkatan dari waktu ke waktu membuat CV Karya Perdana ini mampu menjadi pemasok kebutuhan tahu terbesar di wilayah Surabaya. Kepiawaiannya dalam menjaga kualitas dan kuantitas produknya membuat industri ini cukup dikenal oleh masyarakat khususnya masyarakat Jombang. Berkaitan dengan operasional perusahaan yang terus mengalami peningkatan, tentunya kerja sama yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan tentunya menjadi salah satu nilai yang dapat diapresiasi dari keberhasilan yang telah dicapai oleh industri ini. berikut dibawah ini adalah gambaran struktur organisasi di CV Karya Perdana:



Sumber: CV Karya Perdana, 2022

Gambar 4.1

Struktur Organisasi

4.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden digunakan untuk mengetahui berapa jumlah responden yang ada dalam penelitian berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Berikut dibawah ini adalah uraian deskripsi responden berdasarkan kriteria tertentu:

- a. Berdasarkan jenis kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini adalah terdiri dari responden laki-laki dan perempuan. Dalam penelitian yang telah dilakukan, jumlah responden berdasarkan jenis kelaminnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki laki	103	88%
2	perempuan	14	12%
Total		117	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan, sebagaimana diketahui bahwa jumlah karyawan laki-laki memang jauh lebih banyak dibanding dengan jumlah karyawan perempuan.

b. Berdasarkan usia

Berdasarkan usia, dalam penelitian ini terdapat beberapa usia yang dijadikan sebagai pilihan bagi responden untuk selanjutnya dapat diketahui dominan karyawan yang bekerja di CV. Karya Perdana. Berikut dibawah ini adalah gambar hasil rekapitulasi responden berdasarkan rentang usia yang dimilikinya.

Tabel 4.2

Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1	17-22 tahun	18	15%
2	23-28 tahun	21	18%
3	29-34 tahun	46	39%
4	35-40 tahun	12	10%
5	41-46 tahun	12	10%
6	> 47 tahun	8	7%
Total		117	100%

Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa jumlah karyawan yang bekerja pada CV. Karya Perdana secara garis besar adalah mereka yang memang sudah memasuki standar usia kerja. Hal ini juga memungkinkan untuk menjadi latar belakang dari hasil penelitian yang didapat oleh peneliti.

c. Berdasarkan lamanya bekerja

Dengan jumlah karyawan serta responden yang cukup banyak, maka terdapat beberapa pilihan yang dapat dipilih bagi responden sesuai dengan berapa lama waktu yang dihabiskan oleh mereka untuk bekerja di CV Karya Perdana, hal ini juga tentunya untuk memudahkan peneliti dalam mengetahui berapa saja lama waktu yang dihabiskan oleh karyawan bekerja

di CV Karya Perdana. Berikut dibawah ini adalah tabel deskripsi karyawan berdasarkan lamanya mereka bekerja:

Tabel 4.3

Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	< 1 tahun	11	9%
2	1-3 tahun	39	33%
3	4-6 tahun	17	15%
4	7-9 tahun	33	28%
5	> 10 tahun	17	15%
Total		117	100%

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwasannya dari jumlah responden 117, dominan dari karyawan tersebut telah bekerja cukup lama. Hal ini membuktikan adanya keterikatan karyawan yang baik dengan perusahaan.

d. Berdasarkan pendidikan

Tamatan pendidikan seseorang tidak secara keseluruhan sama, dan dalam penelitian ini terdapat pilihan bagi responden untuk dapat memilih sebagaimana tingkat pendidikan yang ditempuhnya. Berikut dibawah ini

adalah tabel tamatan pendidikan dari responden karyawan CV Karya Perdana:

Tabel 4.4
Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SD	21	18%
2	SMP	43	37%
3	SMA	53	45%
Total		117	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan adalah tamatan SMP dan SMA meskipun ada beberapa dari mereka yang tamatan SD.

4.3 Tujuan Perusahaan

1. Mengoptimalkan laba

Dalam upaya pengoptimalan laba atau keuntungan, tentunya segala hal yang mampu mendukung tujuan tersebut akan dimaksimalkan oleh pemilik industri. Peran karyawan sebagai sumber daya manusia dalam kegiatan operasional sudah pasti dijaga sebaik mungkin untuk tetap membentuk kerjasama antar karyawan yang baik, dan semangat kerja yang tinggi demi

tercapainya tujuan perusahaan yang tentunya dilandasi oleh hasil kinerja yang optimal dari seluruh aspek perusahaan.

2. Memperluas pasar

Memperluas pasar merupakan hal yang sudah pasti menjadi tujuan seluruh perusahaan industri yang memasarkan suatu produk. Dalam hal ini konsistensi kinerja dan peningkatan kinerja tentu menjadi faktor pendukung terjadinya perluasan pasar, sehingga jalannya manajemen sumber daya manusia yang baik pasti memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap seluruh pencapaian yang diperoleh oleh perusahaan.

4.4 Ruang Lingkup Perusahaan

Karya Perdana merupakan industri atau perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kedelai menjadi tahu. Dengan jumlah karyawan yang cukup banyak membuat CV Karya Perdana mampu memenuhi kebutuhan tahu di beberapa wilayah terutama wilayah Surabaya, sekaligus memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar yang membutuhkan pekerjaan. Kemampuan produksi dan permintaan yang hampir mencapai angka 10.000.000 pertahun ini dan senantiasa mampu menjaga kestabilan kerjanya membuktikan bahwa industri ini berjalan dengan baik dalam proses produksi ataupun kondisi didalam organisasinya. Berikut ini adalah pembagian kerja karyawan di CV Karya Perdana:

- a. Pemilik industri yang berperan sebagai pimpinan, sekaligus pengelola keuangan usaha, pengawas kegiatan produksi, serta pembelian bahan untuk proses produksi.

- b. Karyawan produksi berjumlah 140 orang dengan berbagai pembagian mulai dari proses pembuatan tahu hingga pengemasan tahu
- c. Karyawan pemasaran berjumlah 25 orang dengan tugas mengirim produk pada agen dan memasarkan di beberapa daerah seperti Sidoarjo, Gresik, dan Surabaya.

4.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur nilai validitas setiap item dalam instrumen yang harus dijawab oleh responden dengan ketentuan yang didasarkan pada nilai r tabel dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid
- b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid

Pada penelitian ini diperoleh hasil uji validitas item dalam instrument sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Employee engagement (X)	X1.1	0,478	0,1816	Valid
	X1.2	0,567	0,1816	Valid
	X1.3	0,466	0,1816	Valid

	X1.4	0,667	0,1816	Valid
	X1.5	0,425	0,1816	Valid
	X1.6	0,461	0,1816	Valid
	X1.7	0,629	0,1816	Valid
	X1.8	0,499	0,1816	Valid
	X1.9	0,620	0,1816	Valid
	X1.10	0,468	0,1816	Valid
	X1.11	0,543	0,1816	Valid
	X1.12	0,702	0,1816	Valid
	X1.13	0,479	0,1816	Valid
	X1.14	0,412	0,1816	Valid
	X1.15	0,624	0,1816	Valid
	X1.16	0,562	0,1816	Valid
	X1.17	0,602	0,1816	Valid
Komitmen organisasi (Z)	X2.1	0,255	0,1816	Valid
	X2.2	0,644	0,1816	Valid
	X2.3	0,564	0,1816	Valid
	X2.4	0,525	0,1816	Valid
	X2.5	0,608	0,1816	Valid
	X2.6	0,245	0,1816	Valid
	X2.7	0,644	0,1816	Valid
	X2.8	0,532	0,1816	Valid

	X2.9	0,329	0,1816	Valid
	X2.10	0,468	0,1816	Valid
Turnover Intention (Y)	Y.1	0,483	0,1816	Valid
	Y.2	0,668	0,1816	Valid
	Y.3	0,478	0,1816	Valid
	Y.4	0,469	0,1816	Valid
	Y.5	0,382	0,1816	Valid
	Y.6	0,497	0,1816	Valid
	Y.7	0,482	0,1816	Valid
	Y.8	0,557	0,1816	Valid
	Y.9	0,597	0,1816	Valid

Berdasarkan data diatas, maka dapat diketahui bahwa setiap item dalam instrumen penelitian baik pada variabel *employee engagement* (X), komitmen organisasi (Z), dan *turnover intention* (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga setiap pernyataan didalamnya dinyatakan valid.

