

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
MELALUI KOMPENSASI PADA PR ALFI PUTRA
TRENGGALEK**

SKRIPSI



Oleh:
SYAHRIZA AZIZAN SAYID
NIM. 19510146

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM
MALANG
2023**

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
MELALUI KOMPENSASI PADA PR ALFI PUTRA
TRENGGALEK**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan dalam Menempuh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

SYAHRIZA AZIZAN SAYID

NIM. 19510146

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM
MALANG
2023**

LEMBAR PERSERTUJUAN

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
MELALUI KOMPENSASI PADA PR ALFI PUTRA
TRENGGALEK**

SKRIPSI

Oleh

SYAHRIZA AZIZAN SAYID

NIM : 19510146

Telah Disetujui Pada Tanggal 11 Juni 2023

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
MELALUI KOMPENSASI PADA PR ALFI PUTRA
TRENGGALEK

SKRIPSI

Oleh

SYAHRIZA AZIZAN SAYID

NIM : 19510146

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima
Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M.) Pada 23 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

Syahirul Alim , MM

NIP. 197712232009121002



2 Anggota Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati. , M.Si. , MM

NIP. 19750426201608012042



3 Sekretaris Penguji

Ryan Basith Fasih Khan , M.M

NIP. 199311292020121005



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan , SE , MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syahriza Azizan Sayid

NIM : 19510146

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kompensasi pada PR Alfi Putra Trenggalaek”, bukan “duplikasi” dan karya orang lain.

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

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 12 Juni 2023

Hormat saya,


Syahriza Azizan Sayid
19510146

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirroohmanirihim...

Puji syukur senantiasa terpanjatkan atas ke hadirat Allah SWT, yang maha pengasih dan maha penyayang

Persembahan karya kecilku untuk orang-orang yang selalu memberi dukungan dalam setiap langkah perjalananku

Terkhusus untuk ayahku Agus Sayid dan ibuku Yusi Setia Utami yang selalu ada dan selalu memberi dukungan dan arahan untuk terus menjadi lebih baik

Untuk Kakungku Sukardi dan Emak Suratiyah yang telah merawatku sedari kecil hingga sampai saat ini,

Dan juga untuk almarhummah ibu kandungku Sri Utami yang menjadi cikal bakal bermulanya aku

Semoga Allah swt senantiasa memberi membalas kebaikan mereka dan semoga mereka selalu dalam lindungan-NYA

Amin...

HALAMAN MOTTO

“Sumuruping Geni, Kartaning Bhumi”

Hidupkan api untuk memakmurkan dunia

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Wr.Wb.

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penelitian dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kompensasi Pada PR Alfi Putra Trenggalek” dapat terselesaikan.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun kita pada jalan kebaikan, yaitu agama Islam.

Penulis sangat menyadari, bahwasannya skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya campur-tangan pemikiran, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pada kesempatan ini penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan Rahmat, Hidayah, serta Rezeki-Nya sehingga pengerjaan skripsi ini berjalan lancar.
2. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
5. Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M selaku dosen pembimbing saya, yang selalu mengawasi dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Birokrasi Fakultas Ekonomi yang telah bersedia berbagi ilmu serta pengalamannya selama pembelajaran di kelas perkuliahan.
7. Kedua orang tua saya, Bapak Agus Sayid, dan Ibu Yusi Setia Utami, serta adik-adik saya Zaneta Arumi Sayid, Afifah Nahda Rafanda Sayid, dan Akmal Haidar Sayid yang telah banyak berkorban dalam memberikan doa, dorongan moral dan material yang tidak mungkin terhitung untuk saya.

8. Kepada Kakungku Sukardi dan Emak Suratiyah, yang telah merawatku sedari kecil sampai saat ini.
9. Kepada pimpinan perusahaan serta seluruh karyawan PR Alfi Putra Trenggalek yang telah bersedia memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabatku, Rana, Garin, Ainun, Mas Amrik, kawan-kawan kontrakan syariah, serta kawan-kawan Brevity Oyi alumni SMA Darul Ulum 2 Jombang 2019 dan sahabat lainnya yang telah menemani selama berproses di Malang.
11. Sedulur Keluarga Persilatan Ki Ageng Pandan Alas Ranting Wates Cabang Blitar Pusat Madiun, baik siswa maupun warga yang selalu memberikan semangat kepada saya.
12. Rekan Manajemen angkatan 2019 UIN Malang yang telah membantu saya.
13. Serta seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Sampai akhirnya skripsi ini berhasil tersusun, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Penulis mengharapkan kritik serta saran supaya karya ini menjadi lebih baik. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan kebermanfaatan bagi penulis dan pihak yang membaca, terkhusus bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Wallahul Muaffieq Ilaa Aqwamieth thariq

Wassalamu 'alaikum. Wr. Wb.

Malang, 9 Juni 2023

Syahriza Azizan Sayid

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PERSERTUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT (Bahasa Inggris).....	xiv
ملخص (Bahasa Arab).....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teoritis	21
2.2.1 <i>Employee Engagement</i>	21
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	28
2.2.3 Kompensasi.....	34
2.2.4 <i>Turnover Intention</i>	38
2.3 Kerangka Konseptual	45
2.4 Hipotesis	45
BAB III.....	47

METODOLOGI PENELITIAN	47
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	47
3.2 Lokasi Penelitian	47
3.3 Populasi dan Sampel	48
3.3.1 Populasi	48
3.3.2 Sampel	48
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	48
3.5 Data dan Jenis Data.....	49
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.6.1 Menyebarkan Kuesioner (angket).....	49
3.6.2 Dokumentasi.....	50
3.6.3 Interview (Wawancara).....	50
3.7 Definisi Operasional Variabel	51
3.8 Skala Pengukuran	54
3.9 Analisis Data	55
3.9.1 Uji Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	55
3.9.2 Uji Model Struktural atau <i>Inner Model</i>.....	57
3.9.3 Uji Hipotesis	58
BAB IV	59
HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	59
4.1.1 Profil Perusahaan	59
4.1.2 Visi dan Misi PR Alfi Putra	59
4.1.3 Karakteristik Responden	60
4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden	60
4.2 Analisis Data	71
4.2.1 Skema Model PLS.....	71
4.2.2 Uji Validitas.....	72
4.2.3 Uji Reliabilitas.....	75
4.2.4 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	76
4.3 Uji Hipotesis	78
4.4 Pembahasan	81

4.4.1 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> (X1) terhadap Kompensasi (Z) .	82
4.4.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> (X1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	83
4.4.3 Pengaruh Kompensasi (Z) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	85
4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kompensasi (Z)	87
4.4.5 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	88
4.4.6 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> (X1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) melalui Kompensasi (Z)	90
4.4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) melalui Kompensasi (Z).....	91
BAB V	93
KESIMPULAN DAN SARAN	93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keluar-Masuk Karyawan.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden Posisi Kerja.....	60
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Employee Engagement</i>	61
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	64
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	66
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Turnover intention</i>	68
Tabel 4.6 <i>Outer Loadings</i>	73
Tabel 4.7 <i>Cross Loadings</i>	74
Tabel 4.8 <i>Composite Reliability</i>	75
Tabel 4.9 <i>Cronbach's Alpha</i>	76
Tabel 4.10 <i>R Square</i>	76
Tabel 4.11 <i>F Square</i>	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 <i>Outer Weight Before Delete</i>	71
Gambar 4.2 <i>Outer Weight After Delete</i>	72
Gambar 4.3 <i>Bootstrapping</i>	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	101
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner.....	103
Lampiran 3 Surat Keterangan Persetujuan Penelitian.....	113
Lampiran 4 Surat Keterangan Bebas Plagiarism	114
Lampiran 5 Hasil Uji Penelitian.....	115
Lampiran 6 Bukti Penelitian	118
Lampiran 7 Jurnal Bimbingan.....	119
Lampiran 8 Biodata Peneliti.....	120

ABSTRAK

Sayid, Syahriza Azizan, 2023, SKRIPSI Judul: “Pengaruh *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Melalui Kompensasi Pada PR Alfi Putra Trenggalek”.

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Kata kunci : *Employee Engagement*, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*, Kompensasi

Selain aspek lain seperti uang tunai, sumber daya manusia (SDM) termasuk di antara elemen paling penting dalam bisnis. Oleh karena itu, SDM harus ditangani secara efektif untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Salah satu masalah yang dihadapi bisnis ini adalah tingginya pergantian karyawan pada departemen sumber daya manusia (*turnover intention*). Banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan dalam jangka waktu tertentu merupakan realitas akhir organisasi sebagai akibat dari *turnover*.

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS 4, instrumen pengumpulan data adalah kuesioner yang diukur dengan skala *likert*. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 100 responden, yaitu karyawan bagian giling dan packing PR Alfi Putra Trenggalek.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi tidak dapat memediasi *employee engagement* terhadap *turnover intention*, kompensasi tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

ABSTRACT

Sayid, Syahriza Azizan. 2022. THESIS. Title: The Effect of Employee Engagement and Work Environment on Turnover Intention through Compensation (Study at PR Alfi Putra Trenggalek)

Advisor : Ryan Basith Fasih Khan, MM

Keywords : Employee Engagement, Work Environment, Turnover Intention, Compensation

Of addition to other aspects like cash, human resources (HR) rank among the most crucial elements in a business. Therefore, HR must be handled effectively to boost the organization's effectiveness and efficiency as one of the company's functions known as human resource management (HRM). One of the issues this business is dealing with is high employee turnover in the human resources department (turnover intention). The number of employees who leave the company in a certain time frame is the organization's ultimate reality as a result of turnover.

In this study using quantitative research. This study used SmartPLS 4 software, the data collection instrument is a questionnaire. The questionnaire was measured on a likert scale. This study had a sample of 100 respondents, namely employees of the milling and packing section of PR Alfi Putra Trenggalek.

The results of this study show that employee engagement have positif and significant effect on compensation, employee engagement have no effect on turnover intention, compensation have positif and significant effect on turnover intention, work environment variable have no effect on compensation, work environment variable have negative and significant effect on turnover intention, compensation cannot mediate employee engagement against turnover intention, and compensation cannot mediate work environment for turnover intention.

ملخص

سيد، شهرزا عزيزا ، 2023، البحث العلمي. العنوان : " التأثير خطوبة موظفوية العمل ضدالرغبة بها من خلال التعويض في شركة السجائر الفي فترا ترنجقاليك".

المشرف : ريان بسيط فصيح خان الماجستير.

الكلمات الدالة : خطوبة موظف، بيئة العمل،الرغبة بها، تعويض

إلى جانب الجوانب الأخرى مثل النقد ، تعد الموارد البشرية (SDM) من بين أهم العناصر في الأعمال التجارية. لذلك ، يجب التعامل مع الموارد البشرية بشكل فعال لزيادة فعالية وكفاءة المنظمة كأحد وظائف الشركة المعروفة باسم إدارة الموارد البشرية (MSDM). واحدة من المشاكل التي تواجه هذا العمل هي ارتفاع معدل دوران الموظفين في قسم الموارد (البشرية الرغبة به) . عدد الموظفين الذين يغادرون الشركة في فترة زمنية معينة هو الواقع النهائي للمؤسسة نتيجة المغادرة.

في هذه الدراسة باستخدام البحث الكمي. استخدمت هذه الدراسة أداة SmartPLS 4 ، وكانت أداة جمع البيانات عبارة عن استبيان تم قياسه بمقياس ليكرت. ضمت هذه الدراسة عينة من مائة مستجيب ، وهم موظفو قسم الطحن والتعبئة في شركة السجائر الفي فترا ترنجقاليك.

نتائج هذه الدراسة تشير إلى أنخطوبة موظفتأثير إيجابي وهام على التعويض ،خطوبة موظفلا يوجد تأثير علنالرغبة بها، التعويض له تأثير إيجابي كبير علنالرغبة بها، لبيئة العمل تأثير إيجابي وهام على التعويض ، وبيئة العمل لها تأثير سلبي ومعنويالرغبة في الخروج ، التعويض لا يمكن التوسطخطوبة موظف لالرغبة بهاوالتعويضات لا يمكن أن تتوسط ضد بيئة العملالرغبة بها.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan jaman dan teknologi yang semakin maju, kebutuhan manusia juga semakin beragam yang dapat dipenuhi dengan berbagai aktivitas diantaranya bisnis. Dalam menjalankan bisnis, manajemen sangat krusial dijalankan untuk mengatur dari awal hingga tercapainya tujuan bisnis. Manajemen sendiri adalah sebuah kebutuhan yang tak terhindarkan sebagai alat, teknik atau metode agar dapat mempermudah manusia dalam pencapaian organisasi. Manajemen sangat dibutuhkan untuk mengatur serta mengelola sumber daya organisasi, seperti manusia, sarana dan prasarana, uang, material, waktu, budaya organisasi, waktu, metode dan lain sebagainya supaya efisien dan efektif (Sri, 2018).

Seperti yang diketahui, modal manajemen dalam mencapai tujuan usaha atau bisnis terdiri dari 5 M, yakni *man* (sumber daya manusia), *materials* (bahan-bahan atau materi), *money* (uang), *market* (Pasar), serta *method* (metode). Aspek sumber daya manusia menjadi faktor utama serta memiliki peran lebih kompleks untuk menerapkan fungsi manajemen, yakni perancangan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), serta pengawasan (*controlling*). Hal ini karena aspek sumber daya manusia dibutuhkan untuk melakukan pengoperasian dari setiap fungsi manajemen tersebut. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi akan tidak pernah bekerja tanpa peran sumber daya manusia karena mereka adalah penggerak dan pemimpin

pemain organisasi (Supriyanto & Maharani, 2019). Hasibuan, (2000:12) mengatakan bahwa manusia senantiasa memiliki peran aktif pada penentuan *planning*, proses, sistem, tujuan yang perusahaan dicita-citakan. Tidak mungkin tujuan dapat tercapai tanpa karyawan yang berperan walaupun terdapat sarana dan prasarana serta modal pada perusahaan tidak akan bermanfaat apabila tidak ada peran aktif pegawai. Oleh karena itu, berhasilnya sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan amat ditentukan oleh pemberdayagunaan sumber daya manusia.

Permasalahan yang timbul dari sumber daya manusia tentu saja sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dalam usaha menggapai tujuan. Sonny & Iwan, (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan investasi terpenting yang dilakukan organisasi dengan tujuan akhir yaitu memiliki karyawan yang berkualitas, disiplin tinggi, dedikasi, loyalitas, efisiensi dalam segala aspek, serta mempunyai kesesuaian produktivitas kerja dengan kebutuhan organisasi. Supaya tujuan bisnis dapat digapai maka teramat penting bagi perusahaan untuk menjaga serta memberdayakan karyawan dengan baik agar berkualitas serta tidak berkeinginan pindah atau keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Harnoto (2002) dalam Yudhistira, (2016) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan kadar pegawai ingin meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* atau tingginya keinginan tenaga kerja untuk berpindah menjadi sebuah ancaman yang harus segera diatasi karena hal tersebut dapat menimbulkan kerugian. Menurut Ridlo (2012) dalam Siwi et al., (2016) menyatakan bahwa faktor

yang mempengaruhi *turnover intention* sangat kompleks serta berkaitan antara satu dengan yang lain, diantaranya ialah umur, lamanya bekerja, tingkat pendidikan, keterikatan kepada organisasi (*employee engagement*), kepuasan kinerja, serta budaya kerja. Selaras dengan pendapat tersebut, hasil penelitian Firdaus, (2017) mengatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi beberapa faktor yakni kepuasan kinerja serta komitmen organisasi, dengan komitmen organisasi sebagai faktor yang paling berpengaruh.

Perusahaan pada penelitian ini, PR Alfi Putra, pastinya mempunyai berbagai macam permasalahan pada saat menjalankan roda usaha perusahaannya. Salah satu permasalahan yang ada pada perusahaan ini adalah tingginya tingkat pergantian staf pada divisi sumber daya manusia. Tingginya tingkat keluar karyawan dari perusahaan pada jangka waktu tertentu ialah akibat dari *turnover*. Tabel di bawah ini menunjukkan data keluar masuk karyawan pada satu periode:

Tabel 1.1
Data Keluar Masuk Karyawan PR Alfi Putra, Bulan Januari – April 2022

Bulan	Tempat	Pegawai Awal	Pegawai Keluar	Pegawai Masuk	Total Akhir
Januari - Februari	Trenggalek	135	3	15	147
	Kampak	121	8	25	138
	Blitar	48	3	6	51
Februari - Maret	Trenggalek	147	0	2	149
	Kampak	138	19	0	119
	Blitar	51	10	6	47
Maret - April	Trenggalek	149	8	0	141
	Kampak	119	3	0	116
	Blitar	47	12	1	36

Sumber data: data primer yang diolah oleh peneliti (2023)

Dapat dilihat bahwa fluktuasi *turnover* pada PR. Alfi Putra periode Januari hingga April 2022 berdasarkan statistik di atas. Peneliti menganalisis data

fundamental dari masing-masing cabang PR. Alfi Putra supaya mempermudah dalam membaca *turnover intention* karyawan.

Bakker (2003) dalam Reeves (2020) menjelaskan bahwa *employee engagement* adalah komponen penting untuk perusahaan karena dapat membuat peningkatan pada produktivitas, motivasi, kepuasan kerja, komitmen, serta dapat menekan *turnover intention*. Sejumlah studi mengatakan bahwa *employee engagement* dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Islamy, (2018), Reeves & Krishnan, (2020), serta Kishore et al., (2023) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian diperkuat oleh McCarthy et al., (2020) yang juga menyatakan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, Chrisdiana & Rahardjo, (2019), Fauziridwan et al., (2018), Thufailah & Abdurrahman, (2020), dan Wang et al., (2020) mengatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun Sabrina Tambunan et al., (2020) mengatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, artinya kenaikan *employee engagement* akan menurunkan *turnover intention*, namun pengaruhnya tidak signifikan.