4.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner cukup reliabel untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian dengan masing-masing dari variabel harus terbukti reliabel berdasarkan ketentuan bahwa:

- a. Hasil Cronbach alpha $> 0,60$, maka dinyatakan reliabel
- b. Hasil Cronbach alpha $< 0,60$, maka dinyatakan tidak reliabel

Dalam penelitian ini, telah diuji dengan pengolahan data Spss 21 dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
Employee Engagement	0,829	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,640	0,60	Reliabel
Turnover Intention	0,636	0,60	Reliabel

Berdasarkan data tersebut diatas, maka dapat detahui bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel *employee engagement* (X), komitmen organisasi

(Z), dan *turnover intention* (Y) dinyatakan reliabel karena terbukti mendapatkan nilai $> 0,60$.

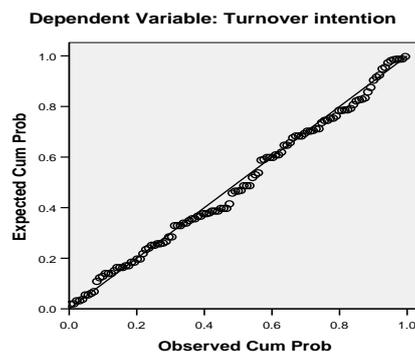
4.5.3 Uji asumsi klasik

Dalam penelitian, uji asumsi klasik dilakukan untuk memperoleh hasil distribusi yang baik. Adapun uji asumsi klasik terdiri sebagai berikut:

4.5.3.1 Uji normalitas

Uji normalitas dalam penelitian dilakukan dengan melakukan pengamatan data yang tersebar pada sumbu diagonal yang terdapat dalam grafik P-plot. Adapun data akan dapat dikatakan normal apabila titik yang tersebar mengikuti sumbu dari diagonal grafik P-plot. Hasil dari penelitian ini dapat kita lihat pada gambar berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas

Dari gambar diatas, dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sebagaimana diketahui bahwa titik-titik tersebar lurus

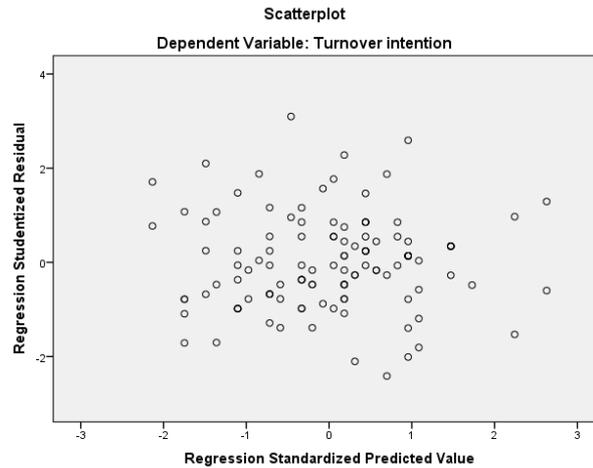
mengikuti garis diagonal grafik P-plot. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal dan sesuai dengan ketentuan dari uji normalitas

4.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Dalam suatu penelitian, model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki hasil homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang digunakan dalam menentukan ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian adalah melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) dengan residualnya (ZPRED). Terjadi atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat diketahui berdasarkan dua hal, antara lain:

- a. Jika data yang berupa titik-titik berpencar membentuk suatu pola tertentu dan beraturan, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika data yang berupa titik - titik berpencar tidak membentuk suatu pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini dapat diketahui hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan gambar berikut:



Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar dapat diketahui bahwa titik - titik data terlihat menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji t (Parsial)

Uji t pada statistik berfungsi sebagai pengukur berapa besar pengaruh dari satu variabel bebas secara pribadi atau sendiri dalam memberikan pengaruh pada variabel terikat. Dalam uji t dirumuskan bahwa apabila H_0 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 tidak memiliki pengaruh signifikan dan positif antara variabel independent dan variabel dependent. Dan apabila H_1 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 mampu memberikan pengaruh signifikan dan positif antara variabel independent dan variabel dependent.

Pada penelitian ini telah dilakukan uji t parsial dan telah ditemukan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7.1

Hasil Uji t Parsial

Employee engagement terhadap *Turnover Intention*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.472	2.555		4.882	.000
	Employee engagement	.334	.039	.622	8.514	.000

a. Dependent Variable: Turnover intention

Dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji t menyatakan bahwa *employee engagement* terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan nilai t hitung $> t$ tabel yakni $8,514 > 1,98$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *turnover intention* dengan pengaruh sebesar 0,334 dalam setiap kenaikan 1% dari *employee engagement*, begitupun sebaliknya.

Selain itu, pada uji t (parsial) berikutnya yakni variabel komitmen organisasi (Z) terhadap *turnover intention* (Y) terdapat hasil uji sebagai berikut:

Tabel 4.7.2

Hasil Uji t Parsial

Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.748	3.006		4.574	.000
	Komitmen organisasi	.548	.081	.536	6.801	.000

a. Dependent Variable: Turnover intention

Dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji t menyatakan bahwa komitmen organisasi terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan nilai t hitung $> t$ tabel yakni $6,801 > 1,98$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap turnover intention dengan pengaruh sebesar 0,548 dalam setiap kenaikan 1% dari komitmen organisasi, begitupun sebaliknya.

4.6.2 Analisis Jalur / Path

Analisis jalur dilakukan untuk mengetahui nilai pengaruh dari variabel mediasi dalam menghubungkan pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. Pada analisis ini diperoleh 3 model yakni model 1 yang menunjukkan pengaruh X terhadap Y, model 2 yang menunjukkan pengaruh X terhadap Z, dan model 3 yang menunjukkan pengaruh X terhadap Y melalui Z. Dari hasil yang diperoleh, maka akan dapat dipastikan peran dari variabel Z hanya berpengaruh sebagai variabel biasa atau juga mampu memberikan pengaruh sebagai variabel mediasi.

Pengujian ini dilakukan sebagai lanjutan atau analisis yang lebih dikembangkan lagi dari uji t parsial yang telah dipaparkan sebelumnya, dan diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Tabel 4.8.1

Hasil Uji Analisis Jalur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.404	2.085		5.468	.000
	Employee engagement	.398	.032	.756	12.403	.000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa variabel *employee engagement* (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Z) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan besar pengaruh senilai 75,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model 1 adalah variabel *employee engagement* (X) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Z).

Selanjutnya adalah perhitungan yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi (Z) dalam memediasi variabel *employee engagement* (X) terhadap *turnover intention* (Y). Dari uji yang telah dilakukan ditemukan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8.2

Hasil Uji Analisis Jalur

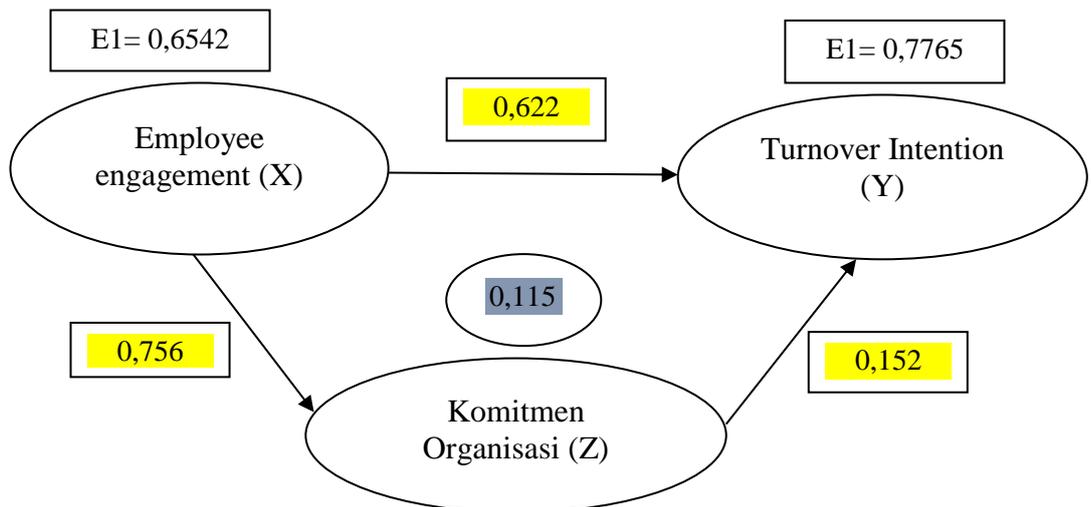
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.693	2.857		3.743	.000
	Employee engagement	.272	.060	.506	4.553	.000
	Komitmen organisasi	.156	.114	.152	1.370	.173

a. Dependent Variable: Turnover intention

Dari gambar diatas diketahui bahwa nilai pengaruh justru berkurang menjadi 15,2% setelah ditambahkan variabel komitmen organisasi (Z). Sehingga dapat disimpulkan bahwa peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi tidak dapat mendukung *employee engagement* dalam mempengaruhi *turnover intention*.

Pada beberapa uji diatas, peneliti menggambarkan model jalur sebagai berikut:



Gambar 4.4

Model Analisis Jalur

4.6.3 Test Sobel

Setelah dilakukan uji sobel atau test sobel, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Test Sobel

A	0,548
B	0,156
SE _A	0,81
SE _B	0,114
Sobel test statistic	0,6064
One-tailed probability	0,2721

Sumber : test sobel calculate online

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa nilai Z sebesar $0,606 < t$ tabel 1,98, yang artinya variabel komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh variabel *employee engagement* terhadap *turnover intention*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Salah satu hal yang cukup penting dalam organisasi perusahaan adalah sumber daya manusia karena merupakan penggerak sekaligus penentu keputusan atas suatu pekerjaan sehingga menjadikannya penting dalam sebuah perusahaan. CV Karya Perdana merupakan salah satu industri yang bergerak dalam bentuk pengolahan makanan dengan bahan dasar kedelai yakni tahu mentah dan tahu goreng. Dengan jumlah karyawan yang cukup banyak serta beberapa kali terjadinya pelepasan hubungan kerja yang tentunya melatar belakangi upaya pemilik atau pimpinan untuk melakukan suatu tindakan yang berkaitan pula dengan analisa yang dilakukan oleh peneliti.

Dalam penelitian yang telah dilakukan dengan metode kuantitatif dan kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan di CV Karya perdana Jombang. Artinya tingkat intensitas niat karyawan melepaskan diri dari perusahaan dapat berkurang dengan semakin meningkatnya keterikatan karyawan pada karyawan perusahaan. Kondisi ini dibuktikan dengan hasil analisis bahwa *employee engagement* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di CV Karya perdana Jombang. Artinya tingkat intensitas niat karyawan melepaskan diri dari perusahaan dapat berkurang dengan semakin meningkatnya komitmen organisasi karyawan perusahaan. Kondisi ini dibuktikan dengan hasil analisis bahwa *employee engagement* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari peran *employee engagement* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi variabel komitmen organisasi. Artinya tingkat *turnover intention* tidak dapat dipengaruhi oleh *employee engagement* dengan diperantarai komitmen organisasi. Dan tingkat *turnover intention* lebih dapat menurun dengan pengaruh *employee engagement* dan komitmen organisasi secara parsial ataupun simultan, bukan dengan salah satunya menjadi mediasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan masalah yang cukup teratasi, peneliti memberikan saran terhadap objek penelitian yang sekiranya dapat dilakukan untuk menurunkan tingkat intensitas pelepasan diri karyawan atau terjadinya *turnover intention* adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran Bagi Objek Penelitian

- a. *Employee engagement* berperan dalam mempengaruhi *turnover intention*. Maka perlu bagi CV Karya perdana untuk memperhatikan tingkat *employee engagement* demi mengurangi bahkan menghilangkan

kemungkinan karyawan berniat melepaskan diri dari perusahaan berdasarkan kemauannya sendiri.

- b. Komitmen organisasi berperan dalam mempengaruhi *turnover intention*. Maka perlu bagi CV Karya perdana untuk terus meningkatkan komitmen organisasi dalam perusahaan demi mengurangi bahkan menghilangkan kemungkinan karyawan berniat melepaskan diri dari perusahaan berdasarkan kemauannya sendiri.

5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Selain bagi objek penelitian, peneliti juga memberikan saran bagi peneliti berikutnya, yaitu: Penelitian saat ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen yakni *employee engagement*, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, dan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Maka untuk peneliti selanjutnya terkait *turnover* dapat memperhatikan faktor lain yang dapat digunakan sebagai variabel tambahan seperti kompensasi, kepuasan kerja, maupun variabel yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Hadits

Anoraga, P. (2009). *Manajemen bisnis*. Jakarta: Rineka cipta.

Candra, P. D., & Riana, I. G. (2017). peran komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. *E-jurnal Manajemen Unud* , 5287-5318.

Fahmy, J. I. (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, 86-102.

Fauzia, N. K., & Marwansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* , 33-42.

Fajri, N., Haryad, & Darmawati, D. (2019). Person-Job Fit On Turnover Intention: Mediated Employee Engagement. *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship 2019 : Enhancing Small* , 320-327.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Giovano, S., & dkk. pengaruh kepuasan gaji, promosi jabatan, komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan RSU GMIM Pancaran kasih Manado. *EMBA*, 4, 932- 951.

Guzeller, O. C., & Celiker, N. (2019). examining the relationship between organizational commitment and turnover intention Via a Meta-analysis. *emerald* .

- Hali, M. A. (2019). pengaruh employee engement terhadap kinerja karyawan melalui kominten organisasi (studi pada divisi produksi PT Indo putra harapan sukses makmur. *jurnal ilmu manajemen* , 228-234.
- J, R. W., & S, G. K. (2013). correlates employee engagement with turnover intention. *international journal of human resource research review* , 53-62.
- Kharismawati, D. A., & Dewi, G. A. (2016, 5). pengarh komitmen organisasional, dukungan sosial, dan iklim organisasi terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 1368-1398.
- Pande Aditya Jaya Kusuma, P., & Utama, I. W. (2018). pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap turnover intention pada PT Jayakarta Balindo. *E-Jurnal Manajemen*, 2, 555-583.
- Parwita, G. B., Suryani, N. N., & Adriani, N. K. (2019). Kepuasan karyawan dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap turnover intention. *Forum manajemen*, 17.
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan kerja dosen sebagai kunci keberhasilan perguruan tinggi*. Sleman: Deepublish.
- Priya, N. K. (2016). a study on relationships among job satisfication, organizational commitment, and turnover intention on Kolors health care India PVT LTD Chennai. *iaeme* , 58-71.
- Rachman, L. (2016). pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan turnover intention perawat (studi pada rumah sakit Wafa husada Kepanjen malang. *JAM* , 322-333.
- Ramadhoani, V. P. (2020). pengaruh lingkungan kerja, self efficacy, work-family conflict and employee engagement terhadap turnover intention pegawai kantor badan sar nasional Mataram. *forum economic* , 82-94.
- Silaban, N., & Syah, T. Y. (2018). the influence of compensation and organizational commitment on employee turnover intention. *IOSR JBM* , 1-6.