Menurut Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh elemen yang ada di sekitar karyawan, baik itu berupa hal fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja ialah tempat tenaga kerja melakukan aktivitasnya, berdampak positif serta negatif untuk tenaga kerja dalam menggapai hasil mereka. Lingkungan kondusif akan berdampak positif bagi berlangsungnya pekerjaan

(Ekowati et al., 2021). Lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* seperti yang diungkapkan oleh, Amalia & Enderwati, (2018), Ramadhoani, (2020), Sugiono et al., (2021), dan Meirina et al., (2018). Sedangkan Ayu Anindya et al., (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang berarti tinggi rendah *turnover intention* karyawan di tempat tersebut sudah dipengaruhi oleh lingkungan kerja, namun keinginan karyawan untuk keluar tetap ada meskipun lingkungan kerja sudah diperbaiki karena memang karyawan sudah tidak ingin kerja disana. Berbanding terbalik dengan penelitian tersebut, Ernawati et al., (2022), dan Efentris & Chandra, (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap *turnover intention* pegawai, artinya meskipun pegawai merasa bahwa lingkungan kerja tidak bersahabat dan tidak memadai, namun mereka cenderung tidak berniat untuk keluar atau mencari pekerjaan lain di tempat lain perusahaan. Lain halnya dengan Purwati et al., (2021) yang mengatakan bahwa dalam konteks penelitiannya, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kompensasi adalah sebuah imbalan secara langsung atau tidak langsung dalam bentuk finansial maupun non-finansial sebagai *reward* perusahaan terhadap karyawan (Hasibuan, 2011). Mendukung hal tersebut, Sirait (2006) dalam Setia Darma & Sani Supriyanto, (2018) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai berbentuk *financial* ataupun *nonfinancial* sebagai imbalan terhadap kontribusi pegawai terhadap untuk perusahaan. Mathis dan Jackson (2003) dalam Reza et al., (2017) mengatakan bahwa kompensasi memiliki manfaat untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Ratih Prameswari Wulan Asih, (2021), Purba & Ruslan, (2020), mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin baik kompensasi yang diterima maka menurunkan tingkat *turnover intention*, dan sebaliknya. Berbanding terbalik dengan penelitian tersebut, Anindya Ayu K et al., (2020) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin baik kompensasi yang diterima maka *turnover intention* juga akan meningkat. Lain halnya dengan Vizano & Sutawidjaya, (2020) Hermanto et al., (2023), Sandy, (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, artinya baik atau buruknya sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan tidak memberikan pengaruh terhadap tingkat *turnover intention*. Sebagai pembaharuan, peneliti menggunakan kompensasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Karena masih adanya beberapa kontradiksi dari beberapa penelitian terdahulu yang telah disebutkan, oleh sebab itu penelitian ini mengangkat sebuah judul **“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KOMPENSASI PADA PR ALFI PUTRA TRENGGALEK”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kompensasi?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*?

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kompensasi?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
6. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kompensasi?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kompensasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kompensasi.
2. Mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention*.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kompensasi.
5. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.
6. Mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui kompensasi.
7. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kompensasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis dapat menambah wawasan serta mampu mengaplikasikan teori dengan praktik yang ada di lapangan.
2. Bagi perusahaan dapat dijadikan sebagai informasi tambahan dalam pengimplementasian variabel–variabel terkait terhadap para karyawan.

3. Bagi penelitian selanjutnya menjadi referensi untuk topik yang sama atau menyempurnakan dari apa yang kurang dan masih terdapat kontradiksi pada penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berhubungan erat dengan studi sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Agar dapat melihat hasil yang dicapai oleh para peneliti sebelumnya dan mengadaptasinya dalam penelitian yang akan datang dengan beberapa perubahan, perlu dilakukan konversi informasi tersebut.

1. Fauzyridwan dkk., (2018) dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta Dampaknya terhadap *Turnover Intention*”. Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa *employee engagement* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, kenaikan dan penurunan *employee engagement* akan berdampak terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *employee engagement* maka menurunkan *turnover intention*.
2. Fahmi Jahidah Islamy (2018) dengan judul “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 2017)” Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Amalia & Endarwati, (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan di PT Mirota Kampus

Yogyakarta”. Hasil penelitian tersebut mengatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Ira Meirina dkk., (2018) dengan judul “*The Influence of Work Environment Towards Turnover Intention of Employee of 4 Star Hotels in Padang City*”. Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin baik lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang diberikan oleh perusahaan akan menurunkan *turnover intention* karyawan.
5. Normariati & Tantri (2018) dengan judul “*The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees Turnover Intention*” Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dimana tingginya kompensasi dapat membuat tingkat *turnover intention* menurun.
6. Efentris & Chandra, (2019) ”*The Influence of Work Environment on Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover Intention at PT.Cahaya Araminta Pekanbaru*” didapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti walaupun lingkungan kerja sudah sangat baik, tetapi keinginan keluar karyawan tetap ada.
7. Fransikus Billy Sandy (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh *Organizational Commitment* Karyawan PT IDX”. Hasil penelitian tersebut mengatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT IDX. Hal ini

berarti baik atau buruknya kompensasi bukanlah faktor yang menentukan besar kecilnya *turnover intention* karyawan dari PT IDX.

8. Michela dkk (2020) melakukan analisis berjudul “Pengaruh *Employee Engagement, Quality of Work Life* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado” diperoleh hasil yang mengatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
9. Dhiya & Dudung (2020) dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta dampaknya terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. PLN Pusharlis (Persero)” Hasil penelitian tersebut menunjukkan *employee engagement* berpengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* melalui *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin kuat *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* akan berdampak terhadap rendahnya *turnover intention*.
10. Ilana O dkk., (2020) dengan judul “*Association of Employee Engagement Factors and Turnover Intention Among the 2015 U.S Federal Government Workforce*” mengatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, tingginya *employee engagement* akan menurunkan *turnover intention*, dan sebaliknya rendahnya *employee engagement* membuat *turnover intention* meningkat.
11. Chaohui Wang dkk., (2020) dengan judul “*Effects of Professional Identity on Turnover intention in China's Hotel Employees: The Mediating role of Employee Engagement and Job Satisfaction*” menyatakan bahwa *employee*

engagement dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

12. Juliantara et al., (2020) dengan judul “*The Effect of Employee Engagement on Turnover Intention: The Case of Golden Tulip Jineng Resort Bali Hotel*” mengatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, tingginya *employee engagement* menurunkan *turnover intention*, serta rendahnya *employee engagement* meningkatkan *turnover intention*.
13. Vivi Putri Ramadhoani, (2020) telah melakukan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, *Self Efficacy*, *Work-Family Conflict*, dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Pegawai Kantor Badan SAR Nasional Mataram”. Hasil penelitian tersebut mengatakan Lingkungan kerja dan *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dimana *employee engagement* dan lingkungan kerja yang baik akan menurunkan *turnover intention*.
14. Purwati et al., (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan”, mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Tidak berpengaruhnya hasil penelitian diasumsikan berdasarkan walaupun hasil deskriptif rata-rata menunjukkan adanya komentar yang sangat positif atau sangat baik, yang mengindikasikan bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah sangat baik, namun tetap terdapat keinginan dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

15. Aninda Ayu K, dkk (2020) dengan penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Compensation, Leadership, and Work Environment to Turnover Intention Employee Gombel Golf Semarang Employees Caddy Parts*” menunjukkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
16. Purba & Ruslan, (2020) yang penelitian berjudul “*The Influences of School Climate and Teacher Compensation on Teachers' Turnover Intention in China*” diperoleh hasil yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya tingginya kompensasi yang diberikan maka membuat rendahnya *turnover intention*.
17. Purwati & Maricy, (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru” mengatakan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya baik buruknya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan atau dengan kata lain lingkungan kerja bukanlah alasan utama karyawan untuk keluar.
18. Sugiono et al., (2021) yang berjudul “*The Effect Between Job Satisfaction, Work Stress, and Work Environment on Turnover Intention Mediated by Organizational Commitment to the Indonesian National Cyber and Crypto Agency*” didapatkan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja secara langsung memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti lingkungan kerja yang baik akan membuat tingkat *turnover intention*

semakin rendah pada karyawan *Indonesian National Cyber and Crypto Agency*, dan juga sebaliknya.

19. Ratih Prameswari Wulan Asih, (2021) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*” diperoleh hasil penelitian yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya dengan meningkatnya kompensasi didapat, keinginan meninggalkan pekerjaan akan menurun.
20. Nico & Ahmad (2021) dengan judul “*The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention Evidence from Indonesia*” diperoleh hasil bahwa kompensasi berdampak negatif terhadap *turnover intention*. Responden dalam penelitian ini yang merupakan manajer menengah cenderung memiliki prioritas lain saat memutuskan apakah akan tinggal atau keluar sehingga pada akhirnya kompensasi, baik langsung atau tidak langsung, bukanlah satu-satunya pengambil keputusan untuk keluar.
21. Kishore dkk., (2022) dengan judul “*Impact of Employee Engagement on Turnover Intention in the Context of Hospitality Industry*” memperoleh hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
22. Fidyah dkk., (2022) dengan penelitian berjudul “*Effect of Job Satisfaction, Work Stress, and Work Environment on Potential Turnover Intention of Operator Level Employees at PT. Prima Sejati Sejahtera 3*” diperoleh hasil yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Prima Sejati Sejahtera 3. Artinya

meskipun karyawan merasakan bahwa lingkungan kerja kurang memadai dan tidak ramah, kecenderungan mereka adalah untuk tetap bertahan dan tidak aktif mencari pekerjaan di perusahaan lain.

23. Santhanam & Srinivas, (2023) dengan penelitian “*Modelling the Impact of Employee Engagement and Happiness on Burnout and Turnover Intention among Blue-Collar Workers at a Manufacturing Company*” diperoleh hasil yakni *employee engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.
24. Febrisa et al., (2023) dengan penelitian “Pengaruh Manajemen Keragaman Tenaga Kerja dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Hindoli” diperoleh hasil yakni *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
25. Novie Citra Arta et al., (2023) dengan judul penelitian “Analisis Hubungan antara Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention: Literatur Review*” diperoleh hasil yakni lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap terjadinya *turnover intention* di sebuah perusahaan.
26. Andriani et al., (2023) dengan judul penelitian “*Empirical Effect of Work Environment, Job Satisfaction and Work Engagement on Turnover Intention in Hospitality Industry*” diperoleh hasil yakni *work engagement* dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
27. Murti et al., (2023) dengan penelitian “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*” diperoleh hasil yakni kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

28. Hermanto et al., (2023) dengan penelitian “*The Influence of Leadership Style and Compensation on Turnover Intention Mediated by Work Motivation*” diperoleh hasil yakni Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya kompensasi yang diterapkan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Meydy Fauziridwan, Wiwiek Rabiatul Adawiyah, M.Sc, Ph.D, Dr. Abdul Aziz Ahmad, SE, M.Si (2018)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational <i>Citizenship Behavior (OCB)</i> serta Dampaknya terhadap <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif	<i>Employee Engagement</i> mempunyai pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
2.	Fahmi Jahidah Islamy (2018)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Dosen Tetap Ilmu Ekonomi Sekolah Tinggi Indonesia Membangun (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2017)	Kuantitatif	<i>Employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
3.	Monica Dwi Amalia, M. Lies Endarwati, M.Si. (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover</i> Karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

4.	Ira Meirina, Feri Ferdian, Pasaribu, Hijriyantomi Suyuthie (2018)	<i>The Influence of Work Environment Towards Turnover Intention of Employee of 4 Star Hotels in Padang City</i>	Kuantitatif	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
5.	Normariati Silaban, Tantri Yanuar Rahmat Syah (2018)	<i>The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees Turnover Intention</i>	Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
6.	Tiara Efentris, Stefani Chandra (2019)	<i>The Influence of Work Environment on Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover Intention at PT.Cahaya Araminta Pekanbaru</i>	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
7.	Fransiskus Billy Sandi (2019)	Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> yang Dimediasi oleh <i>Organizational Commitment</i> Karyawan PT IDX	Kuantitatif	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan PT IDX
8.	Michela Sabrina Tambunan, Bernhard Tewal, Lucky O.H Dotulong, (2020)	Pengaruh Employee Engagement, <i>Quality Of Work Life</i> dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado	Kuantitatif	<i>Employee engagement</i> berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> di Megamall Manado
9.	Dhiya Qatrunnada Thufailah, Dudung Abdurrahman (2020)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Organizational Citizenship</i>	Kuantitatif	<i>Employee engagement</i> memiliki pengaruh negatif yang

		<i>Behavior</i> serta dampaknya terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan PT. PLN Pusharlis (Persero)		signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
10.	Ilana O. McCarthy, Ramal Moonesinghe, and Hazel D. Dean (2020)	<i>Association of Employee Engagement Factors and Turnover Intention Among the 2015 U.S Federal Government Workforce</i>	Kuantitatif	<i>Employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
11.	Chaohui Wang, Jiahui Xu, Tingting Christina Zhang, Qinglian Melo Li (2020)	<i>Effects of Professional Identity on Turnover intention in China's Hotel Employees: The Mediating role of Employee Engagement and Job Satisfaction</i>	Kuantitatif	<i>Employee engagement</i> dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
12.	I Ketut Juliantara, Irene Hanna H. Sihombing, Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati (2020)	<i>The Effect of Employee Engagement on Turnover Intention: The Case of Golden Tulip Jineng Resort Bali Hotel</i>	Kuantitatif	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> di <i>Golden Tulip Jineng Resort Hotel Bali</i>
13.	Vivi Putri Ramadhoani (2020)	Pengaruh Lingkungan kerja, <i>Self Efficacy</i> , <i>Work-Family Conflict</i> , dan <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Pegawai Kantor Badan SAR Nasional Mataram	Kuantitatif	Lingkungan kerja dan <i>employee engagement</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

14.	Astri Ayu Purwati, Cindy Ascorditia Salim, Zulfadli Hamzah (2020)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Kuantitatif	Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
15.	Aninda Ayu K, Maria M Minarsih,SE.MM, Heru Sri Wulan,SE.MM (2020)	<i>The Effect of Compensation, Leadership, and Work Environment to Turnover Intention Employee Gombel Golf Semarang Employees Caddy Parts</i>	Kuantitatif	Kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
16.	Margo Yonathan Purba, Sangkala Ruslan (2020)	<i>Influence Compensation, Career Development, and Job Satisfaction to Turnover Intention</i>	Kuantitatif	Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
17.	Astri Ayu Purwati, Sisilia Maricy (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru	Kuantitatif	Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
18.	Edi Sugiono, Saktia Ria Armela, Suryono Efendi (2021)	<i>The Effect Between Job Satisfaction, Work Stress, and Work Environment on Turnover Intention Mediated by Organizational Commitment to the Indonesian National Cyber and Crypto Agency</i>	Kuantitatif	Kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional secara langsung memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
19.	Ratih Prameswari Wulan Asih (2021)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi	Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		terhadap <i>Turnover Intention</i>		<i>turnover intention</i> karyawan
20.	Nico Alexander Vizano, Ahmad Hidayat Sutawidjaya (2021)	<i>The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention Evidence from Indonesia</i>	Kuantitatif	Kompensasi, karir, dan kepuasan kerja berdampak negatif terhadap <i>turnover intention</i>
21.	Dr. Ranit Kishore, Dr. Kavita Khadse, Dr. Sushil Kumar Gupta, Dr. Ashish Mohture (2022)	<i>Impact of Employee Engagement on Turnover Intention in the Context of Hospitality Industry</i>	Kuantitatif	<i>Employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada pekerja di sektor rumah sakit.
22.	Fidyah Yuli Ernawati, Arini Novandalina, Usman Abdul Majid (2022)	<i>Effect of Job Satisfaction, Work Stress, and Work Environment on Potential Turnover Intention of Operator Level Employees at PT. Prima Sejati Sejahtera 3</i>	Kuantitatif	Lingkungan kerja dan pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap karyawan <i>turnover intention</i> di PT. Prima Sejati Sejahtera3
23	Nivethitha Santhanam, Sharan Srinivas (2023)	<i>Modelling the Impact of Employee Engagement and Happiness on Burnout and Turnover Intention among Blue-Collar Workers at a Manufacturing Company</i>	Kuantitatif	<i>Employee engagement</i> berpengaruh negative signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
24	VinaViraFebrisa, Zunaidah, IsniAndriana (2023)	Pengaruh Manajemen Keragaman Tenaga Kerja dan <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan PT Hindoli	Kuantitatif	<i>Employee engagement</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

25	Deddy Novie Citra Artal, Tharsisius Pabendon, Stepanus Sandy, Muh. Abduh. Anwar, Habel Taime (2023)	Analisis Hubungan antara Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> : Literatur Review	Kualitatif	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap terjadinya <i>Turnover Intention</i> di sebuah perusahaan
26	Rian Andriani, Disman Disman, Eeng Ahman, Budi Santoso (2023)	<i>Empirical Effect of Work Environment, Job Satisfaction and Work Engagement on Turnover Intention in Hospitality Industry</i>	Kuantitatif	<i>Work engagement</i> dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
27.	Anisa Dwi Murti, Hafivah Sheviyani, Hany Sekar Desiree, Ahmad Setiawan (2023)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
28	Alfeus Hermanto,, Melitina Tecoalu, Lidia Sandra (2023)	<i>The Influence of Leadership Style and Compensation on Turnover Intention Mediated by Work Motivation</i>	Kuantitatif	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Employee Engagement

2.2.1.1 Pengertian *employee engagement*

Menurut Richman dalam Fajri et al. (2019) keterlibatan berarti adanya ketersediaan, rasa aman, dan harapan-harapan tertentu. Tingkat keterlibatan yang tinggi diharapkan memiliki efek positif terhadap kesuksesan organisasi dan pencapaian kinerja keuangan. Schaufeli, dkk (2002) dalam Kristiana et al., (2019) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kondisi pikiran yang positif dan

berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Menurut Anita (2013) dalam Fauzia (2020) *employee engagement* suatu keadaan individu secara intelektual ataupun emosional berkomitmen terhadap kelompok atau organisasi, yang diukur menggunakan tiga perilaku: *say*, *stay*, *strive*.

Perilaku tersebut diantaranya:

1. *Say* (berbicara), yakni karyawan memberikan pengalaman positif tentang perusahaan tempat mereka bekerja serta mendorong individu lain agar bergabung dengan perusahaan tersebut.
2. *Stay* (bertahan), yakni tenaga kerja berkomitmen setia dan loyal pada perusahaan walaupun tenaga kerja tersebut berkesempatan bekerja di perusahaan yang lain, namun ia selalu berkeinginan untuk bertahan di perusahaan dimana tempatnya bekerja.
3. *Strive* (bekerja keras), yakni tenaga kerja selalu berkeinginan bekerja keras melampaui yang telah ditugaskan kepadanya, selalu ingin memberikan kontribusi dan selalu meluangkan inisiatif, waktu serta usaha lebih untuk perusahaan.

Keterlibatan tenaga kerja sangat penting karena karyawan merupakan bagian terpenting dalam setiap aktivitas yang dilakukan perusahaan guna menggapai tujuan. Keterlibatan karyawan yang tinggi dapat mengurangi perasaan atau niat karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan, hal ini membuktikan bahwa keterlibatan karyawan dapat menumbuhkan rasa loyal dan setia kepada perusahaan.

Employee engagement adalah konstruksi yang terdiri dari beberapa dimensi yang berbeda, tiga diantaranya adaah sebagai berikut:

1. *Emotional*, yakni suatu keterikatan yang memiiki arti yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja, serta rasa empati dan kepedulian yang sama kepada teman sesama tenaga kerja.
2. *Cognitive*, yakni kemampuan tenaga kerja memahami peran dan tujuan dirinya pada lingkungannya bekerja.
3. *Physical*, yakni keterikatan yang terbentuk berdasarkan beberapa faktor fisik.

Selain itu, diungkapkan oleh Macey, (2008) dalam Agus Hali, (2019) bahwa *employee engagement* adalah keadaan dimana seseorang dengan sungguh-sungguh merasakan dan menunjukkan antusiasme, kemampuan beradaptasi, inisiatif pribadi, serta usaha dan ketekunan yang secara aktif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.2.1.2 Faktor yang mempengaruhi *employee engagement*

Menurut Ramadhoani (2020:84), berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh May et al. (2004), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi tingkat *employee engagement*, antara lain:

1. Perasaan bermakna, Perasaan dianggap menjadi faktor yang mendorong keinginan sukarela tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya. Hal ini merupakan aspek yang wajar dan manusiawi, karena tanpa adanya perilaku yang membuat individu merasa berarti bagi orang lain, sulit bagi seseorang untuk memberikan kontribusi dengan sukarela. Oleh karena

itu, melalui rasa memiliki arti yang kuat, individu akan lebih cenderung membentuk ikatan emosional dengan organisasi.

2. Perasaan aman, adanya rasa aman dan dilindungi akan mendorong tenaga kerja untuk menyatu terhadap pekerjaannya. Rasa aman akan membuatnya menjadi nyaman dan tidak berkeinginan merasakan sesuatu yang baru atau berpindah dari organisasinya yang belum tentu memberikan rasa aman kepadanya. Sehingga perasaan aman akan membuat keterikatan untuk tenaga kerja supaya terus bergabung dalam perusahaan tempat dirinya bekerja.
3. Adanya dukungan, perasaan dihargai, keinginan hati, pendapat serta pemikiran yang didukung akan sangat memungkinkan karyawan untuk menumbuhkan kesetiaan dan menaruh *support* penuh kepada perusahaan.

Karyawan perlu memiliki *employee engagement* karena keterikatan karyawan juga mencerminkan rasa syukur dan rasa cinta individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Sebagaimana anjuran QS Ibrahim: 7 yang menyatakan bahwa:

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

Artinya: Dan (ingatlah juga), ketika Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya apabila kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

2.2.1.3 Indikator *employee engagement*

Menurut Schaufeli et al. (2002), *employee engagement* dapat diidentifikasi dalam tiga dimensi, antara lain:

1. *Vigor* (semangat), adalah keinginan seseorang untuk bersungguh-sungguh serta gigih dalam menghadapi kesulitan. Rasa semangat pada diri tenaga kerja akan mendorong secara pribadi, yang mana hal tersebut merupakan hal utama untuk menumbuhkan tekad dan kemauan luar biasa pada tenaga kerja daripada dorongan lain. Semangat luar biasa tersebut akan menumbuhkan hal luar biasa lainnya yakni kesetiaan atau keinginan tenaga kerja untuk mengikatkan dirinya dalam organisasi.
2. *Dedication* (dedikasi), merupakan perasaan antusias dan bangga atas pekerjaan yang dijalani. Seseorang akan dengan sukarela memberikan waktu, tenaga dan finansialnya terhadap suatu hal jika sudah mencapai titik kesetiaan yang tinggi. Perusahaan sangat perlu untuk mengupayakan lahirnya dedikasi dari tenaga kerja terhadap perusahaan karena hal tersebut sangat mendukung untuk menggapai tujuan.
3. *Absorption* (keasyikan), adalah perasaan senang yang dirasakan seseorang hingga dia berkonsentrasi dan menimbulkan minat mendalam, serta ia merasakan waktu berjalan sangat cepat karena merasa kegiatan yang dilakukan memiliki keseruan di dalamnya. Rasa seru pada perusahaan dapat ditimbulkan dari sifat seorang *leader* atau juga dapat tumbuh dari antar individu yang kompak mewujudkan suasana kerja yang menyenangkan serta menumbuhkan rasa keterikatan untuk terus berada dalam keanggotaan perusahaan serta tidak ingin keluar dari perusahaan.

2.2.1.4 Hubungan *employee engagement* terhadap *turnover intention*

Khan dalam Fauziridwan et al., (2018) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung menurunkan keinginan untuk berpindah dari perusahaan tempatnya bekerja. Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) kepada perusahaan, ia akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya kepada perusahaan karena dengan kesadaran penuh dia tunjukkan perannya di perusahaan. Dengan adanya keterikatan yang demikian, maka karyawan akan selalu *stay* atau mengikatkan individunya kepada perusahaan serta memberikan dukungan penuh kepada perusahaan dan hal ini akan menumbuhkan loyalitas tinggi sehingga keadaan ini menguntungkan perusahaan terhadap perkembangan serta pertumbuhannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya *employee engagement* memiliki potensi positif terhadap kinerja serta mutu tenaga kerja keseluruhan serta sangat memungkinkan tingkat kesetiaan serta loyalitas karyawan akan meningkat dan menurunkan tingkat keinginan untuk berpindah atau melepaskan diri dari perusahaan.

2.2.1.5 Kajian keislaman tentang *employee engagement*

Manusia adalah ciptaan Allah yang istimewa dengan dibekali kemampuan, akal pikiran, kemauan serta perasaan sehingga manusia seyogyanya mempunyai perasaan rela ketika melakukan sebuah pekerjaan. Kerelaan bersama dengan maksimalnya usaha akan menjadikan hasil yang indah baik di dunia maupun di akhirat nanti.

Islam telah mengajarkan umatnya agar selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja. Seseorang yang terdorong dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya, hal tersebut merupakan cerminan dari karakteristik *employee engagement* yakni *vigor* (semangat) dan *dedication* (dedikasi). Tenaga kerja dengan *employee engagement* yang tinggi akan bekerja penuh untuk dapat berkontribusi dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.

Allah telah berfirman dalam QS. An-Najm ayat 39-42 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ (٣٩) وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ (٤٠) ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ
(٤١) وَأَنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ الْمُنْتَهَىٰ (٤٢)

Artinya: “Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya (32), bahwa sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) (40), kemudian dia akan diberi balasan atas (amalnya) itu dengan balasan yang paling sempurna (41), bahwa sesungguhnya kepada Tuhanmulah kesudahan (segala sesuatu) (42)”.

Pada ayat diatas dapat kita pelajari bahwa setiap perilaku atau pekerjaan yang dilakukan dalam kehidupan ini pasti mendapat balasan di hari kiamat kelak, serta akan menjadi bukti atas apa yang kita kerjakan di dunia, sehingga melakukan sesuatu pekerjaan dengan dasar sebuah keikhlasan. Pada saat hari itu tiba, amal ibadah manusia akan ditimbang dan memperoleh ganjaran sepadan dengan yang kita kerjakan semasa hidup di dunia. Hal tersebut menunjukkan bahwa Allah akan memberi balasan atas setiap ikhtiar manusia dan balasan Allah tidak akan meleset.

Seperti yang dijelaskan pada potongan hadis di bawah 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 مَّا
نَوَىٰ

Artinya: “Dari Amiril Mukminin, Abi Hafsin Umar ibn Khattab r.a Ia berkata: Saya mendengar Rasulullah SAW bersabda: Sesungguhnya setiap perbuatan tergantung niatnya. Dan sesungguhnya setiap orang (akan dibalas) berdasarkan apa yang dia niatkan”.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh elemen yang ada di sekitar karyawan, baik itu berupa hal fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja fisik mengacu pada segala hal yang memiliki bentuk fisik di sekitar karyawan, seperti tingkat kebersihan, warna dan *layout* ruangan, sirkulasi udara, pengaturan musik, tingkat pencahayaan, keamanan, kebisingan, dan faktor-faktor lainnya. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik melibatkan interaksi antara rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan interaksi lainnya yang terjadi dalam konteks pekerjaan.

Menurut Sunyoto (2013) dalam Supriyanto et al., (2020), lingkungan kerja adalah seluruh aspek yang berada sekitar karyawan yang mampu merangsang mereka supaya mengejar dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, contohnya, rumah tangga, musik, pencahayaan, dan lain-lain. Lingkungan kerja mampu menentukan suasana hati karyawan bekerja. Selaras dengan pendapat tersebut, Mangkunegara, (2007) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal fisik kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render (2015) dalam Lestari & Harmon, (2021) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja, sebagai konteks fisik di mana para karyawan berada, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka, keselamatan, dan kualitas hidup. Sedangkan menurut Sunarto (2013:27) lingkungan kerja merupakan fasilitas dan infrastruktur yang ada di lokasi kerja yang

memiliki kemampuan untuk mempengaruhi cara karyawan menjalankan pekerjaan yang ditugaskan. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melaksanakan tugas-tugas mereka, dan memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja mereka secara positif atau negatif. Suatu lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kontribusi positif terhadap efisiensi dalam pekerjaan. (Ekowati et al., 2021).

Lingkungan kerja mencakup situasi di sekitar lokasi kerja yang meliputi ruangan, fasilitas dan infrastruktur, *lay out*, dan interaksi terhadap rekan kerja. Lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan mereka. Selaras dengan hal tersebut Ahyari, (1999) dalam Yunita & Putra, (2015) mengatakan bahwa ketika lingkungan kerja yang ada memiliki kondisi yang baik, tujuan perusahaan dapat dicapai dengan efektif. Apabila lingkungan kerja menciptakan suasana kerja tenang dan nyaman, hal tersebut dapat menciptakan kondisi yang kondusif. Kondisi ini dapat meningkatkan kinerja seseorang, memungkinkannya untuk bekerja tanpa gangguan, dan secara realistis mewujudkan pencapaian tujuan perusahaan. Namun sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tidak mampu menjadikan suasana nyaman atau tenang, maka mengakibatkan suasana kerja terganggu yang pada *outputnya* akan berpengaruh terhadap kinerja atau bahkan membuat karyawan tidak betah sehingga ingin berpindah tempat kerja (*turnover intention*).

2.2.2.2 Indikator lingkungan kerja

Disampaikan oleh Sedarmayanti (2001:28) dalam Nugroho, A. et al., (2018) lingkungan kerja diukur melalui dua indikator, antara lain:

1. Lingkungan kerja fisik

a. Cahaya

Kehadiran cahaya memberikan keuntungan yang signifikan bagi karyawan dalam mencapai keselamatan dan kelancaran dalam menjalankan tugas mereka. Dengan sistem pencahayaan yang mumpuni, karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan teliti dan cermat sehingga hasilnya berkualitas dan memuaskan. Penerangan yang kurang menyebabkan pandangan yang kurang jelas, sehingga kinerja pegawai akan banyak yang salah, lambat serta *outputnya* menyebabkan pekerjaan tidak efisien, sehingga sulit tercapainya tujuan perusahaan.

b. Suara

Polusi suara merupakan salah satu polusi yang sangat membuat pekerjaan menjadi terganggu. Suara bising dapat membuat ketenangan kerja menjadi terganggu, membuat pendengaran menjadi rusak, serta dapat menjadikan salah komunikasi. Suara bising merupakan hal yang dihindari oleh pekerja pada suatu pekerjaan, karena konsentrasi dapat terganggu sehingga akan berdampak terhadap hasil kinerja mereka karena dengan adanya suara bising dapat menjadikan pekerjaan yang dilakukan timbul banyak kesalahan ataupun kerusakan sehingga dapat menjadikan sebuah kerugian.

c. Polusi

Pencemaran ini dapat disebabkan karena tingkat pemakaian bahan-bahan kimia di tempat kerja dan keanekaragaman zat yang dipakai pada

berbagai bagian yang ada di tempat kerja dan pekerjaan yang menghasilkan perabot atau perkakas. Bahan-bahan baku bangunan yang digunakan di beberapa kantor dapat dipastikan mengandung bahan kimia yang beracun. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan sirkulasi udara yang masuk dan keluar dari ruang kantor dengan menyediakan ventilasi yang memadai. Hal ini bertujuan untuk menjaga kondisi udara yang optimal di lingkungan kerja guna menjaga kesehatan para pegawai.

d. Bau-bauan di tempat kerja

Keberadaan bau yang kuat di area kerja dapat disebut sebagai polusi dan mengganggu fokus dalam menjalankan tugas. Penggunaan sistem pendingin udara (AC) secara tepat adalah salah satu metode efektif untuk mengatasi masalah polusi ini.

e. Peralatan

Penggunaan peralatan yang tepat adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Ketika karyawan dilengkapi dengan peralatan yang mendukung dan sesuai dengan kebutuhan mereka, hal ini dapat membuat kinerja meningkat seperti yang perusahaan harapkan.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan atasan dan bawahan

Setiap perusahaan pasti memiliki seorang pemimpin yang bertanggung jawab mengarahkan karyawan agar sejalan dengan tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang berlaku objektif dan adil kepada karyawannya, serta mengimplementasikan sistem penghargaan dan hukuman,

menunjukkan perhatian perusahaan terhadap kinerja yang dilakukan oleh para pegawainya. Dengan perlakuan yang adil pegawai pastinya merasa nyaman bekerja sehingga mereka dapat mengikatkan diri kepada perusahaan dan menurunkan niat pindah atau keluar perusahaan (*turnover intention*).

b. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan seharusnya bersifat kekeluargaan dan berjalan secara serasi. Pimpinan perusahaan mestinya menciptakan hubungan antar individu pada perusahaan dengan bagus serta rasa kekeluargaan tinggi. Hubungan baik antar karyawan dapat mendukung perusahaan untuk terciptanya suasana kerja kondusif serta harmonis guna menggapai tujuan perusahaan.

2.2.2.3 Hubungan lingkungan kerja dengan *turnover intention*

Keadaan yang nyaman dan baik pada lingkungan kerja tentunya mampu membuat pegawai semakin semangat serta bergairah menjalankan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Kenyamanan dalam bekerja, keamanan yang terjamin, suasana kerja yang asyik pastinya membuat karyawan tidak tertekan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini tentunya akan berdampak pula terhadap perjalanan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian empiris dari Ncede, (2013) mengatakan bahwa buruknya lingkungan kerja serta hubungan kurang harmonis antara manajemen dengan staff menjadi faktor penyebab karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Sangat penting bagi manajemen untuk memperhatikan lingkungan kerja perusahaannya

karena lingkungan kerja yang memadai menjadi dambaan bagi setiap orang dalam bekerja. Kebutuhan kenyamanan dalam bekerja akan membuat mereka betah serta akan menumbuhkan rasa kesetiaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang telah setia dan loyal tentu akan mengikatkan dirinya kepada perusahaan dan menurunkan niat karyawan berpindah ke lain perusahaan.

2.2.2.4 Kajian keislaman tentang lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam Islam meliputi seluruh ruang dan waktu kegiatan usaha yang dilakukan oleh manusia. Lingkungan ruang meliputi seluruh ciptaan Allah yang berada di bumi, yang mana seluruhnya Allah guna memenuhi kebutuhan demi menunjang kelangsungan hidup manusia di bumi. Manusia dipilih Allah sebagai *khalifah* untuk bertanggung jawab mengelola atau mememanajemeni seluruh ciptaan Allah pada alam semesta untuk kesejahteraan hambanya. *Khalifah* mengharuskan manusia untuk berinteraksi dengan sesama manusia atau manusia dengan alam. *Khalifah* berarti pengayom, pemeliharaan, serta pembimbing supaya setiap makhluk menggapai tujuan Allah. Atas tanggung jawab sebagai *khalifullah* di bumi, Allah SWT memberikan kewajiban menjaga dan melestarikan alam. QS Al-Qhashash ayat 17 mengatakan sebagai berikut:

وَأَتَّبِعْ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Pada sebuah hadits riwayat Imam At-Turmudzi, Nabi Muhammad S.A.W bersabda mengenai lingkungan kerja, hadits tersebut berbunyi:

عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَمَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجَوَادَ فَتَطْفُرُوا أَفْنِيَتَكُمْ

Artinya: “Dari Saad bin Abi Waqash, dari Ayahnya, dari Rasulullah S.A.W bersabda: Sesungguhnya Allah itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh karena itu, bersihkanlah lingkunganmu.”(HR. Tirmidzi).

Dalam dalil tersebut menjelaskan larangan Allah terhadap pengrusakan di muka bumi, tapi sebaliknya Allah mengharuskan manusia untuk melakukan perbuatan yang baik, menjaga serta merawat lingkungan. Pengrusakan merupakan suatu bentuk pelanggaran seorang hamba atas perintah Tuhannya.