- Srilestari, N. N., & Mujiati, N. E. W. (2018). pengaruh stress kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap turnover intention. *E-jurnal manajemen Unud* , 3412-3441.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. (2019). pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak. *E-jurnal manajemen* , 3700-3729.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarigan, V., & Ariani, D. W. (2015). empirical study relations job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *advances in management & applied economic* , 21-42.
- Tiara, S., & Amri. (2017). pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi pada dinas cipta karya provinsi Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 2, 95-107.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi: definisi, dipengaruhi dan mempengaruhi*. Makasar: Penerbit Nas Media Pustaka.

Lampiran 1

BUKTI KONSULTASI

Nama : Fatkur Rokhman
NIM/ Jurusan : 16510141/ Manajemen
Pembimbing : Rini Safitri, S.E., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada CV. Karya Perdana Desa Sumbermulyo Kabupaten Jombang.

No	Tanggal	Materi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	22 November 2019	Pengajuan Outline	1. 
2.	17 Juni 2021	Proposal	2. 
3.	15 Juli 2021	Konsultasi BAB I, II, III	3. 
4.	08 September 2021	Revisi & Acc Seminar Proposal	4. 
5.	15 Oktober 2021	Seminar Proposal	5. 
6.	10 Maret 2022	Konsultasi BAB IV-V	6. 
7.	18 Maret 2022	Acc Keseluruhan	7. 

Malang, 18 Maret 2022

Mengetahui,



Ketua Jurusan Manajemen

Muhammad Sulhan, SE., M.M

NIP. 19740604 2006041 002

Lampiran 2

BUKTI PENELITIAN



Lampiran 3

BIODATA PENELITI

Nama lengkap : Fatkur Rokhman
Tempat, tanggal lahir : Jombang, 15 November 1998
Alamat asal : Ds. Janti Kec. Jogoroto Kab. Jombang
Alamat kos/asrama : Jl. Candi 3D Karangbesuki, Sukun, Malang
Telepon/HP : 081555440140
Email : rfatkhur32@gmail.com

Pendidikan Formal

- 2006-2010 : MI Babussalam Tambar Jogoroto Jombang
- 2010-2013 : MTs Babussalam Tambar Jogoroto Jombang
- 2013-2016 : MAN 2 Rejoso Darul Ulum Peterongan Jombang
- 2016-2022 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

- 2016-2017 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2017-2018 : English Language Center (ELC) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2018-2020 : Pondok Pesantren Anwarul Huda Malang

Malang, 18 Maret 2022

Fatkur Rokhman

Lampiran 4

Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Saya Fatkur Rokhman mahasiswa jurusan Manajemen UIN Malang yang sedang menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada CV Karya Perdana Desa Sumbermulyo Kabupaten Jombang” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1). Besar harapan saya kiranya Saudara/I bersedia mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan kondisi yang ada.

Berikan tanda (X atau \surd) pada jawaban yang menurut anda sesuai.

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
2. Usia
 - a. 17-22 Tahun
 - b. 23-28 Tahun
 - c. 29-34 Tahun
 - d. 35-40 Tahun
 - e. 41-46 Tahun
 - f. Lebih dari 47 Tahun
3. Lama Bekerja
 - a. Kurang dari 1 Tahun
 - b. 1-3 Tahun
 - c. 4-6 Tahun
 - d. 7-9 Tahun
 - e. Lebih dari 10 Tahun
4. Pendidikan Terakhir
 - a. SD
 - b. SMP

- c. SMA
- d. D3
- e. S1

Keterangankolomjawaban:

1. STS (Sangat Tidak Setuju)
2. TS (Tidak Setuju)
3. N (Netral)
4. S (Setuju)
5. SS (Sangat Setuju)

KUESIONER

No.	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
Vigor (Semangat)						
1.	Saya merupakan individu yang memiliki kemauan kerja yang tinggi					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan saya					
3.	Saya melakukan pekerjaan dengan dorongan dari kemauan saya sendiri					
4.	Saya bekerja karena ada kebutuhan hidup yang harus saya penuhi					
5.	Saya bekerja karena ingin membeli suatu barang dari upah saya nanti					
Dedication (Dedikasi)						
6.	Saya sudah lama bekerja di CV Karya Perdana					
7.	Sudah sejak lama saya ingin bekerja di CV Karya Perdana					
8.	Saya selalu mematuhi segala bentuk aturan yang ada di tempat kerja					
9.	Saya tidak pernah keberatan ketika saya harus kerja lembur					
10.	Saya merasa senang ketika dapat menyampaikan pendapat saya untuk kemajuan CV Karya Perdana					
11.	Saya selalu melakukan pekerjaan secara tepat waktu					
12.	Saya tidak pernah telat untuk datang ke tempat kerja					
Absorption (Keasyikan)						

13.	Rekan kerja terasa seperti keluarga bagi saya					
14.	Atasan saya selalu memberikan dukungan agar saya giat bekerja					
15.	Suasana kerja selalu menjadi hal yang menyenangkan					
16.	Saya tidak pernah memiliki masalah dengan rekan kerja saya					
17.	Saya menjalin hubungan yang akrab dengan rekan sesama pekerja					
Thinking of quitting (Pikiran untuk keluar dari pekerjaan)						
18.	Sejak awal saya bekerja disini hanya untuk sementara saja					
19.	Saya merasa sudah tidak ingin bekerja disini lagi					
20.	Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan yang saya dapat sekarang					
Intention to search for alternative (Keaktifan dalam mencari pekerjaan lain)						
21.	Saya masih sering mencari lowongan pekerjaan yang cocok bagi saya					
22.	Saya ingin mencari suasana kerja yang baru					
23.	Saya merasa butuh untuk mendapat pekerjaan baru					
Intention to quit (Kemungkinan untuk keluar)						
24.	Saya berencana keluar dari pekerjaan dalam waktu dekat					
25.	Saya kesulitan meningkatkan kualitas kerja saya dan ingin keluar dari pekerjaan saya					
26.	Saya memiliki suatu permasalahan yang membuat saya ingin meninggalkan pekerjaan saya sekarang					
Affective Commitment (Komitmen Afektif)						
27.	Pekerjaan saya adalah sesuatu yang bernilai bagi saya					
28.	Rekan kerja saya sudah seperti keluarga bagi saya					

29.	Saya merasakan suasana yang baik di tempat saya bekerja					
Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)						
30.	Saya memutuskan untuk terus bekerja ditempat saya bekerja sekarang					
31.	Hubungan baik ditempat kerja membuat saya merasa nyaman					
32.	Situasi kerja selalu baik membuat saya merasa betah untuk bekerja					
33.	Saya sudah bekerja disini selama lebih dari satu tahun					
Normative Commitment (Komitmen Normatif)						
34.	Saya tidak pernah keberatan dengan aturan yang ada di CV Karya Perdana					
35.	Saya selalu bersikap baik ditempat kerja					
36.	Saya selalu berusaha untuk mematuhi aturan kerja yang ada					