2.2.3 Kompensasi

2.2.3.1 Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai timbal balik atas kontribusi yang pegawai berikan, baik berupa finansial maupun non finansial, baik secara langsung maupun tidak langsung. (Hasibuan, 2011). Sirait (2006) dalam Setia Darma & Sani Supriyanto, (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah pemberian imbalan kepada pegawai sebagai bentuk pengakuan atas kontribusinya terhadap organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinancial. Selaras dengan hal tersebut Mathis dan Jackson (2003) dalam Reza et al., (2017) mengatakan bahwa kompensasi bermanfaat untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai. Semakin tinggi, adil serta baik kompensasi diterima karyawan, maka karyawan mestinya puas terhadap

pemberian perusahaan kepada mereka. Panggabean (2004) dalam Setia Darma & Sani Supriyanto, (2018) juga menjelaskan kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai *reward* terhadap kontribusi mereka dalam mendukung perusahaan.

Pada dasarnya karyawan mau melakukan sebuah pekerjaan karena didorong oleh kemauan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Tingkat kompensasi *absolute* tenaga kerja menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi seringkali menjadi penunjuk status, menjawab (harga) mereka. Bagi karyawan, uang adalah bentuk penghargaan yang mereka terima terhadap pelayanan yang telah dilakukan. Oleh karena itu, jika pegawai merasa kompensasi yang mereka dapatkan kurang sesuai terhadap pekerjaan yang mereka berikan kepada perusahaan, hal tersebut dapat menjadi pemicu pegawai *turnover intention*.

Menurut Kasmir, (2016) tujuan perusahaan memberikan kompensasi terhadap karyawan yaitu untuk :

1. Memberikan hak karyawan
2. Memperoleh karyawan yang berkualitas
3. Memberikan rasa keadilan
4. Menghargai karyawan
5. Mempertahankan karyawan
6. Memenuhi peraturan pemerintah
7. Menghindari konflik
8. Pengendalian biaya

Kompensasi berguna untuk menjadi alasan karyawan tetap bertahan atau bahkan mengikatkan diri kepada perusahaan. Kompensasi yang baik menjadi faktor pendukung karyawan untuk bersemangat menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan akan dengan sangat mudah tercapai. Dengan kompensasi yang sesuai karyawan tidak akan berniat untuk *turnover intention*.

2.2.3.2 Indikator kompensasi

Simamora, (2004) mengatakan terdapat beberapa indikator yang bisa dipakai mengukur kompensasi, yaitu sebagai berikut:

1. Gaji atau upah

Kompensasi adalah pembayaran bulanan yang perusahaan berikan untuk pegawai, terdiri dari gaji bulanan dan tunjangan tetap.

2. Insentif

Merupakan kompensasi di luar gaji yang perusahaan berikan kepada pegawai atas usaha tambahan yang mereka lakukan untuk perusahaan.

3. Tunjangan

Adalah kompensasi yang perusahaan berikan kepada pegawai di luar upah atau gaji.

2.2.3.3 Hubungan kompensasi dengan *turnover intention*

Penelitian Murphy (2008) dalam Yudhistira, (2016) menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* yang hasilnya adalah positif berpengaruh. Dengan kompensasi yang dipenuhi oleh perusahaan untuk karyawan, maka terciptalah kepuasan kerja bagi para karyawan. Faktor inilah yang mampu menimbulkan *engagement* yang kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga

menjadikan karyawan bertahan dan mengikatkan diri pada perusahaan. Dari penelitian itu diketahui bahwa salah satu metode untuk meminimalisir *turnover intention* adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan.

2.2.3.4 Kajian keislaman tentang kompensasi

Upah atau kompensasi adalah suatu yang lazim dilaksanakan atasannya kepada pekerjanya, hal tersebut dikarenakan pada dasarnya hukum upah adalah *mubah* (boleh) dimana upah adalah bagian dari *muamalah* dan asal hukum dari setiap *muamalah* ialah *mubah* (boleh) terkecuali jika ada dalil yang mengatakan haram atasnya. Allah SWT mencontohkan kompensasi dalam surah Al-Kahfi; 107 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ كَانَتْ لَهُمْ جَنَّاتُ الْفِرْدَوْسِ نُزُلًا

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal saleh, bagi mereka adalah surga firdaus menjadi tempat tinggal”.

Pada dalil tersebut diterangkan bahwa sesungguhnya orang yang beriman dan memberikan bukti mengenai imannya melalui perbuatan yang baik, maka di surga firdaus mereka akan ditempatkan oleh Allah SWT yang akan menjadi tempat bermukim kekal di dalamnya. Hal ini menjadi contoh bahwa Allah memberikan hal sepadan mengenai kebaikan yang diperbuat hambanya dengan balasan yang setimpal juga kelak.

Dalam surah At-Taubah 107 Allah SWT juga berfirman:

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

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan””.

Ayat diatas menyatakan bahwa Allah memerintahkan hamba-Nya untuk bekerja dan akan memberikan balasan sepadan dengan perbuatan yang dikerjakan. Inti dari ayat ini adalah bagaimana manusia menjalankan pekerjaannya. Jika mereka bekerja dengan baik, benar, dan mengikuti jalan yang diridhai Allah, maka Allah akan memberikan balasan yang baik (dalam bentuk kompensasi). Namun, jika manusia melakukan pekerjaan dengan cara yang salah dan melibatkan tindakan yang dzalim, maka Allah akan memberikan hukuman yang setimpal sebagai konsekuensi dari perbuatan tersebut.

Islam melarang seseorang berlaku sewenang-wenang terhadap pemberian upah. Hal ini diungkapkan Nabi dari Abu Hurairah dalam hadits yang sangat panjang ketika Nabi berkhotbah di Madinah sebelum Nabi wafat. Salah satu pesan Nabi saat itu adalah:

وَمَنْ ظَلَمَ أَجِيرًا أُجْرَةً حَبِطَ عَمَلُهُ ، وَحُرِّمَ عَلَيْهِ رِيحُ الْجَنَّةِ

Artinya: "Siapa yang berlaku zalim terhadap upah seorang pekerja/buruh. Maka haram baginya bau surga (haram baginya surga)." (H.R Ath-Thabrani)

2.2.4 *Turnover Intention*

2.2.4.1 Pengertian *turnover intention*

Azwar (2002) dalam Ardan & Jaelani, (2021:3) mendefinisikan *intention* adalah hasil dari tiga faktor dasar, yaitu sikap seseorang mengenai suatu hal, persepsi seseorang mengenai perilaku yang harus dilakukan atau tidak dilakukan, dan kontrol perilaku yang dirasakan individu. Sedangkan *turnover* adalah berhentinya pegawai dari perusahaan dengan didasari keinginan sendiri. Jadi, dapat

diartikan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan sukarela pegawai meninggalkan pekerjaannya yang didasarkan pada keputusan pribadi (Ardan & Jaelani, 2021).

Harnoto (2002) dalam Yudhistira, (2016) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan tingkat keinginan seorang pegawai keluar dari perusahaan. Ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan, namun belum ada tindakan nyata untuk melaksanakan perpindahan tersebut ke perusahaan lain. *Turnover intention* atau tingginya keinginan pegawai untuk berpindah menjadi sebuah ancaman yang harus segera diatasi oleh perusahaan karena dapat menimbulkan kerugian untuk organisasi. Hal tersebut dapat menghambat efisiensi dan kinerja perusahaan dikarenakan terganggunya proses kinerja perusahaan yang seharusnya sudah berjalan lancar dan harus dihambat dengan proses *recruitment*, karena karyawan baru belum tentu memiliki pemahaman cukup tentang proses operasional perusahaan yang harus dijalankan dengan sebaik mungkin agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Abelson (1987) dalam Ardan & Jaelani, (2021) mengatakan bahwa mayoritas karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu *avoidable voluntary turnover* (perpindahan kerja sukarela yang bisa dihindari) dan *unavoidable voluntary turnover* (perpindahan kerja sukarela yang tidak bisa dihindari). *Avoidable voluntary turnover* terjadi karena alasan seperti kondisi kerja, tingkat gaji, hubungan dengan atasan, atau kesempatan di perusahaan lain yang lebih baik.

Sementara itu, *unavoidable voluntary turnover* dapat terjadi karena jalur karir yang berubah atau faktor-faktor terkait dengan kehidupan pribadi dan keluarga.

Selaras dengan pendapat tersebut, Allen (2004) dalam Ardan & Jaelani, (2021) mengelompokkan menjadi dua jenis alasan pindah kerja, yakni pindah kerja sukarela (*voluntary turnover*) dan pindah kerja secara terpaksa (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* terjadi ketika karyawan dengan sukarela memilih untuk meninggalkan perusahaan karena faktor-faktor seperti ketertarikan terhadap peluang kerja dan ketersediaan lapangan kerja saat ini. Sedangkan *involuntary turnover* terjadi ketika keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja berasal dari perusahaan tempat karyawan kerja. Hal tersebut mungkin terjadi atas dasar berbagai alasan, contohnya perusahaan yang melakukan restrukturisasi organisasi, penurunan bisnis perusahaan, kinerja karyawan yang tidak memadai sehingga kontrak kerja harus diakhiri, atau ketika perusahaan mengalami akuisisi oleh perusahaan lain sehingga karyawan harus pensiun dini atau dipindahkan ke perusahaan lain.

2.2.4.2 Faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Ridlo (2012) dalam Siwi et al., (2016) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi intensitas keluar saling berhubungan dan sangat kompleks, diantaranya adalah:

1. Usia, adalah periode waktu yang dijalani oleh individu selama hidup di dunia. Pada konteks lingkungan kerja, umur menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan. Hal ini berkaitan dengan persyaratan hukum yang mengatur batasan usia minimum seseorang untuk bekerja setelah

menyelesaikan pendidikan formal sesuai dengan peraturan negara, untuk menjaga keamanan dan keberlanjutan pekerjaan.

2. Lamanya bekerja, yakni jangka waktu di mana seseorang telah menjadi bagian dari suatu perusahaan dan aktif dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Durasi kerja yang panjang dapat memberikan keunggulan kepada seorang karyawan, karena mereka telah mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang spesifik terkait dengan pekerjaan tersebut. Karyawan yang telah bekerja dalam perusahaan untuk waktu yang lama memiliki keunggulan dibandingkan dengan karyawan baru, karena mereka telah mempelajari dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, struktur organisasi, serta prosedur kerja yang ada.
3. Tingkat pendidikan, tingkat pendidikan seringkali menjadi penentu seseorang mendapatkan posisi atau jabatan di sebuah perusahaan karena seseorang berpendidikan tinggi dianggap lebih dapat memahami pekerjaan dengan mudah. Hal ini juga menjadi potensi bagi yang berpendidikan lebih rendah daripada yang lain minder dan kurang dapat mendorongnya meraih jabatan lebih menjadikan dirinya bosan sehingga memilih untuk melepaskan diri dari pekerjaan yang dirasa menjenuhkan.
4. Keterkekangan terhadap organisasi, adalah rasa karyawan yang terkekang terhadap perusahaan. Hal ini sering kali berkaitan dengan peraturan yang mengekang dan sulit diterima oleh karyawan sehingga membuat karyawan tidak nyaman dan menimbulkan keinginan untuk melepaskan diri dari perusahaan.

5. Kepuasan kerja, adalah rasa puas terhadap pekerjaan. Umumnya perasaan puas akan mendorong diri karyawan untuk bersemangat menjalani pekerjaan yang ditugaskan, namun sebaliknya jika karyawan kurang puas maka akan menimbulkan rasa untuk berhenti dan melepaskan diri dari tempat dirinya bekerja dan berpindah ke tempat yang dapat membuatnya nyaman bekerja.
6. Budaya organisasi, representasi nilai-nilai yang diimplementasikan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang baik membuat karyawan nyaman dan semangat untuk melakukan pekerjaan, dan sebaliknya juga budaya organisasinya dirasa buruk akan membuat karyawan bosan dan malas untuk bekerja sehingga mereka bekerja setengah hati dan hal ini dapat memicu keinginan untuk *resign* dan keluar dari pekerjaan.

2.2.4.3 Indikator *turnover intention*

Mobley (1986) dalam Ardan & Jaelani, (2021) mengatakan terdapat tiga faktor yang dipakai mengukur tingkat keinginan pegawai meninggalkan perusahaan (*turnover intention*), tiga faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Thinking of quitting* (pikiran untuk keluar dari perusahaan). Pemikiran berhenti dan menarik diri dari perusahaan adalah awal dari terjadinya *turnover*. Keadaan tersebut terjadi karena berbagai factor, bisa karena keinginan karyawan itu sendiri atau pun disebabkan dari dalam perusahaan. Biasanya karyawan membandingkan yang dia terima pada perusahaan tempatnya bekerja dengan yang temannya dapatkan pada perusahaan lainnya. Perusahaan harus mencegah agar karyawan tidak berfikir demikian, karena

hal ini dapat mengakibatkan karyawan keluar dan tentunya itu akan membuat merugikan perusahaan.

2. *Intention to search* (intensitas mencari pekerjaan lain). Pegawai aktif dalam mencari informasi lowongan pekerjaan melalui berbagai media yang tersedia. Sikap ini dapat memicu tingkat kebosanan yang tinggi dan keinginan untuk mengganti pekerjaan, terlepas dari tempat kerja yang sekarang.
3. *Intention to quit* (intensitas keluar dari perusahaan). Perilaku pegawai yang memperlihatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan biasanya berasal dari diri karyawan sendiri yang mulai menunjukkan perilaku-perilaku yang memperlihatkan keinginan keluar.

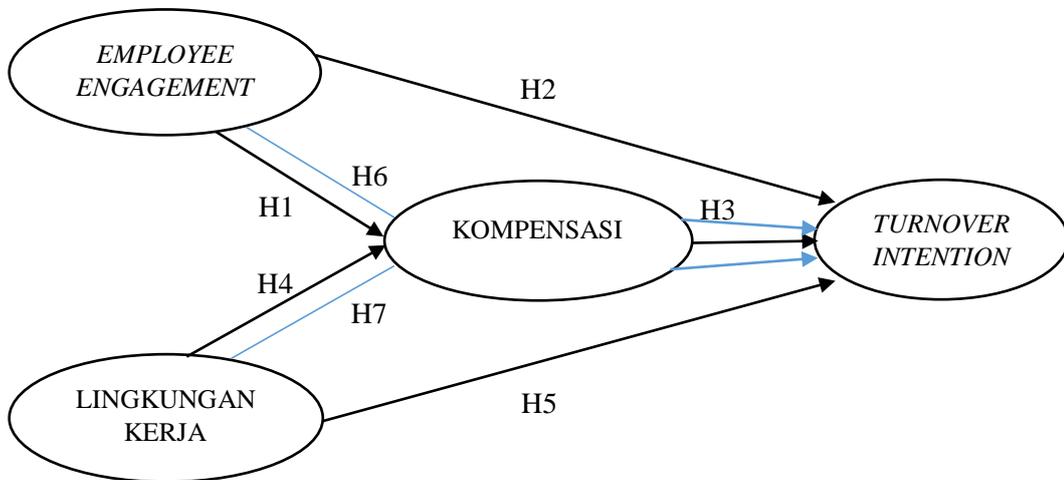
2.2.4.4 Kajian keislaman mengenai *turnover intention*

Makhluk Allah yang diciptakan sempurna adalah manusia, diciptakan dengan akal pikiran, semestinya digunakan dengan bijak untuk mengolah segala sesuatu di bumi ini dengan bijak untuk memenuhi kebutuhan hidup. Manusia seyogyanya juga bekerja sebagai bentuk usaha untuk menjemput rezeki yang telah Allah SWT tentukan. Akan sangat sulit rasanya jika hanya berdoa tanpa usaha untuk mendapat sesuatu dalam hal ini untuk memenuhi kebutuhan hidup. Meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas tentu bukanlah tindakan yang tepat serta dibenarkan. Bekerja adalah sebuah kewajiban untuk menjemput rezeki yang sudah Allah SWT siapkan guna memenuhi kebutuhan. Seperti yang Allah katakan dalam firman-Nya surah At-Taubah ayat 105 berikut ini:

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

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (Q.S At-Taubah; 105).

2.3 Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga *employee engagement* berpengaruh terhadap kompensasi. Sebagai pembaharuan, peneliti meneliti pengaruh *employee engagement* terhadap kompensasi.

H2 : Diduga *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Islamy, (2018) ditemukan hasil yang sama yaitu *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja.

H3 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian Silaban & Syah, (2018) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

H4 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kompensasi. Sebagai pembaharuan, peneliti meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kompensasi

H5 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Meirina et al., (2018) diperoleh hasil yang sama bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

H6 : Diduga *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kompensasi. Sebagai pembaharuan, peneliti menggunakan kompensasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention*.

H7 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kompensasi. Sebagai pembaharuan, peneliti menggunakan kompensasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah pengembangan dari studi sebelumnya yang memakai pendekatan penelitian kuantitatif, serta menggunakan pendekatan metode survey dengan mendistribusikan kuesioner langsung di lokasi penelitian. Menurut Sugiyono, (2013) mendefinisikan metode kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian yang mengikuti prinsip-prinsip ilmiah, dengan tujuan menganalisis populasi atau sampel secara terukur dan objektif. Metode ini melibatkan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data yang didistribusikan kepada responden, serta analisis data menggunakan teknik statistik. Selain itu, metode ini juga dipakai untuk menguji hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan. Hasil survey ini kemudian akan diolah menggunakan alat statistik berupa PLS-SEM dan hasil analisis data disajikan dalam bentuk numerik.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini pada sebuah perusahaan pengolahan hasil tembakau. Perusahaan ini bernama PR Alfi Putra yang beralamat di RT 12, RW 04, Ds. Gembleb, Kec. Pogalan, Kab. Trenggalek, Jawa Timur 66371. Pemilihan lokasi ini berlandaskan karena jumlah karyawan yang cukup besar sehingga diharapkan dapat memperoleh dan menganalisis data dengan tingkat validitas tinggi. Kemudian kesediaan perusahaan yang memberi izin penelitian ini pada lokasi yang sudah ditentukan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Supriyanto & Ekowati (2019:20) mengartikan populasi merujuk pada sekelompok objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan sifat khusus yang akan diteliti atau dipelajari. Penelitian ini menggunakan populasi karyawan PR Alfi Putra Trenggalek yang berjumlah 133 yang terdiri dari: 33 karyawan packing dan 100 karyawan giling.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu supaya dapat menjadi wakil karakteristik populasi secara umum. Pemakaian sampel umumnya dilaksanakan apabila populasi dalam jumlah yang cukup besar (Supriyanto & Ekowati, 2019: 20).

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sampling adalah proses dalam pemilihan serta pengambilan sebagian dari anggota populasi sehingga dengan menggunakan sampel serta yang berkaitan dengan sifat atau ciri mampu menggeneralisasikan sifat dan ciri dari populasi (Sekaran, 2017 dalam Supriyanto & Maharani, 2019:20). Pada penelitian ini digunakan rumus slovin dengan tingkat keakuratan 5% untuk menghitung sampel.

$$n = N / (1 + N(e^2))$$

Keterangan: N = populasi, n = sampel, e = batas toleransi kesalahan 5%

$$n = N / (1 + N(e^2))$$

$$n = 133 / (1 + 133(0,05^2))$$

$$n = 133 / (1 + 133(0,0025))$$

$$n = 133 / (1+0,3325)$$

$$n = 133 / 1,3325$$

$$n = 99,8 \approx 100$$

Setelah dihitung maka didapat sampel sebanyak 100 karyawan PR Alfi Putra.

3.5 Data dan Jenis Data

Data adalah informasi yang dipakai untuk mendukung atau memvalidasi suatu pernyataan atau argumen dalam proses penelitian. Data memiliki peran penting dalam memberikan justifikasi atau alasan yang kuat dalam penelitian (Supriyanto & Ekowati 2019:23). Penelitian ini memakai data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang didapat melalui wawancara dan penyebaran kuesioner langsung pada keseluruhan sampel. Sedangkan data sekunder merujuk kepada informasi yang telah diproses oleh peneliti sebelumnya dengan baik dan dapat digunakan dalam penelitian (Sujarweni 2015). Penelitian ini memakai data primer didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner langsung di lapangan. Sedangkan data sekunder didapatkan melalui sejarah umum perusahaan, nilai-nilai, visi misi, dan struktur organisasi perusahaan, serta jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang terdapat kesamaan tema dan variabel-variabel.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengambilan data pada penelitian yaitu sebagai berikut :

3.6.1 Menyebarkan Kuesioner (angket)

Supriyanto dan Maharani (2013:56), kuesioner merupakan metode yang dipakai untuk mendapatkan data dengan menyajikan sejumlah pertanyaan kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan ini diberikan secara langsung kepada responden

untuk dijawab dan kemudian dikembalikan kepada peneliti. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data efisien jika peneliti dengan pasti memahami variabel apa yang akan diukur pada penelitian, serta jawaban apa yang diharapkan dari respondennya. Kuesioner yang dipakai pada penelitian ini adalah kuesioner yang tertutup, yakni jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diberikan sudah peneliti tentukan. Kuesioner diberikan kepada responden yang sudah ditentukan dengan pertimbangan tertentu.

3.6.2 Dokumentasi

Dokumentasi dapat dilakukan dengan pencatatan dokumen–dokumen yang berkaitan dengan penelitian atau mengambil gambar tentang hal–hal yang perlu diteliti di lapangan sebagai bukti penelitian dan menguatkan validitas penelitian.

3.6.3 *Interview* (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data ketika ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi permasalahan yang perlu diteliti. Selain itu, wawancara juga digunakan ketika ingin mendapatkan pemahaman lebih mendalam dari responden dengan melibatkan sejumlah responden yang terbatas (Sugiyono, 2013:137). Pada penelitian ini, wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung pada responden serta pihak perusahaan seperti pimpinan, karyawan, dan staf administrasi yang memiliki pengetahuan terkait dengan penelitian. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi yang relevan dan komprehensif tentang topik penelitian yang sedang dilakukan.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015).

Menurut Sugiyono, (2015) terdapat lima macam variabel dalam penelitian ada, yakni variabel bebas (independen), variabel terikat (dependen), variabel mediasi, variabel moderator, serta variabel kontrol. Penelitian ini menggunakan variabel sebagai berikut:

3.7.1 Variabel Independen (Bebas)

Supriyanto & Maharani (2019:18), mengartikan variabel independen merupakan faktor yang memiliki pengaruh atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Variabel independen (X) penelitian ini adalah *employee engagement* (X1) dan lingkungan kerja (X2).

3.7.2 Variabel Dependen (Terikat)

Menurut Supriyanto & Maharani (2019: 18), variabel dependen adalah variabel akibat dari variabel independen. Variabel dependen (Y) penelitian ini adalah *turnover intention* (Y).

3.7.3 Variabel Mediasi

Menurut Sugiyono, (2015) variabel mediasi adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, tetapi tidak diukur atau diamati secara langsung. Pada penelitian ini, variabel mediasi (Z) adalah kompensasi (Z).

Tabel 3.1
Devinisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item
<i>Employee engagement</i> (X1)	<i>Employee engagement</i> adalah kondisi pikiran yang positif dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh adanya <i>vigor</i> , <i>dedication</i> , dan <i>absorption</i> (Schaufeli, 2002)	1. <i>Vigor</i> (Semangat)	<ul style="list-style-type: none"> • Saya adalah karyawan yang memiliki kemauan kerja tinggi • Saya melakukan pekerjaan dengan motivasi dari diri saya sendiri • Saya melakukan pekerjaan karena ingin menikmati sesuatu dari hasil kerja saya
		2. <i>Dedication</i> (Dedikasi)	<ul style="list-style-type: none"> • Saya sudah lama bekerja pada PR Alfi Putra • Saya selalu mematuhi segala bentuk aturan di tempat kerja • Saya selalu merasa senang ketika dapat menyampaikan pendapat saya untuk kemajuan PR Alfi Putra • Saya merasa puas ketika perusahaan mengalami kemajuan
		3. <i>Absorption</i> (Keasyikan)	<ul style="list-style-type: none"> • Suasana kerja selalu menjadi hal yang menyenangkan • Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan sesama pekerja
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja meliputi seluruh elemen yang ada di	1. Lingkungan kerja fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Cahaya di tempat kerja cukup untuk melakukan pekerjaan

	sekitar karyawan, baik itu berupa hal fisik maupun non-fisik. (Sedarmayanti, 2011)		<ul style="list-style-type: none"> • Suara pada tempat kerja saya yang tidak bising dan tidak mengganggu pekerjaan saya • Sirkulasi dan kualitas udara yang baik di sini mendukung saya dalam bekerja • Peralatan pada tempat kerja saya sudah memadai untuk menyelesaikan pekerjaan
		2. Lingkungan kerja non fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Atasan saya terbuka dalam menerima saran dan pendapat • Hubungan saya dengan karyawan lain sudah seperti keluarga dan saling mendukung
Kompensasi (Z)	Kompensasi adalah sebuah imbalan secara langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan (Hasibuan, 2011)	1. Upah atau gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Upah yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya lakukan • Upah yang saya terima sesuai dengan harapan
		2. Insentif	<ul style="list-style-type: none"> • Imbalan yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya lakukan • Perusahaan memberikan imbalan tepat pada waktunya
		3. Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menerima tunjangan kesehatan dari perusahaan • Saya menerima tunjangan hari raya dari perusahaan

<i>Turnover intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah kadar keinginan karyawan untuk <i>resign</i> dari perusahaan. (Harnoto, 2002)	1. <i>Thinking of quitting</i> (pikiran untuk keluar dari perusahaan).	<ul style="list-style-type: none"> • Saya berniat bekerja disini hanya sementara • Saya berniat sudah tidak ingin bekerja disini lagi • Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan yang saya dapat sekarang
		2. <i>Intention to search</i> (intensi untuk mencari pekerjaan lain).	<ul style="list-style-type: none"> • Saya masih sering mencari lowongan pekerjaan lain yang cocok bagi saya • Saya ingin mencari suasana kerja yang baru • Saya merasa butuh pengalaman melalui pekerjaan yang baru
		3. <i>Intention to quit</i> (intensi untuk keluar dari perusahaan).	<ul style="list-style-type: none"> • Saya berencana keluar dari pekerjaan dalam waktu dekat • Saya merasa kesulitan berkembang dalam hal pengalaman sehingga saya berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan • Saya memiliki masalah dengan lingkungan kerja yang membuat saya ingin keluar dari pekerjaan

3.8 Skala Pengukuran

Dalam mengukur data pada penelitian ini akan digunakan skala *likert*. Menurut Istijanto, (2006) pengukuran skala *likert* akan mengukur tingkat persetujuan responden dilakukan dengan menggunakan sejumlah pernyataan yang

dirancang untuk menggambarkan suatu objek. Setiap pertanyaan pada skala *likert* memiliki 5 poin persetujuan dengan penilaian sebagai berikut:

- a. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- c. Skor 3 untuk jawaban Netral (N)
- d. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- e. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

3.9 Analisis Data

Analisis data adalah sesuatu yang dilaksanakan sesudah data dikumpulkan dimulai dengan *editing* (edit), *coding* (pengkodean), *data tabulation* (tabulasi data), menyajikan data supaya data dapat dengan mudah untuk dipahami (Supriyanto & Ekowati, 2019). Pada penelitian ini alat analisis yang akan pakai adalah SmartPLS 4.0. Menurut Supriyanto & Maharani (2013:94) *Partial Least Square (PLS)* adalah metode yang sangat efektif karena dapat digunakan untuk data dalam skala apapun, tidak membutuhkan asumsi yang rumit, serta dapat digunakan dengan sampel yang kecil, sedang, maupun besar. Tujuan utama PLS adalah untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten yang ada.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan PLS-SEM yaitu:

3.9.1 Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel yang termasuk dalam analisis, yaitu *employee engagement*, lingkungan kerja,

kompensasi, serta *turnover intention*. Variabel-variabel tersebut direfleksikan melalui indikator-indikator yang relevan pada penelitian ini.

3.9.1.1 *Convergent validity*

Convergent validity digunakan untuk mengukur besarnya konstruk dengan variabel laten. Pada metode PLS, faktor loading (korelasi antara skor/item komponen dengan skor konstruk) dari indikator yang mengukur konstruk digunakan untuk menguji *convergent validity*. *Convergent validity* diukur dengan melihat nilai faktor loading pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai faktor loading yang diharapkan adalah $> 0,7$ atau $0,6$ sebagai batas minimal untuk menunjukkan *convergent validity* yang memadai. (Chin 1997 dalam Anuraga et al., 2017).

3.9.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah suatu metode untuk menilai sejauh mana sebuah konstruk dapat dibedakan dari konstruk lainnya (Hardisman, 2020). *Discriminant validity* dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya. (Ghozali & Latan, 2015).

3.9.1.3 *Construct Reliability*

Construct reliability atau uji reliabilitas merupakan ukuran seberapa akurat dan konsisten instrumen dalam mengukur variabel laten. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang dipakai mempunyai tingkat konsistensi

serta akurasi yang tinggi dalam mengukur konstruk tersebut. Dalam SmartPLS 4.0, terdapat dua metode yang bisa dipakai untuk mengukur *construct reliability* dengan indikator reflektif, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dianggap reliabel apabila nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* melebihi 0,7.(Ghozali & Latan, 2015).

3.9.2 Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Melalui *output* model SmartPLS 4, pengujian struktural dan hipotesis dapat dilaksanakan dengan menganalisis hipotesis dan model struktural melalui estimasi koefisien jalur dan nilai t statistik dengan tingkat signifikansi 0,05. Pengujian hipotesis dan model hubungan antar variabel dilakukan melalui dua tahap berikut: (1) Pengujian koefisien jalur langsung, (2) Pengujian koefisien jalur tidak langsung. (Supriyanto & Maharani, 2019). Model struktural atau *inner model* menggambarkan kekuatan estimasi serta hubungan antara variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory*.

3.9.2.1 *R-square*

Koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana konstruk eksogen dapat menjelaskan oleh konstruk endogen dengan harapan nilai 0 sampai 1. Dalam menilai model struktural, tahap awal adalah menilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen guna mengukur kekuatan prediksi dari model struktural. Uji kebaikan (*goodness of fit*) juga dilakukan dengan memeriksa nilai *R-Square* yang dapat memberikan indikasi sejauh mana model dapat menjelaskan variasi pada variabel laten endogen. Perubahan dalam nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menggambarkan pengaruh yang substansial dari variabel

laten eksogen pada variabel laten endogen. Dengan mengacu pada nilai-nilai *R-Square*, yaitu 0,67, 0,33, dan 0,19, dapat disimpulkan bahwa model memiliki kekuatan yang kuat, sedang, dan rendah secara berturut-turut. (Chin 1998 dalam Ghozali & Latan, 2015).

3.9.2.2 *F-square*

Uji *f-square* digunakan untuk menilai besarnya pengaruh antara variabel dengan ukuran efek atau *f-square*. Dalam hal ini, nilai *f-square* sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 dapat diinterpretasikan sebagai indikasi pengaruh yang lemah, sedang, dan besar pada tingkat struktural dari predictor variabel laten. Namun, nilai yang kurang dari 0,02 diabaikan atau dianggap tidak berefek yang signifikan. (Ghozali & Latan, 2015).

3.9.3 Uji Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh variabel secara langsung maupun tidak langsung. Pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode *bootstrapping* dalam SmartPLS 4.0. Pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik dengan alpha 5%, di mana nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Selanjutnya, untuk menolak atau menerima hipotesis, digunakan nilai probabilitas, di mana H_a diterima dan H_0 ditolak jika nilai *P-value* < 0,05. (Ghozali & Latan, 2015).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

PR Alfi Putra merupakan perusahaan individu yang didirikan pada tanggal 13 juli 2003 oleh bapak H. Latif Anwar yang terletak di Ds Gembleb, RT 12, RW 04 Kec Pogalan, Kab Trenggalek, Jawa Timur. Perusahaan ini adalah salah satu produsen rokok lokal terbesar di Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur. Mulanya perusahaan ini melakukan produksi rokok kecil-kecilan dikenal dengan sebutan “Rokok Boy” serta telah memiliki izin usaha dengan nomor 032/13-29/SIUP-k/II/2004

PR Alfi Putra secara konsisten berupaya meningkatkan produktivitasnya untuk menjawab permintaan pasar yang kian meningkat. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan skala produksi adalah penggunaan peralatan dan perlengkapan yang tepat. Selain itu, perusahaan juga meningkatkan tenaga kerja untuk mendukung proses produksi. Perusahaan mempekerjakan karyawan terutama yang berasal dari sekitar lingkungan perusahaan yang berlokasi di Ds Gembleb, Kecamatan Pogalan, Kabupaten Trenggalek.

4.1.2 Visi dan Misi PR Alfi Putra

A. VISI

Visi perusahaan ini adalah “Menjadi Perusahaan Rokok Alami Terbesar di Jawa Timur”

B. MISI

Misi perusahaan ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kualitas Produk,
2. Meningkatkan Pelayanan kepada *Customer*,
3. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan,
4. Mengembangkan SDM yang Professional,
5. Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas Kerja.

4.1.3 Karakteristik Responden

Distribusi mengenai karakteristik responden berdasarkan posisi kerja ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Karakteristik Responden Posisi Kerja

Posisi kerja	Jumlah responden	Persentase
<i>Packing</i>	20	20%
Giling	80	80%
Total	100	100%

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Melalui tabel 4.1 diketahui persentase responden di bagian *packing* adalah 20%, sementara responden yang bekerja di bagian giling mencapai 80%. Dengan kata lain, jumlah responden di bagian *packing* lebih sedikit dibandingkan dengan responden di bagian giling, dan sebaliknya.

4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden

4.1.4.1 Variabel *employee engagement*

Dalam penelitian ini, *employee engagement* direfleksikan menggunakan 10 indikator. Data jawaban responden variabel *employee engagement* ditampilkan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel *Employee Engagement*

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1 <i>employee engagement</i>											
X1.1	2	2%	4	4%	22	22%	58	58%	14	14%	3,78
X1.2	1	1%	7	7%	21	21%	57	57%	14	14%	3,76
X1.3	2	2%	7	7%	25	25%	48	48%	18	18%	3,73
X1.4	2	2%	3	3%	16	16%	52	52%	27	27%	3,99
X1.5	2	2%	3	3%	20	20%	53	53%	23	23%	3,92
X1.6	2	2%	4	4%	24	24%	48	48%	22	22%	3,84
X1.7	3	3%	4	4%	19	19%	50	50%	24	24%	3,88
X1.8	3	3%	3	3%	15	15%	56	56%	23	23%	3,93
X1.9	2	2%	5	5%	14	14%	53	53%	26	26%	3,96
X1.10	2	2%	5	5%	24	24%	45	45%	24	24%	3,84

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa:

1. Pernyataan X1.1 mengenai kemauan kerja pada suatu bidang menunjukkan terdapat 2% karyawan menjawab sangat tidak setuju, 4% memilih tidak setuju, 21% memilih netral, 58% memilih setuju, dan 14% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan memiliki kemauan kerja yang tinggi.
2. Pernyataan X1.2 mengenai motivasi karyawan melakukan suatu pekerjaan ada 1% karyawan memilih sangat tidak setuju, 7% memilih tidak setuju, 22% memilih netral, 57% memilih setuju, dan 27% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan motivasi kerja yang tinggi.
3. Pernyataan X1.3 mengenai keinginan karyawan memperoleh hasil dari pekerjaannya untuk kemudian dapat dinikmati ada 2% karyawan memilih sangat tidak setuju, 7% memilih tidak setuju, 25% memilih netral, 48%

memilih setuju, dan 18% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan memiliki keinginan yang tinggi dalam memperoleh hasil kerjanya untuk kemudian dapat dinikmati hasilnya.