Lampiran 5

REKAPITULASI KUESIONER

NO.	Employee engagement (X)																	TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.1 0	X1.1 1	X1.1 2	X1.1 3	X1.1 4	X1.1 5	X1.1 6	X1.1 7	
1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	61
2	5	4	1	5	4	1	5	4	5	4	4	5	1	4	5	5	4	66
3	4	4	1	4	3	1	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	56
4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	53
5	1	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	68
6	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	72
7	4	4	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	59
8	5	5	2	5	3	2	5	5	5	3	5	5	2	3	5	1	5	66
9	1	4	1	5	3	1	5	4	5	3	4	5	1	3	5	5	1	56
10	5	4	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	2	4	5	5	4	69
11	4	4	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	1	1	53
12	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	51
13	1	4	1	4	3	1	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	53
14	4	5	1	4	4	1	4	5	4	4	5	4	1	4	4	1	5	60
15	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	62
16	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	54
17	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	73
18	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	48
19	4	5	1	4	3	1	4	5	4	3	5	4	1	3	4	4	5	60
20	4	2	1	4	3	1	4	2	4	3	2	4	1	3	4	4	2	48
21	4	5	2	4	3	2	4	5	4	3	5	4	2	3	4	4	5	63
22	5	5	1	5	3	1	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	5	67
23	4	4	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	59
24	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	65
25	4	5	3	4	4	3	4	1	4	4	5	4	3	4	4	4	5	65
26	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	5	1	4	4	65
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	65
28	4	4	4	4	5	4	1	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	64
29	5	5	4	5	5	4	5	5	1	5	1	5	4	1	5	1	5	66
30	5	5	2	5	3	2	5	5	5	3	5	5	2	3	5	5	5	70
31	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	72
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
33	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	78
34	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	1	4	4	1	4	4	3	61
35	1	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	72

36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	71
37	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	4	3	58
38	5	4	1	5	4	1	5	4	5	4	4	5	1	4	5	5	4	66
39	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	59
40	1	4	1	4	5	1	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4	4	59
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
42	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	72
43	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	62
44	5	5	2	5	4	2	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	73
45	5	4	1	5	4	1	5	4	5	4	4	5	1	4	5	5	4	66
46	5	4	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	2	4	5	5	4	69
47	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	56
48	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	51
49	4	4	1	4	3	1	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	56
50	4	5	1	4	4	1	4	5	4	4	5	4	1	4	4	4	5	63
51	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	56
52	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	57
53	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	76
54	3	3	2	3	5	2	3	3	3	5	3	3	2	5	3	3	3	54
55	4	5	1	4	1	1	4	5	4	4	5	4	1	4	4	4	5	60
56	4	2	1	4	4	1	4	2	4	4	2	4	1	4	4	4	2	51
57	4	5	2	4	4	2	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	66
58	5	5	1	1	1	1	5	1	5	4	5	5	1	4	5	5	5	59
59	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	62
60	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	59
61	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	72
62	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	62
63	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	71
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
65	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	82
66	2	2	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	70
67	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	72
68	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
70	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	67
71	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	76
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
73	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	64
74	5	4	1	5	4	1	5	4	5	4	4	5	1	4	5	5	4	66
75	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	59
76	4	4	1	4	5	1	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4	4	62
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68

78	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	72
79	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	62
80	5	5	2	5	4	2	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	73
81	5	4	1	5	4	1	5	4	5	4	4	5	1	4	5	5	4	66
82	5	4	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	2	4	5	5	4	69
83	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	56
84	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	51
85	4	4	1	4	3	1	4	1	4	3	4	4	1	3	4	4	4	53
86	4	5	1	4	4	1	4	5	4	4	5	4	1	4	4	4	5	63
87	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	56
88	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	57
89	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	76
90	3	3	2	3	5	2	3	3	3	5	3	3	2	5	3	3	3	54
91	4	5	1	4	4	1	4	5	4	4	5	4	1	4	4	4	5	63
92	4	2	1	4	4	1	4	2	4	4	2	4	1	4	4	4	2	51
93	4	5	2	4	4	2	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	66
94	5	5	1	5	4	1	5	5	5	4	5	5	1	4	5	5	5	70
95	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	62
96	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	65
97	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	72
98	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	65
99	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	71
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
101	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	82
102	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	76
103	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	72
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
106	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	67
107	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	76
108	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
109	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	62
110	5	4	2	5	4	1	5	4	5	4	4	5	1	4	5	5	4	67
111	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	59
112	2	2	1	4	5	1	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4	4	58
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
114	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	72
115	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	62
116	5	5	2	5	4	2	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	73
117	5	4	1	5	4	1	5	4	5	4	4	5	1	4	5	5	4	66

NO.	Komitmen Organisasi (Z)										TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	37
2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	1	39
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	36
4	3	3	1	4	3	4	3	4	4	1	30
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
6	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	41
7	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	35
8	3	1	1	3	3	5	1	5	5	2	29
9	4	2	5	3	4	4	2	5	4	1	34
10	4	1	5	4	4	5	1	5	4	2	35
11	4	2	1	3	4	4	2	4	4	2	30
12	4	1	3	4	4	4	1	3	3	2	29
13	3	1	4	3	3	4	1	4	4	1	28
14	3	2	1	4	3	3	2	4	5	1	28
15	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	34
16	4	1	3	3	4	5	1	3	3	4	31
17	3	3	5	3	3	4	3	5	5	3	37
18	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	30
19	3	2	4	3	3	4	2	4	5	1	31
20	3	1	4	3	3	4	1	4	2	1	26
21	3	1	4	3	3	4	1	4	5	2	30
22	4	2	5	3	4	4	2	5	5	1	35
23	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	36
24	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
25	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	38
26	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3	39
27	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	39
28	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	40
29	4	4	1	5	4	5	4	5	5	4	41
30	5	1	5	3	5	5	1	5	5	2	37
31	5	3	5	4	5	4	3	5	4	3	41
32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
33	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
34	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	39
35	5	1	5	5	5	5	1	5	5	2	39
36	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	42
37	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37

38	4	3	5	4	5	4	3	5	4	1	38
39	4	3	4	4	5	4	3	4	4	1	36
40	4	4	4	5	5	5	4	4	4	1	40
41	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	39
42	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	40
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	37
44	4	4	5	4	5	5	4	5	5	2	43
45	4	3	5	4	4	4	3	5	4	1	37
46	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	41
47	4	3	4	2	4	4	3	4	4	2	34
48	4	3	3	4	1	4	3	3	3	2	30
49	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	33
50	4	3	4	4	3	4	3	4	5	1	35
51	3	3	4	2	5	3	3	4	4	2	33
52	3	4	3	4	1	3	4	3	3	4	32
53	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	43
54	4	3	3	5	4	4	3	3	3	2	34
55	3	3	4	4	4	3	3	4	5	1	34
56	4	3	4	4	3	4	3	4	2	1	32
57	2	3	4	4	4	3	3	4	5	2	34
58	4	3	5	4	4	4	3	5	5	1	38
59	3	3	4	4	4	5	3	4	4	2	36
60	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	39
61	2	2	4	5	5	3	2	4	5	3	35
62	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	39
63	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	40
64	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
65	2	2	5	5	5	4	2	5	5	4	39
66	5	3	5	5	5	5	3	5	5	2	43
67	3	3	5	4	5	3	3	5	4	3	38
68	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
69	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	43
70	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	42
71	3	4	5	5	5	3	4	5	5	2	41
72	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	38
73	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
74	4	3	5	4	5	4	3	5	4	1	38
75	4	3	4	4	5	4	3	4	4	1	36
76	4	4	4	5	5	5	4	4	4	1	40
77	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	39
78	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	40