4. Pernyataan X1.4 terkait lama waktu karyawan bekerja pada perusahaan ada 2% karyawan memilih sangat tidak setuju, 3% memilih tidak setuju, 16% memilih netral, 52% memilih setuju, dan 27% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan rata-rata karyawan merupakan karyawan yang sudah lama bekerja pada PR Alfi Putra
5. Pernyataan X1.5 terkait kepatuhan karyawan peraturan perusahaan ada 2% karyawan memilih sangat tidak setuju, 3% memilih tidak setuju, 20% memilih netral, 53% memilih setuju, dan 23% memilih sangat setuju. Skor ini memperlihatkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepatuhan tinggi terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
6. Pernyataan X1.6 terkait kepuasan karyawan ketika perusahaan mengalami kemajuan ada 2% karyawan memilih sangat tidak setuju, 4% memilih tidak setuju, 24% memilih netral, 48% memilih setuju, dan 22% memilih sangat setuju. Skor ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi apabila perusahaan mengalami kemajuan.
7. Pernyataan X1.7 terkait kepuasan karyawan ketika perusahaan mengalami kemajuan ada 2% karyawan memilih sangat tidak setuju, 4% memilih tidak setuju, 24% memilih netral, 48% memilih setuju, dan 22% memilih sangat setuju. Skor ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasa yang tinggi apabila perusahaan mengalami kemajuan.

8. Pernyataan X1.8 mengenai kesenangan karyawan terhadap suasana kerja pada perusahaan ada 3% karyawan memilih sangat tidak setuju, 3% memilih tidak setuju, 15% memilih netral, 56% memilih setuju, dan 23% memilih sangat setuju. Skor tersebut menyatakan bahwa karyawan memiliki tingkat kesenangan yang tinggi terhadap suasana kerja pada perusahaan.
9. Pernyataan X1.9 mengenai hubungan keharmonisan antar karyawan pada perusahaan ada 2% karyawan memilih sangat tidak setuju, 5% memilih tidak setuju, 14% memilih netral, 53% memilih setuju, dan 26% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan memiliki tingkat kesenangan yang tinggi terhadap suasana kerja pada perusahaan.
10. Pernyataan X1.10 mengenai waktu kerja yang dirasakan karyawan terhadap suasana kerja perusahaan ada 2% karyawan memilih sangat tidak setuju, 5% memilih tidak setuju, 24% memilih netral, 45% memilih setuju, dan 24% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa rata-rata karyawan merasa suasana kerja membuat waktu kerja terasa begitu cepat.

4.1.4.2 Variabel lingkungan kerja

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja direfleksikan menggunakan 6 indikator. Data jawaban responden variabel lingkungan kerja disajikan dalam tabel

4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2 Lingkungan Kerja											
X2.1	2	2%	5	5%	24	24%	38	38%	31	31%	3,91
X2.2	2	2%	1	1%	20	20%	43	43%	34	34%	4,06
X2.3	2	2%	2	2%	12	12%	58	58%	26	26%	4,04
X2.4	2	2%	1	1%	8	8%	59	59%	30	30%	4,04
X2.5	2	2%	3	3%	14	14%	51	51%	30	30%	4,14
X2.6	2	2%	3	3%	18	18%	53	53%	24	24%	3,94

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwasanya:

1. Pernyataan X2.1 mengenai pencahayaan di tempat kerja menunjukkan ada 2% karyawan yang memilih sangat tidak setuju, 5% memilih tidak setuju, 24% memilih netral, 38% memilih setuju, dan 31% memilih sangat setuju. Skor ini menunjukkan bahwa karyawan merasa pencahayaan pada tempat kerja sudah memadai.
2. Pernyataan X2.2 mengenai suara dan kebisingan di tempat kerja menunjukkan ada 2% karyawan yang memilih sangat tidak setuju, 1% memilih tidak setuju, 20% memilih netral, 43% memilih setuju, dan 34% memilih sangat setuju. Skor ini menunjukkan bahwa karyawan merasa suara pada pabrik tempat kerja karyawan tidak bising serta tidak mengganggu proses kinerja.
3. Pernyataan X2.3 mengenai sirkulasi dan kualitas udara di tempat kerja menunjukkan ada 2% karyawan yang memilih sangat tidak setuju, 2% memilih tidak setuju, 12% memilih netral, 58% memilih setuju, dan 26% memilih sangat setuju. Skor ini menunjukkan bahwa karyawan merasa sirkulasi dan

kualitas udara pada pabrik tempat kerja karyawan tidak mengganggu proses kinerja.

4. Pernyataan X2.4 mengenai peralatan kerja pada perusahaan menunjukkan ada 2% karyawan memilih sangat tidak setuju, 1% memilih tidak setuju, 8% memilih netral, 59% memilih setuju, dan 30% memilih sangat setuju. Skor ini menunjukkan bahwa karyawan merasa peralatan kerja pada pabrik tempat kerja karyawan tergolong memadai untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. Pernyataan X2.5 mengenai keterbukaan atasan atas saran dan pendapat karyawan menunjukkan ada 2% karyawan memilih sangat tidak setuju, 3% memilih tidak setuju, 14% memilih netral, 51% memilih setuju, dan 30% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa atasan terbuka dalam mendengarkan saran dan pendapat karyawan.
6. Pernyataan X2.6 mengenai hubungan kekeluargaan dengan sesama karyawan pada perusahaan menunjukkan ada 2% karyawan memilih sangat tidak setuju, 3% memilih tidak setuju, 18% memilih netral, 53% memilih setuju, dan 24% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa rekan sesama pekerja sudah seperti layaknya keluarga bagi mereka

4.1.4.3 Variabel kompensasi

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja direfleksikan menggunakan 6 indikator. Data jawaban responden variabel kompensasi disajikan dalam tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z											
Kompensasi											
Z1	3	3%	4	4%	21	21%	51	51%	21	21%	3,83
Z2	2	2%	1	1%	15	15%	69	69%	13	13%	3,90
Z3	2	2%	0	0%	25	25%	57	57%	16	16%	3,85
Z4	2	2%	2	2%	24	24%	46	46%	26	26%	3,92
Z5	4	4%	4	4%	30	30%	50	50%	12	12%	3,62
Z6	3	3%	2	2%	27	27%	46	46%	22	22%	3,82

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa:

1. Pernyataan Z1 mengenai kesesuaian antara upah yang diperoleh terhadap kinerja yang dilakukan menunjukkan ada 3% karyawan memilih sangat tidak setuju, 4% memilih tidak setuju, 21% memilih netral, 51% memilih setuju, dan 21% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa pegawai merasa upah yang mereka dapat sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.
2. Pernyataan Z2 mengenai kesesuaian antara gaji yang diperoleh dengan yang diharapkan menunjukkan ada 2% karyawan memilih sangat tidak setuju, 1% memilih tidak setuju, 15% memilih netral, 69% memilih setuju, dan 13% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan yang diharapkan.
3. Pernyataan Z3 mengenai kesesuaian antara imbalan dengan ketentuan dari perusahaan menunjukkan ada 2% karyawan memilih sangat tidak setuju, 0% memilih tidak setuju, 25% memilih netral, 57% memilih setuju, dan 16% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa

imbalan yang mereka terima sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

4. Pernyataan Z4 mengenai ketepatan waktu pemberian imbalan oleh perusahaan menunjukkan terdapat 2% karyawan memilih sangat tidak setuju, 2% memilih tidak setuju, 24% memilih netral, 46% memilih setuju, dan 26% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa perusahaan memberikan imbalan tepat pada waktu yang telah ditentukan.
5. Pernyataan Z5 mengenai tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan menunjukkan terdapat 4% karyawan memilih sangat tidak setuju, 4% memilih tidak setuju, 30% memilih netral, 50% memilih setuju, dan 12% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan menerima tunjangan kesehatan dari perusahaan.
6. Pernyataan Z6 mengenai tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan menunjukkan terdapat 3% karyawan memilih sangat tidak setuju, 2% memilih tidak setuju, 27% memilih netral, 46% memilih setuju, dan 22% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan menerima tunjangan hari raya dari perusahaan.

4.1.4.4 Variabel *turnover intention*

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja direfleksikan menggunakan 9 indikator. Data jawaban responden variabel *turnover intention* disajikan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel *Turnover Intention*

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y <i>Turnover intention</i>											
Y1	9	9%	50	50%	24	24%	14	14%	3	3%	2,52
Y2	23	23%	54	54%	18	18%	5	5%	0	0%	2,05
Y3	19	19%	55	55%	21	21%	5	5%	0	0%	2,12
Y4	16	16%	36	36%	28	28%	20	20%	0	0%	2,52
Y5	13	13%	35	35%	29	29%	22	22%	1	1%	2,63
Y6	10	10%	37	37%	25	25%	26	26%	2	2%	2,73
Y7	34	34%	36	36%	24	24%	3	3%	3	3%	2,05
Y8	24	24%	48	48%	17	17%	10	10%	1	1%	2,16
Y9	34	34%	44	44%	13	13%	7	7%	2	2%	1,99

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa:

1. Pernyataan Y1 mengenai niat pegawai bekerja hanya sementara pada perusahaan menunjukkan ada 9% karyawan memilih sangat tidak setuju, 50% memilih tidak setuju, 24% memilih netral, 14% memilih setuju, dan 3% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan tidak memiliki niat bekerja hanya sementara atau karyawan berniat bekerja tetap pada perusahaan.
2. Pernyataan Y2 mengenai keinginan karyawan untuk *resign* dari pekerjaan pada perusahaan menunjukkan ada 23% karyawan memilih sangat tidak setuju, 54% memilih tidak setuju, 18% memilih netral, 5% memilih setuju, dan 0% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan tidak ingin *resign* dari pekerjaan pada perusahaan.
3. Pernyataan Y3 mengenai perasaan kurang puas karyawan atas pekerjaan yang didapat pada perusahaan menunjukkan ada 19% karyawan memilih sangat tidak

setuju, 55% memilih tidak setuju, 21% memilih netral, 5% memilih setuju, dan 0% memilih sangat setuju. Skor ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah merasa puas terhadap pekerjaan yang didapat pada perusahaan.

4. Pernyataan Y4 mengenai tingkat keseringan karyawan mencari lowongan pekerjaan lain yang cocok bagi karyawan menunjukkan ada 16% karyawan memilih sangat tidak setuju, 36% memilih tidak setuju, 28% memilih netral, 20% memilih setuju, dan 0% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan tidak mencari lowongan pekerjaan lain yang cocok bagi karyawan.
5. Pernyataan Y5 mengenai keinginan karyawan mencari suasana kerja yang baru menunjukkan ada 13% karyawan yang memilih sangat tidak setuju, 35% memilih tidak setuju, 29% memilih netral, 22% memilih setuju, dan 1% memilih sangat setuju. Skor ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak ingin mencari suasana kerja yang baru.
6. Pernyataan Y6 mengenai karyawan yang membutuhkan pengalaman melalui pekerjaan yang baru menunjukkan ada 10% karyawan memilih sangat tidak setuju, 37% memilih tidak setuju, 25% memilih netral, 26% memilih setuju, dan 2% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan tidak membutuhkan pengalaman melalui pekerjaan yang baru.
7. Pernyataan Y7 mengenai rencana karyawan keluar dari perusahaan dalam waktu dekat menunjukkan ada 34% karyawan memilih sangat tidak setuju, 36% memilih tidak setuju, 24% memilih netral, 3% memilih setuju, dan 3% memilih

sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan tidak memiliki rencana untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat.

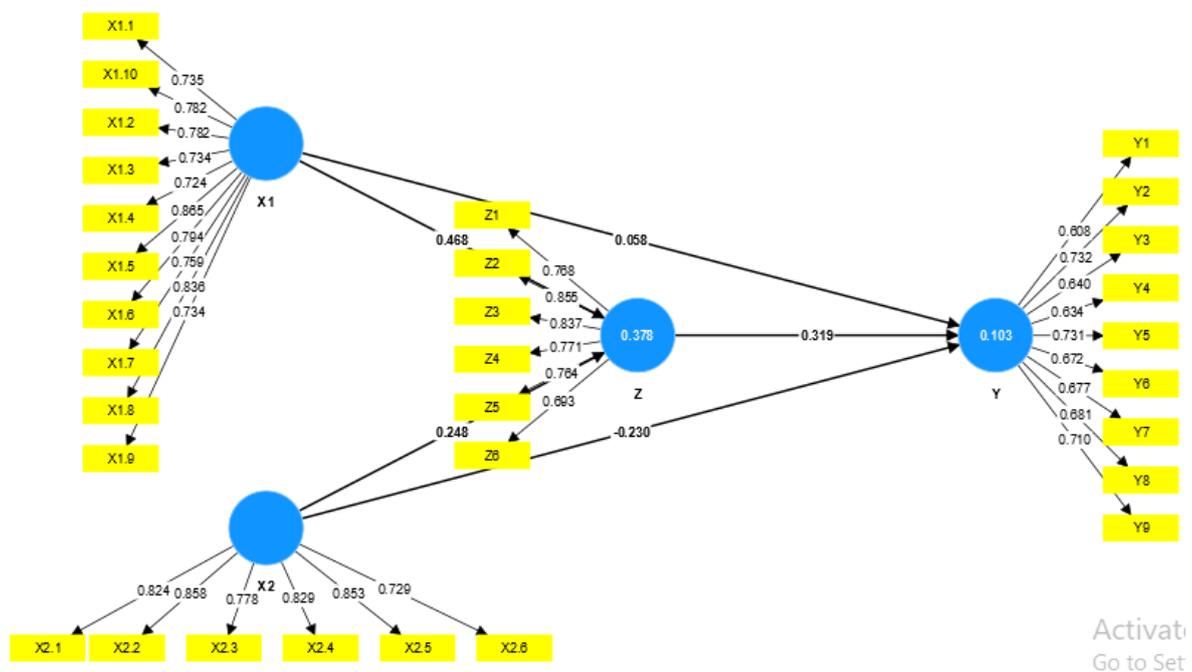
8. Pernyataan Y8 mengenai karyawan yang merasa sulit berkembang dalam hal pengalaman sehingga berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan menunjukkan ada 24% karyawan yang memilih sangat tidak setuju, 48% memilih tidak setuju, 17% memilih netral, 10% memilih setuju, dan 1% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan tidak merasa sulit berkembang dalam hal pengalaman yang membuat mereka berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan.
9. Pernyataan Y9 mengenai karyawan yang memiliki masalah dengan lingkungan kerja sehingga berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan menunjukkan ada 34% karyawan memilih sangat tidak setuju, 44% memilih tidak setuju, 13% memilih netral, 7% memilih setuju, dan 2% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan tidak merasa memiliki masalah dengan lingkungan kerja yang membuat mereka berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Skema Model PLS

Penelitian ini mengajukan model PLS mengenai pengaruh *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kompensasi pada PR Alfi Putra sebagai berikut

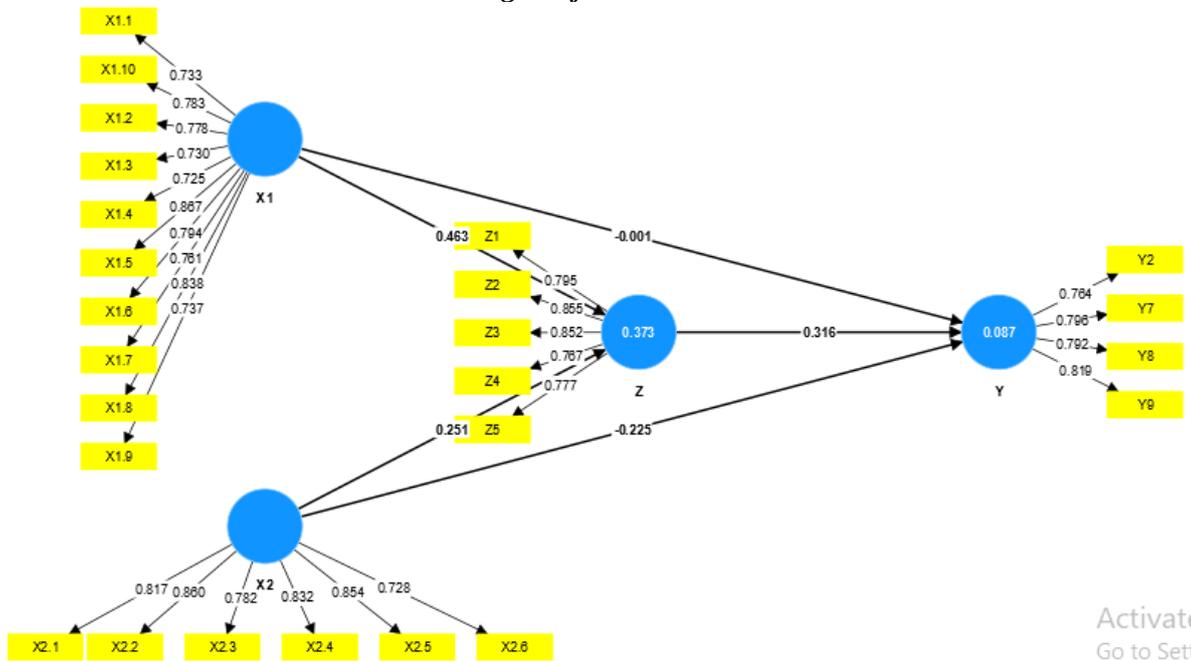
Gambar 4.1
Outer Weight Before Delete



Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 tersebut, diketahui terdapat indikator dari variabel Z6, Y1, Y3, Y4, Y5, dan Y6 memiliki nilai *outer loading* kurang dari 0.7 sehingga dilakukan pengolahan oleh peneliti.

Gambar 4.2
Outer Weight After Delete



Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Activati
Go to Seti

Berdasarkan gambar 4.2 tersebut, dapat diketahui model akhir pada penelitian ini menghasilkan 10 indikator yang menggambarkan variabel *employee engagement*, 6 indikator yang menggambarkan variabel lingkungan kerja, 5 indikator yang menggambarkan variabel kompensasi dan variabel *turnover intention* digambarkan oleh 4 indikator.

4.2.2 Uji Validitas

4.2.2.1 Convergent validity

Pengujian *outer loading* dilakukan untuk mengevaluasi validitas konvergen suatu variabel, di mana nilai *outer loading* dari setiap indikator variabel tersebut dianggap sebagai ukuran validitas. Jika semua indikator variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loading* > 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa variabel

tersebut memenuhi validitas konvergen. Nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator pada penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 4.6
Tabel *outer loading*

Item	<i>Employee Engagement</i> (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kompensasi (Z)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Keterangan
X1.1	0.733				Valid
X1.2	0.778				Valid
X1.3	0.730				Valid
X1.4	0.725				Valid
X1.5	0.867				Valid
X1.6	0.794				Valid
X1.7	0.761				Valid
X1.8	0.838				Valid
X1.9	0.737				Valid
X1.10	0.783				Valid
X2.1		0.817			Valid
X2.2		0.860			Valid
X2.3		0.782			Valid
X2.4		0.832			Valid
X2.5		0.854			Valid
X2.6		0.728			Valid
Z1			0.795		Valid
Z2			0.855		Valid
Z3			0.852		Valid
Z4			0.767		Valid
Z5			0.777		Valid
Y2				0.764	Valid
Y7				0.796	Valid
Y8				0.792	Valid
Y9				0.819	Valid

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2023)

Dari data tabel 4.6 diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Dengan begitu seluruh variabel dinyatakan valid sehingga layak untuk dilaksanakan analisis lebih lanjut.

4.2.2.2 Discriminant validity

Validitas suatu variabel dapat ditentukan melalui diskriminan validitas, dimana setiap indikator dalam variabel tersebut memiliki nilai *cross loading* yang tertinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. Nilai *cross loading* setiap indikator yang disajikan dalam tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7
Tabel Cross Loading

Item	<i>Employee Engagement</i> (X1)	Kompensasi (Z)	Lingkungan Kerja (X2)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Keterangan
X1.1	0.733	0.460	0.302	0.112	Valid
X1.10	0.783	0.478	0.413	0.103	Valid
X1.2	0.778	0.376	0.314	0.048	Valid
X1.3	0.730	0.442	0.269	0.158	Valid
X1.4	0.725	0.391	0.297	0.052	Valid
X1.5	0.867	0.531	0.367	0.194	Valid
X1.6	0.794	0.414	0.342	-0.083	Valid
X1.7	0.761	0.400	0.326	-0.041	Valid
X1.8	0.838	0.423	0.303	-0.010	Valid
X1.9	0.737	0.434	0.262	0.043	Valid
X2.1	0.426	0.394	0.817	-0.047	Valid
X2.2	0.352	0.399	0.860	-0.072	Valid
X2.3	0.252	0.305	0.782	-0.142	Valid
X2.4	0.305	0.271	0.832	-0.113	Valid
X2.5	0.394	0.379	0.854	-0.018	Valid
X2.6	0.265	0.375	0.728	-0.048	Valid
Y2	0.007	0.115	-0.163	0.764	Valid
Y7	0.098	0.214	-0.061	0.796	Valid
Y8	0.069	0.179	-0.023	0.792	Valid
Y9	0.097	0.171	-0.002	0.819	Valid
Z1	0.516	0.795	0.331	0.163	Valid
Z2	0.512	0.855	0.418	0.140	Valid
Z3	0.417	0.852	0.357	0.115	Valid
Z4	0.428	0.767	0.391	0.207	Valid
Z5	0.403	0.777	0.283	0.251	Valid

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Dari tabel 4.7 diatas hasil *cross loading* setiap variabel laten, yaitu *employee engagement*, lingkungan kerja, kompensasi, dan *turnover intention*, menunjukkan nilai tertinggi dibanding variabel lain pada tiap nilai *cross loading*nya. Hal ini menandakan *discriminant validity* variabel-variabel tersebut baik. Dengan demikian, nilai-nilai validitas diskriminan pada penelitian ini dapat dianggap valid.

4.2.3 Uji Reliabilitas

4.2.3.1 *Composite Reliability*

Composite reliability digunakan untuk menilai reliabilitas variabel, di mana setiap variabel dianggap reliabel apabila nilai *composite reliability* $> 0,7$. Nilai *composite reliability* dari tiap variabel disajikan pada tabel 4.8 sebagai berikut.

Tabel 4.8
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	0.931	Reliable
Kompensasi (Z)	0.871	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0.902	Reliable
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.812	Reliable

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Dari tabel 4.8 diketahui nilai variabel *employee engagement* (X1) sebesar 0,931, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,902, kompensasi (Z) sebesar 0,871, dan *turnover intention* (Y) sebesar 0,812. Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel karena nilai setiap variabel melebihi 0,7.

4.2.3.2 *Cronbanch's alpha*

Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* di atas 0,7. Nilai *composite reliability* dari tiap variabel disajikan pada tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9
Cronbanch's Alpha

Variabel	<i>Cronbanch's Alpha</i>	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	0.926	Reliabel
Kompensasi (Z)	0.868	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.897	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.806	Reliabel

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Dari tabel 4.9 diketahui nilai variabel *employee engagement* (X1) sebesar 0,926, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,897, kompensasi (Z) sebesar 0,868, dan *turnover intention* (Y) sebesar 0,806. Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel karena nilai masing-masing variabel melebihi 0,7.

4.2.4 Model Struktural (*Inner Model*)

Jika sudah dipastikan *outer model* memenuhi persyaratan, tahap selanjutnya yakni melakukan pengujian *inner model* atau model struktural. Hal tersebut dapat dievaluasi dengan melihat nilai *R-square* untuk variabel dependen serta nilai *t*-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*).

4.2.4.1 *R square*

R-Square (*Coefficient determinantion*) dipakai untuk mengukur banyaknya variabel dependen dipenuhi variabel lainnya. Jika nilai $R^2 > 0,67$ maka termasuk dalam kategori baik, 0,33 termasuk sedang, dan 0,19 termasuk lemah. Pada penelitian ini tabel R^2 disajikan dalam tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.10
R-Square

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kompensasi (Z)	0.373	0.360
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.087	0.059

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 nilai *R Square* pengaruh secara bersama-sama atau simultan variabel *employee engagement* (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kompensasi (Z) adalah sebesar 0,373 dengan nilai *adjusted r square* 0,360. Maka, dapat dijelaskan bahwa semua konstruk eksogen (X1 dan X2) secara serentak mempengaruhi Z sebesar 0,360 atau 36%. Nilai *Adjusted R Square* >33% namun < 67% maka pengaruh semua konstruk eksogen X1 dan X2 terhadap Z termasuk moderat atau sedang. Hasil ini menunjukkan pengaruh yang sedang variabel *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap variabel kompensasi.

Nilai *R Square* pengaruh secara bersama-sama atau simultan *employee engagement* (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (Z) terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebesar 0,087 dengan nilai *adjusted r-square* 0,059. Maka, dapat dijelaskan bahwa semua konstruk eksogen (X1, X2 dan Z) secara serentak mempengaruhi Y sebesar 0,059 atau 5,9%. Nilai *Adjusted R-Square* < 19% maka pengaruh semua konstruk eksogen X1, X2 dan Z terhadap Y termasuk lemah. Hasil ini menunjukkan pengaruh yang lemah variabel *employee engagement*, lingkungan kerja melalui kompensasi terhadap variabel *turnover intention*.

4.2.4.2 *F-square*

Uji *f-square* digunakan untuk menilai besarnya pengaruh antara variabel dengan ukuran efek atau *f-square*. Dalam hal ini, nilai *f-square* sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 dapat diinterpretasikan sebagai indikasi pengaruh yang lemah, sedang, dan besar pada tingkat struktural dari prediktor variabel laten. Namun, nilai yang < 0,02 dapat diabaikan atau dianggap tidak memiliki pengaruh yang signifikan (Ghozali &

Latan, 2015). Dalam penelitian ini tabel *f-Square* ditampilkan dalam tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4.11
F Square

Variabel	Employee Engagement (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kompensasi (Z)	Turnover Intention (Y)
(X1)			0.283	0.000
(X2)			0.083	0.068
(Z)				0.043
(Y)				

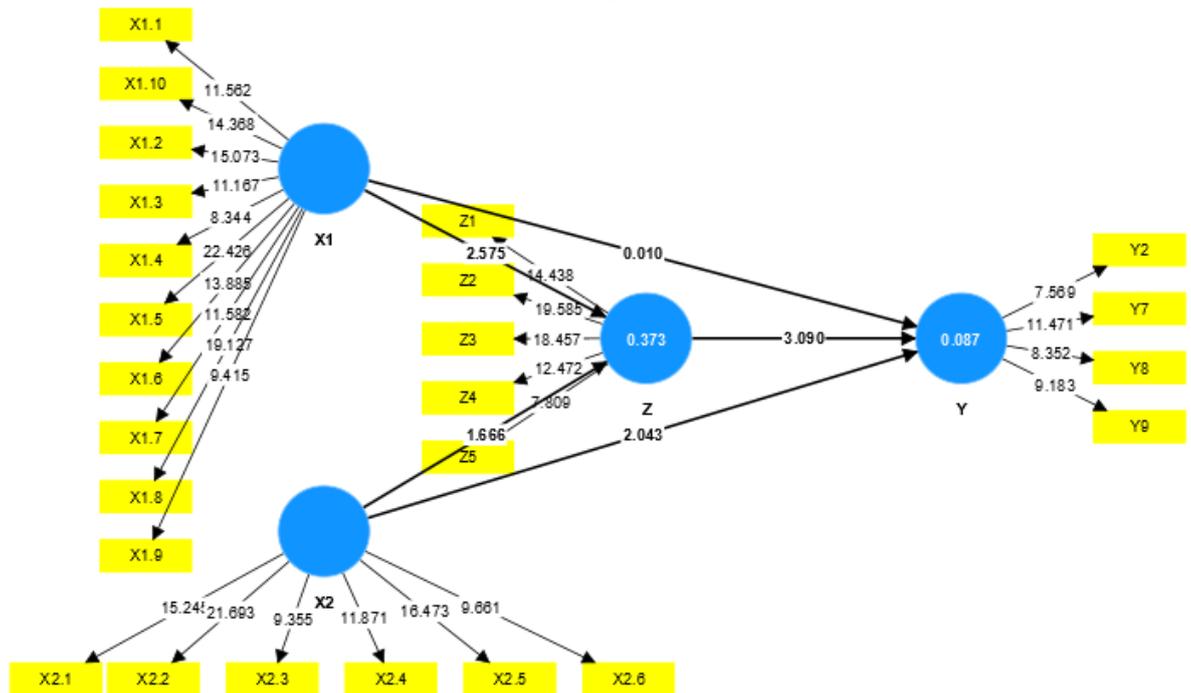
Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Maka berdasarkan tabel nilai *F-Square* 4.11, yang termasuk pengaruh *size* besar > 0.35 adalah tidak ada. Dan yang termasuk pengaruh *size* sedang yaitu dengan *F Square* antara 0.15 sampai dengan 0.35 adalah pengaruh X1 terhadap Z. Pengaruh X2 terhadap Z, X2 terhadap Y dan Z terhadap Y termasuk lemah karena nilai *F-Square* berada diantara 0.02 sd 0.15. Sedangkan pengaruh diabaikan adalah pengaruh X1 terhadap Y yang memiliki nilai *f square* < 0.02 .

4.3 Uji Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel pada penelitian. Pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan uji t. Uji hipotesis secara langsung didasarkan pada hasil *output* seperti gambar, nilai koefisien jalur (*path coefficient*), serta pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang terdapat pada *output* tersebut. Berikut penjelasan mengenai uji hipotesis.

Gambar 4.3
Boostrapping



Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Hasil analisis smartPLS dengan menggunakan metode simulasi, yaitu *bootstrapping* terhadap sampel, memberikan hasil statistik sebagai berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis

PENGARUH	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Z	0.463	0.444	0.180	2.575	0.005
X1 -> Y	-0.001	-0.010	0.123	0.010	0.496
Z -> Y	0.316	0.349	0.102	3.090	0.001
X2 -> Z	0.251	0.288	0.150	1.666	0.048
X2 -> Y	-0.225	-0.244	0.110	2.043	0.021
X1 -> Z -> Y	0.146	0.159	0.090	1.624	0.052
X2 -> Z -> Y	0.079	0.098	0.062	1.285	0.099

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Dari hasil uji hipotesis pada tabel 4.12 tersebut, diketahui:

1. Hasil uji hipotesis pengaruh *employee engagement* (X1) terhadap kompensasi (Z) dengan nilai *t-statistics* $2,575 > 1,96$ dengan pengaruh sebesar 0,463 serta nilai *P-values* $0,005 < 0,05$. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi (Z).**
2. Hasil uji hipotesis pengaruh *employee engagement* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai *t-statistics* $0,010 < 1,96$ dengan pengaruh sebesar -0,001 serta nilai *P-values* $0,496 > 0,05$. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* (Y).**
3. Hasil uji hipotesis pengaruh kompensasi (Z) terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai *t-statistics* $3,090 > 1,96$ dengan pengaruh sebesar 0,316 serta nilai *P-values* $0,001 < 0,05$. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).**
4. Hasil uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kompensasi (Z) dengan nilai *t-statistics* $1,666 < 1,96$ dengan pengaruh sebesar 0,251 serta nilai *P-values* $0,048 < 0,05$. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi (Z).**
5. Hasil uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai *t-statistics* $2,043 > 1,96$ dengan pengaruh sebesar -

0,225 serta nilai *P-values* $0,021 < 0,05$. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y).**

6. Hasil uji hipotesis pengaruh *employee engagement* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kompensasi (Z) dengan nilai *t-statistics* $1,624 < 1,96$ dengan pengaruh sebesar 0,146 serta nilai *P-values* $0,052 > 0,05$. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* (X1) tidak berpengaruh terhadap turnover intention (Y) melalui kompensasi (Z).**
7. Hasil uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kompensasi (Z) dengan nilai *t-statistics* $1,285 < 1,96$ dengan pengaruh sebesar 0,079 serta nilai *P-values* $0,099 > 0,05$. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap turnover intention (Y) melalui kompensasi (Z).**

4.4 Pembahasan

Hasil analisis yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa penelitian ini telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dengan melibatkan 100 responden, dan instrumen penelitian telah diuji untuk validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memenuhi syarat yang ditetapkan, sehingga dapat dianggap valid dan reliabel dalam mengukur konstruk yang diteliti.

4.4.1 Pengaruh *Employee Engagement* (X1) terhadap Kompensasi (Z)

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa *employee engagement* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi (Z) karyawan PR Alfi Putra, artinya semakin tinggi atau baik *employee engagement*, maka akan berdampak terhadap meningkatnya kompensasi karyawan PR Alfi Putra.

Employee engagement (X1) memiliki pengaruh terhadap kompensasi (Z) karena loyalitas karyawan yang tinggi mampu memberikan *impact* atau pengaruh terhadap karyawan lain sehingga ketika satu karyawan memiliki semangat untuk bekerja maka dapat memicu karyawan lain untuk bersemangat juga dalam bekerja. Hal ini tentunya akan menghasilkan *impact* terhadap kinerja yang *outputnya* tercapainya target yang telah ditentukan dan ketika performa kinerja karyawan meningkat maka perusahaan akan berpeluang memberikan insentif. Hasil penelitian ini selaras dengan indikator lama bekerja karyawan yang merupakan representasi dari dedikasi karyawan terhadap perusahaan yang menunjukkan rata-rata persentase paling tinggi jika dibandingkan dengan indikator lain.

Islam telah mengajarkan umatnya agar selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja. Seseorang yang terdorong dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya, hal tersebut merupakan cerminan dari karakteristik *employee engagement* yakni *vigor* (semangat) dan *dedication* (dedikasi). Seseorang yang memiliki rasa *employee engagement* yang tinggi akan maksimal dalam bekerja untuk dapat berkontribusi dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.

Allah telah berfirman dalam QS. An-Najm ayat 39-42 sebagai berikut:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى (٣٩) وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى (٤٠) ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى

(٤١) وَأَنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ الْمُنْتَهَى (٤٢)

Artinya: “Bahwasanya manusia hanya memperoleh apa yang telah ia usahakan(32), Bahwa sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)(40), Kemudian ia akan diberi balasan atas (amalnya) itu dengan balasan yang paling sempurna(41), Bahwa sesungguhnya kepada Tuhanmu lah kesudahan (segala sesuatu)(42)”.

Pada ayat tersebut kita dapat mempelajari bahwa yang setiap kita kerjakan di dunia kelak akan mendapat balasan di hari kiamat, serta akan menjadi bukti atas apa yang kita kerjakan di dunia, sehingga melakukan sesuatu pekerjaan dengan dasar sebuah keikhlasan. Pada saat hari itu tiba, amal ibadah manusia akan ditimbang dan memperoleh ganjaran sesuai dengan yang kita kerjakan di dunia. Hal ini menunjukkan bahwa Allah akan memberi balasan atas setiap ikhtiar manusia dan balasan Allah tidak akan meleset.

4.4.2 Pengaruh *Employee Engagement* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan PR Alfi Putra, artinya baik atau buruknya *employee engagement* tidak mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan PR Alfi Putra. Keadaan ini akan mengindikasikan bahwa *employee engagement* tidak dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* atau dengan kata lain kenaikan dan penurunan *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Selanjutnya, dalam konteks karyawan PR Alfi Putra, mengacu hasil *f square* (tabel 4.11) yang menunjukkan bahwa pengaruh adalah pengaruh X1 terhadap Y

yang mempunyai nilai $f\ square$ $0,00 < 0,02$ (pengaruh diabaikan) sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* bukan merupakan hal yang mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karena sebagian karyawan yang merupakan perempuan dengan umur yang relatif muda sedari awal memiliki niat untuk bekerja hanya sementara pada PR Alfi Putra untuk mencari pengalaman saja dan selanjutnya ingin bekerja ditempat lain atau tidak ingin bekerja pada bidang tersebut, dalam hal ini adalah bekerja di pabrik pengolahan tembakau.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sabrina Tambunan et al., (2020) yang mengatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* artinya baik buruknya *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Berhenti kerja tanpa alasan yang jelas tentu saja bukan hal yang dibenarkan. Oleh karena itu bekerja adalah sebuah kewajiban manusia agar menjemput rejeki yang telah Allah SWT siapkan guna memenuhi kebutuhan. Seperti yang Allah jelaskan dalam QS Al-Qasash: 77 berikut ini:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan". (Al-Qasash; 77).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia harus berusaha sekuat tenaga dan pikiran untuk mendapat harta, serta mencari pahala beka nanti di akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepada manusia di dunia, berupa kekayaan dan karunia lainnya, dengan menggunakannya di jalan Allah SWT. Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan, hal tersebut menerangkan bahwa kita tidak boleh seenaknya berhenti bekerja tanpa alasan karena hal tersebut termasuk dalam berbuat kerusakan, yakni merusak ekosistem perusahaan.