79	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	37
80	4	4	5	4	5	5	4	5	5	2	43
81	4	3	5	4	4	4	3	5	4	1	37
82	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	41
83	4	3	4	2	4	4	3	4	4	2	34
84	4	3	3	4	1	4	3	3	3	2	30
85	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	33
86	4	3	4	4	3	4	3	4	5	1	35
87	3	3	4	2	5	3	3	4	4	2	33
88	3	4	3	4	1	3	4	3	3	4	32
89	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	43
90	4	3	3	5	4	4	3	3	3	2	34
91	3	3	4	4	4	3	3	4	5	1	34
92	4	3	4	4	3	4	3	4	2	1	32
93	2	3	4	4	4	3	3	4	5	2	34
94	4	3	5	4	4	4	3	5	5	1	38
95	3	3	4	4	4	5	3	4	4	2	36
96	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	39
97	2	2	4	5	5	3	2	4	5	3	35
98	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	39
99	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	40
100	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
101	2	2	5	5	5	4	2	5	5	4	39
102	5	3	5	5	5	5	3	5	5	2	43
103	3	3	5	4	5	3	3	5	4	3	38
104	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
105	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	43
106	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	42
107	3	4	5	5	5	3	4	5	5	2	41
108	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	38
109	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
110	4	3	5	4	5	4	3	5	4	1	38
111	4	3	4	4	5	4	3	4	4	1	36
112	4	4	4	5	5	5	4	4	4	1	40
113	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	39
114	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	40
115	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	37
116	4	4	5	4	5	5	4	5	5	2	43
117	4	3	5	4	4	4	3	5	4	1	37

NO.	Turnover intention (Y)									TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
1	3	3	4	4	3	4	5	5	5	36
2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	35
3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	36
4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	37
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
6	5	4	5	4	4	4	4	4	3	37
7	4	4	5	4	3	4	4	4	4	36
8	3	5	5	3	3	3	5	5	5	37
9	3	2	4	3	3	4	4	4	4	31
10	3	3	5	3	4	4	5	5	5	37
11	3	3	4	4	3	4	4	4	4	33
12	3	3	3	3	4	4	4	4	5	33
13	4	1	4	4	3	3	4	4	4	31
14	2	3	3	3	4	3	3	4	3	28
15	4	3	5	3	4	4	4	5	5	37
16	4	2	5	3	3	4	5	4	4	34
17	4	3	5	3	3	3	4	4	4	33
18	3	2	5	3	3	3	4	4	4	31
19	3	2	4	3	3	3	4	5	4	31
20	4	3	4	4	3	3	4	5	4	34
21	4	3	4	3	3	3	4	5	4	33
22	4	3	5	3	3	4	4	4	4	34
23	3	4	4	3	3	4	3	4	4	32
24	4	3	5	4	4	4	4	4	4	36
25	4	3	5	4	4	4	4	4	4	36
26	3	4	5	5	5	4	5	5	4	40
27	3	4	4	3	4	4	5	5	5	37
28	3	4	3	5	5	4	5	5	5	39
29	4	4	5	5	5	4	5	5	5	42
30	4	5	5	5	3	5	5	5	5	42
31	3	3	4	3	4	5	4	5	3	34
32	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
34	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
36	3	4	4	5	5	5	5	4	4	39
37	3	4	4	3	4	3	3	4	4	32
38	4	1	5	4	5	4	4	5	1	33
39	3	1	4	4	4	3	4	4	1	28

40	4	1	4	4	4	4	4	4	1	30
41	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
42	4	3	5	4	5	4	4	5	3	37
43	3	2	4	4	4	3	4	4	2	30
44	3	2	5	5	5	3	5	5	2	35
45	3	1	5	4	5	3	4	5	1	31
46	4	2	5	4	5	4	4	5	2	35
47	3	2	4	4	4	3	4	4	2	30
48	4	2	3	3	3	4	3	3	2	27
49	3	1	4	4	4	3	4	4	1	28
50	4	1	4	5	4	4	5	4	1	32
51	4	2	4	4	4	4	4	4	2	32
52	3	4	3	3	3	3	3	3	4	29
53	3	3	5	5	5	3	5	5	3	37
54	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25
55	3	1	4	5	4	3	5	4	1	30
56	3	1	4	2	4	3	2	4	1	24
57	3	2	4	5	4	3	5	4	2	32
58	3	1	5	5	5	3	5	5	1	33
59	3	2	4	4	4	3	4	4	2	30
60	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
61	4	3	4	1	4	4	5	4	3	32
62	5	3	4	4	4	5	4	4	3	36
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
64	5	4	1	4	4	5	4	4	4	35
65	5	4	5	5	1	5	1	5	4	35
66	3	2	5	5	5	3	5	5	2	35
67	4	3	5	4	5	4	4	5	3	37
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
69	4	5	5	1	5	4	5	5	5	39
70	5	4	4	3	4	5	1	4	4	34
71	5	2	5	5	5	5	5	5	2	39
72	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
73	4	4	4	3	4	4	3	4	1	31
74	4	1	5	4	5	4	4	5	1	33
75	4	1	4	4	4	4	4	4	1	30
76	5	1	4	4	4	5	4	4	1	32
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
78	4	3	5	4	5	4	4	5	3	37
79	4	2	4	4	4	4	4	4	2	32
80	4	2	5	5	5	4	5	5	2	37

81	4	1	5	4	5	4	4	5	1	33
82	4	2	5	4	5	4	4	5	2	35
83	2	2	4	4	4	2	4	4	2	28
84	4	2	3	3	3	4	3	3	2	27
85	3	1	4	4	4	3	4	4	1	28
86	4	1	4	5	4	4	5	4	1	32
87	2	2	4	4	4	2	4	4	2	28
88	4	4	3	3	3	4	3	3	4	31
89	4	3	5	5	5	4	5	5	3	39
90	5	2	3	3	3	5	3	3	2	29
91	1	1	4	5	4	4	5	4	1	29
92	4	1	4	2	4	4	2	4	1	26
93	4	2	4	5	4	4	5	4	2	34
94	1	1	5	1	5	4	5	5	1	28
95	4	2	4	4	4	4	4	4	2	32
96	4	3	4	4	4	4	1	4	3	31
97	5	3	4	5	4	5	5	4	3	38
98	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
99	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
101	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
102	5	2	5	5	5	5	5	5	2	39
103	4	3	5	4	5	4	4	5	3	37
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
106	5	4	4	3	4	5	3	4	4	36
107	5	2	5	5	5	5	5	5	2	39
108	3	4	4	3	4	4	3	4	3	32
109	4	1	5	4	1	5	4	5	4	33
110	4	1	4	3	1	4	4	4	3	28
111	4	1	4	4	1	4	4	4	4	30
112	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
113	4	3	5	4	3	5	4	5	4	37
114	4	2	4	3	2	4	4	4	3	30
115	5	2	5	3	2	5	5	5	3	35
116	4	1	5	3	1	5	4	5	3	31
117	4	2	5	4	2	5	4	5	4	35

Jawaban	Frekuensi Jawaban										
	Emp.1	Emp.2	Emp.3	Emp.4	Emp.5	Emp.6	Emp.7	Emp.8	Emp.9	Emp.10	Emp.11
1=STS	7	1	30	1	2	31	1	4	1	0	3

2=TS	4	5	36	0	4	36	0	3	0	4	3
3=N	9	16	19	9	18	19	9	16	9	18	15
4=S	60	62	29	68	67	28	67	63	68	69	63
5=SS	37	33	3	39	26	3	40	31	39	26	33
Total	117										

Jawaban	Frekuensi Jawaban									
1=STS	0	9	5	0	4	0	9	0	0	31
2=TS	6	10	0	4	0	0	10	0	3	35
3=N	39	55	9	18	15	26	55	9	16	19
4=S	64	38	65	69	51	67	38	68	64	29
5=SS	8	5	38	26	47	24	5	40	34	3
Total	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117

Jawaban	Frekuensi Jawaban									
1=STS	2	23	1	3	5	0	3	0		
2=TS	3	30	0	2	3	2	2	2	0	
3=N	33	27	9	30	23	26	12	6		
4=S	59	30	57	55	56	64	64	65		
5=SS	20	7	50	27	30	25	36	46		
Total	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117

Lampiran 6

HASIL UJI ANALISIS

Correlations

		Employee engagement												
Employee engagement	Pearson Correlation	1	.396	-.011	.430	-.061	-.018	.478	.193	.430	-.035	.240	.536	
	Sig. (2-tailed)		.000	.910	.000	.511	.849	.000	.038	.000	.711	.009	.000	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Employee engagement	Pearson Correlation	.396	1	-.043	.367	-.062	-.042	.428	.548	.367	.015	.801	.478	
	Sig. (2-tailed)	.000		.643	.000	.509	.649	.000	.000	.000	.876	.000	.000	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Employee engagement	Pearson Correlation	-.011	-.043	1	.001	.352	.985	-.113	-.076	-.130	.311	-.154	-.071	
	Sig. (2-tailed)	.910	.643		.993	.000	.000	.225	.413	.162	.001	.098	.446	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Employee engagement	Pearson Correlation	.430	.367	.001	1	.245	-.003	.755	.514	.685	.091	.336	.832	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.993	.000	.008	.978	.000	.000	.000	.331	.000	.000	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Employee engagement	Pearson Correlation	-.061	-.062	.352	.245	1	.351	.007	-.173	-.010	.879	-.071	.064	
	Sig. (2-tailed)	.511	.509	.000	.008	.000	.000	.941	.062	.916	.000	.446	.495	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Employee engagement	Pearson Correlation	-.018	-.042	.985	-.003	.351	1	-.116	-.077	-.134	.312	-.153	-.074	
	Sig. (2-tailed)	.849	.649	.000	.978	.000	.000	.212	.409	.151	.001	.099	.430	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Employee engagement	Pearson Correlation	.478	.428	-.113	.755	.007	-.116	1	.340	.755	.036	.394	.909	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.225	.000	.941	.212	.000	.000	.000	.700	.000	.000	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Employee engagement	Pearson Correlation	.193	.548	-.076	.514	.173	-.077	.340	1	.284	.119	.529	.382	
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	.413	.000	.062	.409	.000	.002	.200	.000	.000	.000	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Employee engagement	Pearson Correlation	.430	.367	-.130	.685	-.010	-.134	.755	.384	1	.018	.577	.832	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.162	.000	.916	.151	.000	.002	.846	.000	.000	.000	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Employee engagement	Pearson Correlation	-.035	.015	.311	.091	.879	.312	.036	-.119	.018	1	.000	.101	
	Sig. (2-tailed)	.711	.876	.001	.331	.000	.001	.700	.200	.846	.000	1.000	.278	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Employee engagement	Pearson Correlation	.240	.801	-.154	.336	-.071	-.153	.394	.529	.577	.000	1	.440	
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.098	.000	.446	.099	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Employee engagement	Pearson Correlation	.536	.478	-.071	.832	.064	-.074	.909	.382	.832	.101	.440	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.446	.000	.495	.430	.000	.000	.000	.278	.000	.000	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Employee engagement	Pearson Correlation	.045	-.016	.970	.000	.348	.961	-.113	-.053	-.130	.310	-.127	-.070	
	Sig. (2-tailed)	.633	.867	.000	1.000	.000	.000	.226	.571	.161	.001	.171	.453	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Employee engagement	Pearson Correlation	-.070	.018	.109	.058	.591	.106	.198	.098	.243	.681	.287	.072	
	Sig. (2-tailed)	.454	.851	.242	.533	.000	.253	.033	.293	.008	.000	.002	.441	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Employee engagement	Pearson Correlation	.478	.428	-.080	.755	.007	-.084	.825	.340	.755	.036	.394	.909	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.389	.000	.941	.371	.000	.000	.000	.700	.000	.000	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Employee engagement	Pearson Correlation	.283	.197	.002	.499	.068	-.003	.553	.133	.735	.109	.357	.614	
	Sig. (2-tailed)	.002	.033	.979	.000	.465	.976	.000	.151	.000	.243	.000	.000	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Employee engagement	Pearson Correlation	.343	.675	-.016	.340	.069	-.016	.395	.518	.340	.156	.650	.443	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.866	.000	.461	.866	.000	.000	.000	.092	.000	.000	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Employee engagement	Pearson Correlation	.478	.567	.466	.667	.452	.461	.629	.499	.620	.468	.543	.702	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	17

Correlations

		Komitmen organisasi							
Komitmen organisasi	Pearson Correlation	1	.072	.158	-.035	-.009	.481**	.072	
	Sig. (2-tailed)		.442	.089	.710	.923	.000	.442	
	N	117	117	117	117	117	117	117	
Komitmen organisasi	Pearson Correlation	.072	1	.153	.270**	.160	-.136	1.000**	
	Sig. (2-tailed)	.442		.099	.003	.085	.143	.000	
	N	117	117	117	117	117	117	117	
Komitmen organisasi	Pearson Correlation	.158	.153	1	.109	.450**	.004	.153	
	Sig. (2-tailed)	.089	.099		.243	.000	.970	.099	
	N	117	117	117	117	117	117	117	
Komitmen organisasi	Pearson Correlation	-.035	.270**	.109	1	.279**	.146	.270**	
	Sig. (2-tailed)	.710	.003	.243		.002	.116	.003	
	N	117	117	117	117	117	117	117	
Komitmen organisasi	Pearson Correlation	-.009	.160	.450**	.279**	1	.063	.160	
	Sig. (2-tailed)	.923	.085	.000	.002		.499	.085	
	N	117	117	117	117	117	117	117	
Komitmen organisasi	Pearson Correlation	.481**	-.136	.004	.146	.063	1	-.136	
	Sig. (2-tailed)	.000	.143	.970	.116	.499		.143	
	N	117	117	117	117	117	117	117	
Komitmen organisasi	Pearson Correlation	.072	1.000**	.153	.270**	.160	-.136	1	
	Sig. (2-tailed)	.442	.000	.099	.003	.085	.143		
	N	117	117	117	117	117	117	117	
Komitmen organisasi	Pearson Correlation	.156	.027	.614**	.101	.462**	.122	.027	
	Sig. (2-tailed)	.093	.776	.000	.278	.000	.188	.776	
	N	117	117	117	117	117	117	117	
Komitmen organisasi	Pearson Correlation	-.131	-.065	.251**	.099	.329**	.004	-.065	
	Sig. (2-tailed)	.159	.489	.006	.286	.000	.968	.489	
	N	117	117	117	117	117	117	117	
Komitmen organisasi	Pearson Correlation	-.133	.305**	-.005	.310**	.116	.021	.305**	
	Sig. (2-tailed)	.152	.001	.960	.001	.213	.820	.001	
	N	117	117	117	117	117	117	117	
Komitmen organisasi	Pearson Correlation	.265**	.644**	.564**	.525**	.608**	.245**	.644**	
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.008	.000	
	N	117	117	117	117	117	117	117	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	10

Correlations

		Turnover intention						
Turnover intention	Pearson Correlation	1	.253**	.108	.187*	-.033	.665**	-.08
	Sig. (2-tailed)		.006	.245	.044	.727	.000	.37
	N	117	117	117	117	117	117	11
Turnover intention	Pearson Correlation	.253**	1	.014	.029	.126	.265**	.00
	Sig. (2-tailed)	.006		.879	.754	.176	.004	.99
	N	117	117	117	117	117	117	11
Turnover intention	Pearson Correlation	.108	.014	1	.201*	.200*	.081	.33
	Sig. (2-tailed)	.245	.879		.030	.030	.386	.00
	N	117	117	117	117	117	117	11
Turnover intention	Pearson Correlation	.187*	.029	.201*	1	.305**	.114	.37
	Sig. (2-tailed)	.044	.754	.030		.001	.219	.00
	N	117	117	117	117	117	117	11
Turnover intention	Pearson Correlation	-.033	.126	.200*	.305**	1	-.070	.32
	Sig. (2-tailed)	.727	.176	.030	.001		.452	.00
	N	117	117	117	117	117	117	11
Turnover intention	Pearson Correlation	.665**	.265**	.081	.114	-.070	1	.02
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.386	.219	.452		.82
	N	117	117	117	117	117	117	11
Turnover intention	Pearson Correlation	-.083	.000	.332**	.379**	.322**	.021	
	Sig. (2-tailed)	.372	.999	.000	.000	.000	.821	
	N	117	117	117	117	117	117	11
Turnover intention	Pearson Correlation	.047	.061	.671**	.247**	.292**	.141	.43
	Sig. (2-tailed)	.617	.514	.000	.007	.001	.128	.00
	N	117	117	117	117	117	117	11
Turnover intention	Pearson Correlation	.196*	.755**	.080	-.064	-.223*	.236*	.07
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.390	.495	.016	.010	.40
	N	117	117	117	117	117	117	11
Turnover intention	Pearson Correlation	.483**	.668**	.478**	.469**	.382**	.497**	.48
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.00
	N	117	117	117	117	117	117	11

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

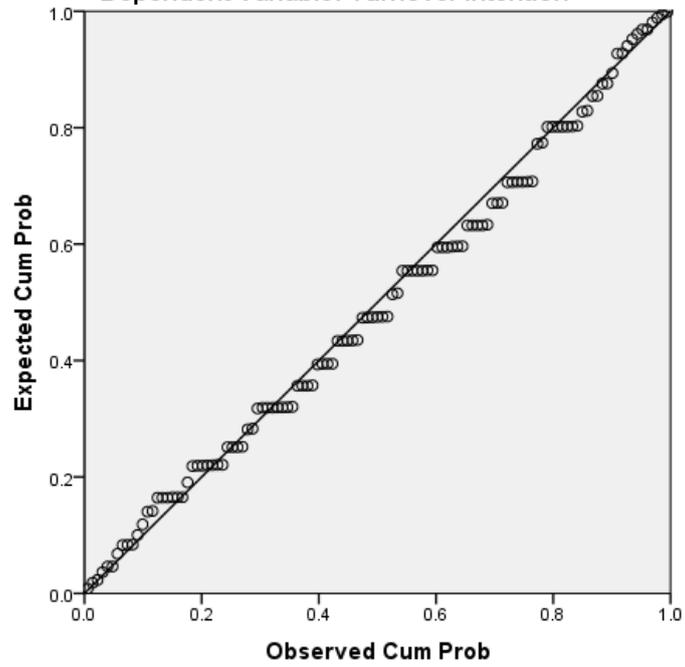
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.636	9

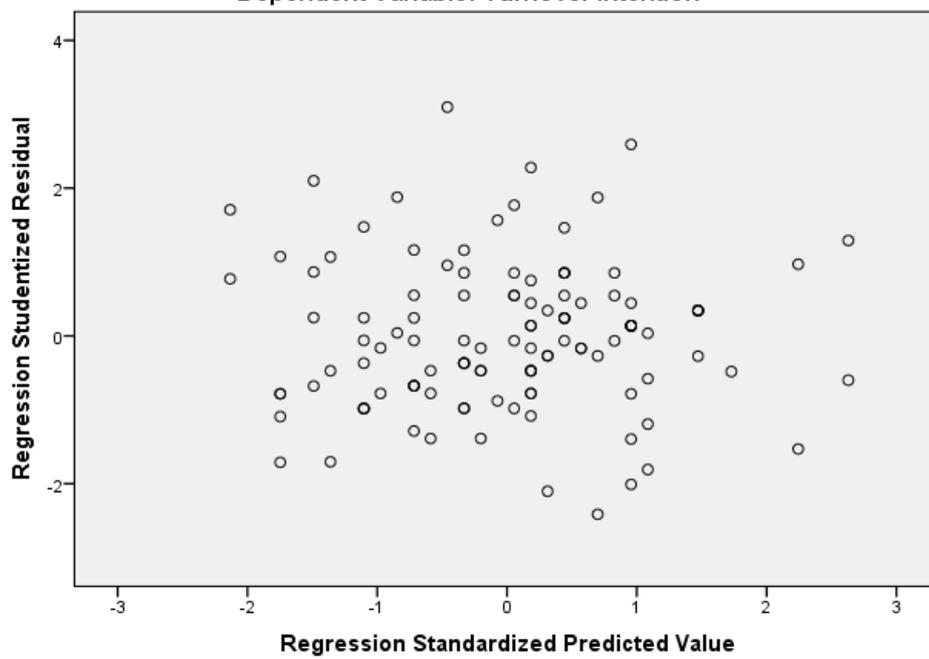
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Turnover intention



Scatterplot

Dependent Variable: Turnover intention



Lampiran 6

Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.472	2.555		4.882	.000
	Employee engagement	.334	.039	.622	8.514	.000

a. Dependent Variable: Turnover intention

Coefficients^a

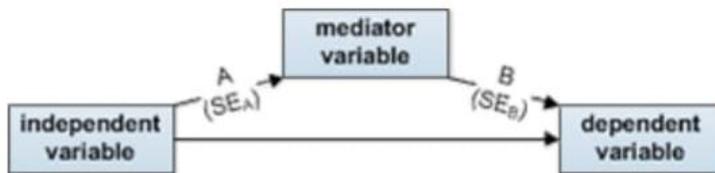
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.748	3.006		4.574	.000
	Komitmen organisasi	.548	.081	.536	6.801	.000

a. Dependent Variable: Turnover intention

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.693	2.857		3.743	.000
	Employee engagement	.272	.060	.506	4.553	.000
	Komitmen organisasi	.156	.114	.152	1.370	.173

a. Dependent Variable: Turnover intention



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 0.60647177

One-tailed probability: 0.27210076

Two-tailed probability: 0.54420152

Ikhtisar Pertandingan ✕

7%

<		>
1	etheses.uin-malang.ac... Sumber Internet	2% >
2	repositori.ub.ac.id Sumber Internet	1% >
3	Wayan Arya Paramarta,... Publikasi	1% >
4	123dok.com Sumber Internet	1% >
5	jurnal.feb.unmul.ac.id Sumber Internet	1% >
6	core.ac.uk Sumber Internet	1% >

-
-
- 0
- 7**
-
-
-
-



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Fatkur Rokhman
NIM : 16510141
Handphone : 0815-5544-0140
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Email : ifatkhur32@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi pada CV KARYA PERDANA Desa Sumbermulyo Kabupaten Jombang

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
7%	6%	1%	7%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 28, Juni, 2022
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M
198710022015032004