4.4.3 Pengaruh Kompensasi (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari hasil pengujian disimpulkan bahwa kompensasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PR Alfi Putra, yang berarti semakin tinggi atau baik kompensasi, maka keinginan karyawan untuk keluar akan meningkat pada PR Alfi Putra.

Selanjutnya, dalam konteks karyawan PR Alfi Putra, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi kompensasi maka keinginan karyawan keluar akan meningkat, hal tersebut dikarenakan sistem pemberian upah PR Alfi Putra adalah borongan. Sistem ini memberikan target kepada karyawan untuk penggajiannya, dimana banyaknya jumlah upah yang diterima karyawan didasarkan oleh jumlah produksi yang dihasilkan karyawan pada tiap harinya. Agar dapat memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan, karyawan perlu memiliki fisik prima sehingga dapat mencapai hasil produksi sesuai target. Namun di lapangan tidak semua karyawan memiliki kesehatan yang prima atau dalam usia produktif sehingga dapat mempengaruhi hasil produksinya. Dengan demikian semakin banyak upah yang ingin didapatkan, maka perlu tenaga lebih untuk

mencapainya. Hal tersebutlah yang membuat karyawan berniat keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Selanjutnya, apabila mengacu terhadap hasil rata-rata jawaban responden terhadap variabel kompensasi (tabel 4.4) menunjukkan bahwa penerapan kompensasi yang diaplikasikan PR Alfi Putra dipersepsikan baik oleh karyawan PR Alfi Putra. Artinya, secara umum karyawan PR Alfi Putra merasa senang, puas, atau menerima sistem kompensasi yang diterapkan oleh PR Alfi Putra.

Hasil ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aninda Ayu et al., (2020) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dalam Islam kompensasi atau upah merupakan suatu hal yang lazim dilaksanakan oleh pimpinan kepada pekerjanya, karena pada dasarnya hukum dari upah ialah boleh (*mubah*) dimana upah adalah bagian dari *muamalah* dan hukum asal dari *muamalah* adalah *mubah* (boleh) terkecuali jika terdapat dalil yang menyatakan haram. Allah SWT memberikan contoh kompensasi dalam QS Al-Kahfi; 107 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ كَانَتْ لَهُمْ جَنَّاتُ الْفِرْدَوْسِ نُزُلًا

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal saleh, bagi mereka adalah surga firdaus menjadi tempat tinggal”.

Ayat tersebut menerangkan bahwa hamba yang beriman dan membuktikan keimanannya dengan melaksanakan amal kebaikan, maka akan ditempatkan untuknya surga firdaus oleh Allah SWT yang akan dijadikan tempat tinggal kekal di dalamnya. Hal ini menjadi contoh bahwa Allah memberikan hal sepadan

mengenai kebaikan yang diperbuat hambanya dengan balasan yang setimpal juga kelak.

4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kompensasi (Z)

Dari hasil pengujian disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi (Z) pada karyawan PR Alfi Putra, yang berarti semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik atau tinggi pula kompensasi yang diberikan PR Alfi Putra kepada karyawan.

Lingkungan kerja yang positif, inklusif, adil, dan memungkinkan pertumbuhan serta perkembangan dapat berkontribusi pada peningkatan kompensasi karyawan. Hal tersebut karena jika lingkungan kerja baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan meningkatkan produktivitas perusahaan serta meningkatkan laba yang pada akhirnya kompensasi karyawan akan meningkat.

Sebagai pembaharuan dalam penelitian, peneliti meneliti variabel pengaruh lingkungan kerja terhadap kompensasi yang hubungan antar dua variabel ini jarang atau belum ada yang meneliti. Hal ini dapat menjadi acuan atau landasan lebih lanjut dalam melakukan penelitian terkait hubungan antar kedua variabel ini.

Lingkungan kerja dalam Islam mencakup seluruh ruang dan waktu kegiatan usaha yang dilakukan oleh manusia. Lingkungan ruang mencakup bumi, air, hewan, tumbuhan serta seluruh ciptaan Allah yang berada di bumi serta wajib dijaga oleh manusia yang merupakan khalifah Allah untuk menjaga dan memanfaatkan dengan baik seluruh ciptaan Allah di Bumi. Hal tersebut tentunya telah diajarkan oleh Rasulullah Muhammad SAW sebagai panutan umat islam.

Pada sebuah hadis riwayat Imam At-Turmudzi, Nabi Muhammad S.A.W bersabda mengenai lingkungan kerja, hadis tersebut berbunyi:

عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَمَ
جَوَادٌ يُحِبُّ الْجَوَادَ فَتَطْفُرُوا أَفْنِيَتَكُمْ

Artinya: “Dari Sa’ad bin Abi Waqash, dari Ayahnya, dari Rasulullah S.A.W bersabda: Sesungguhnya Allah Ta’ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu.”(HR. Tirmidzi).

Dalam dalil tersebut Allah melarang pengrusakan di muka bumi, tapi malah sebaliknya yakni Allah mewajibkan setiap orang untuk berbuat baik, menjaga serta merawat lingkungan. Pengrusakan merupakan suatu bentuk pelanggaran seorang hamba atas perintah Tuhannya.

4.4.5 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari hasil pengujian disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PR Alfi Putra, yang berarti semakin baik lingkungan kerja, maka akan menurunkan *turnover intention* pada karyawan PR Alfi Putra. Keadaan ini akan mengindikasikan bahwa baik dan buruknya lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*.

Lingkungan kerja yang dibuat oleh perusahaan mampu memberikan kenyamanan kepada karyawan terutama sikap keterbukaan antara atasan dengan bawahan berpengaruh kuat supaya terciptanya lingkungan kerja yang baik, sehingga tekanan pekerjaan yang dirasakan karyawan menjadi ringan, yang menyebabkan *turnover intention* karyawan menurun.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Amalia & Endarwati, (2018), Efentris & Chandra, (2019), Ramadhoni, (2020), Sugiono et al., (2021), dan Ernawati et al., (2022) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Manusia merupakan makhluk Allah yang paling sempurna karena dibekali dengan akal dan pikiran. Selain itu Allah menciptakan segala hal di bumi ini untuk dimanfaatkan oleh manusia. Bukan hanya memanfaatkan saja, namun Allah juga menugaskan manusia untuk menjadi khalifah. *Khalifah* berarti pengayom, pemeliharaan, serta pembimbing supaya setiap makhluk menggapai tujuan Allah. Atas tanggung jawab sebagai *khalifatullah* di bumi, Allah SWT memberikan kewajiban menjaga dan melestarikan alam. QS Al-Qhashash ayat 17 mengatakan sebagai berikut:

وَأَبْتِغِ فِي مَاءِ الدَّارِ آخِرَةَ طَّوَّالًا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا طَّ وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ طَّ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ طَّ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Dari ayat tersebut dapat kita pelajari bahwa Allah melarang pengrusakan di muka bumi, tapi malah sebaliknya yakni Allah mewajibkan setiap orang untuk berbuat baik, menjaga serta merawat lingkungan. Pengrusakan merupakan suatu bentuk pelanggaran seorang hamba atas perintah Tuhannya.

4.4.6 Pengaruh *Employee Engagement* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

melalui Kompensasi (Z)

Dari hasil pengujian diketahui bahwa *t-statistic* $1,624 < 1,96$ dan *p-value* $0,052 > 0,05$ sehingga dinyatakan tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa kompensasi (Z) tidak dapat memediasi pengaruh *employee engagement* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) pada PR Alfi Putra. Hal tersebut disebabkan *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* sedangkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Sebagai pembaharuan peneliti menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel mediasi hubungan antara pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* dengan hasil dalam konteks penelitian ini, bahwa kompensasi tidak mampu memediasi pengaruh dari kedua variabel tersebut. Hal ini dapat menjadi acuan atau landasan lebih lanjut untuk melakukan penelitian terkait hubungan antar kedua variabel ini dengan kompensasi sebagai variabel mediasinya.

Meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas tentu bukanlah tindakan yang tepat serta dibenarkan. Bekerja adalah sebuah kewajiban untuk menjemput rezeki yang sudah Allah SWT siapkan guna memenuhi kebutuhan. Seperti yang Allah katakan dalam firman-Nya surah At-Taubah ayat 105 berikut ini:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata,

lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S At-Taubah; 105).

Dalam ayat ini sudah ditegaskan bagaimana kaum muslimin diperintahkan untuk bekerja. Namun tentu saja suatu pekerjaan akan menjadi pahala jika dijalani dengan ikhlas dan tentunya dengan jalan yang baik. Itulah kenapa etika juga perlu diterapkan dalam pekerjaan. Sehingga saat mengundurkan diri dari pekerjaan juga harus memberikan sikap yang tepat dan dengan etika.

4.4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Kompensasi (Z)

Dari hasil pengujian diketahui bahwa *t-statistic* $1,285 < 1,96$ dan *p-value* $0,099 > 0,05$ sehingga dinyatakan tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa kompensasi (Z) tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada PR Alfi Putra. Hal ini disebabkan oleh hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Sebagai pembaharuan peneliti menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel mediasi hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan hasil dalam konteks penelitian ini, bahwa kompensasi tidak mampu memediasi pengaruh dari kedua variabel tersebut. Hal ini dapat menjadi acuan atau landasan lebih lanjut untuk melakukan penelitian terkait hubungan antar kedua variabel ini dengan kompensasi sebagai variabel mediasinya.

Sudah seharusnya bagi perusahaan untuk memenuhi kewajiban balas jasa atau upah kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas apa yang telah karyawan kerjakan. Selain itu juga mengingat upah adalah alasan utama untuk karyawan bekerja. Mereka memberikan kemampuannya bekerja kepada perusahaan untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Islam melarang berlaku sewenang-wenang terhadap upah. Hal ini diungkapkan Nabi dari Abu Hurairah dalam hadits yang sangat panjang ketika Nabi berkhotbah di Madinah sebelum Nabi wafat. Salah satu pesan Nabi saat itu adalah:

وَمَنْ ظَلَمَ أَجِيرًا أُجْرَةَ حَيْطَ عَمَلُهُ ، وَحُرِّمَ عَلَيْهِ رِيحُ الْجَنَّةِ

Artinya: "Siapa yang berlaku zalim terhadap upah seorang pekerja/buruh. Maka haram baginya bau surga (haram baginya surga)." (H.R Ath-Thabrani).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas mengenai pengaruh *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kompensasi dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Employee engagement* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi (Z) karyawan PR Alfi Putra, semakin baik atau tinggi aktivitas *employee engagement*, maka berdampak pada meningkatnya kompensasi pada karyawan PR Alfi Putra.
2. *Employee engagement* (X1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) karyawan PR Alfi Putra, artinya meskipun *employee engagement* naik tapi keinginan *turnover intention* karyawan tetap ada. Dalam konteks penelitian ini, pada PR Alfi Putra tingkat *employee engagement* bukan menjadi pengaruh terhadap keinginan keluar karyawan.
3. Kompensasi (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan PR Alfi Putra, artinya semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan PR Alfi Putra, maka *turnover intention* juga meningkat.
4. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi (Z) karyawan PR Alfi Putra, artinya semakin baik lingkungan kerja maka memungkinkan untuk meningkatkan kompensasi pada karyawan PR Alfi Putra.

5. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan PR Alfi Putra, artinya semakin baik lingkungan kerja pada PR Alfi Putra, maka *turnover intention* karyawan akan menurun.
6. *Employee engagement* (X1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) melalui kompensasi (Z) karyawan PR Alfi Putra, dalam konteks penelitian ini kompensasi tidak dapat menjadi mediasi variabel *employee engagement* terhadap *turnover intention*.
7. Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) melalui kompensasi (Z) karyawan PR Alfi Putra, dalam konteks penelitian ini kompensasi tidak mampu menjadi mediasi variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PR Alfi Putra, hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam evaluasi pengambilan keputusan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat menjadi pengaruh keinginan keluar karyawan seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan ketentuan dan kinerja karyawan serta lingkungan kerja yang dapat menunjang kinerja karyawan dan membuat karyawan betah untuk tetap mengikatkan diri kepada perusahaan atau setia terhadap organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar melaksanakan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention*, serta meneliti lebih dalam mengenai kompensasi sebagai variabel mediasi antara

pengaruh *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini. Selain itu juga untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti pengaruh variabel *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap kompensasi yang mana masih minim peneliti yang meneliti mengenai variabel tersebut sehingga kelak dapat penelitian tersebut dapat dijadikan landasan untuk penelitian selanjutnya.

3. Mengenai variabel dependen *turnover intention*, untuk peneliti selanjutnya apabila menggunakan variabel tersebut, peneliti menyarankan untuk memakai variabel independen yang sesuai dengan keadaan di lapangan objek penelitian. Hal tersebut dikarenakan sangat banyak teori yang menerangkan penyebab terjadinya *turnover intention* sehingga membuat penelitian mengenai *turnover intention* mencakup cakupan yang lebih luas untuk diteliti sesuai dengan keadaan objek di lapangan.
4. Mengenai penyebaran kuesioner secara langsung, berikan pengertian terhadap karyawan sebagai sampel penelitian bahwa kuesioner tersebut hanya sebatas untuk pengembangan keilmuan dan tidak menjadi penilaian perusahaan terhadap kinerja setiap karyawan, dalam artian kuesioner tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka. Kuesioner pada penelitian ini justru membantu perusahaan berkembang menjadi lebih baik dan semakin berkembang. Dengan begitu data yang diterima akan menjadi lebih valid serta sesuai dengan keadaan di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim

- Agus Hali, M. (2019). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi Pt. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 228–234.
- Amalia, M. ., & Endarwati, M. L. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta. *Journal Manajemen Bisnis Indonesia*, 13(2), 106–117.
- Andriani, R., Disman, D., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). *Empirical Effects of Work Environment, Job Satisfaction and Work Engagement on Turnover Intention in Hospitality Industry*. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 129–140. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.129>
- Anuraga, G., Sulistiyawan, E., & Munadhiroh, S. (2017). *Structural Equation Modelling – Partial Least Square untuk Pemdelan Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) di Jawa Timur*.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnver Intention Dapat Mempengaruhi Kinerja Perusahaan*. CV Pena Persada.
- Chrisdiana, L., & Rahardjo, M. (2019). Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work Life Balance* terhadap *Turn Over Intention* di Generasi Millenial. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1), 01. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v1i1.4738>
- Efentris, T., & Chandra, S. (2019). *The Influence of Work Environtment on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention at PT.Cahaya Araminta Pekanbaru*. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 197–209.
- Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., Fatmawati, Y. D., Mukaffi, Z., & Setiani. (2021). *An Empirical Effect of Workloads on Employee Satisfaction: Mediating by Work Environment*. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(1). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.1.14>
- Ernawati, F. Y., Novandalina, A., & Majid, U. A. (2022). *Effect of Job Satisfaction, Work Stress, and Work Environment on Potential Turnover Intention of Operator Level Employees at Pt. Prima Sejati Sejahtera 3*. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 264. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i1.4075>
- Fajri, N., Haryadi, & Darmawati, D. (2019). Person-job fit on turnover intention : Mediated employee engagement. *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship 2019*, 5(1), 320–327.
- Fauzia, N. K., & Marwansyah. (2020). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap

- Turnover Intention* Studi Kasus PT XYZ Bandung. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 6(1), 33–42. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v6i1.1873>
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). *Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) serta Dampaknya terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 20(1), 1–23. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1101>
- Febrisa, V. V., Zunaidah, & Andriana, I. (2023). Pengaruh Manajemen Keragaman Tenaga Kerja dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Hindoli. 2, 122–133. <https://doi.org/10.47467/manbiz.v2i2.2492>
- Firdaus, A. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *EKONOMIS : Journal of Economics and Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermanto, A., Tecoalu, M., & Sandra, L. (2023). *The Influence of Transactional Leadership Style and Work Culture on Work Performance Mediated By Work Motivation*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(3), 563–571. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.03.17>
- Islamy, F. J. (2018). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2017). *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 86–102.
- Juliantara, K., Sihombing, I. H., & Sulistyawati, N. L. K. (2020). The Effect of Employee Engagement on Turnover Intention: The Case of Golden Tulip Jineng Resort Bali Hotel. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 160(Icbmr), 300–305.
- K, A. A., Maria M Minarsih, & Wulan, H. S. (2020). *The Effect of Compensation, Leadership, and Work Environment to Turnover Intention Employee Gombel Golf Semarang Employees Caddy Parts*. *Journal of Management UNPAND*, 6.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Kishore, R., Khadse, K., Gupta, S. K., & Mohture, A. (2023). *Impact of Employee Engagement on Turnover Intention in the Context of Hospitality Industry*. February.
- Kristiana, I. F., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch dalam Utrecht *Work Engagement Scale-9* (Uwes-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Lestari, L., & Harmon. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Mangkunegara, A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (tujuh). PT Remaja Rosdakarya.
- McCarthy, I. O., Moonesinghe, R., & Dean, H. D. (2020). *Association of Employee Engagement Factors and Turnover Intention Among the 2015 U.S. Federal Government Workforce*. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020931847>
- Meirina, I., Ferdian, F., Pasaribu, P., & Suyuthie, H. (2018). *The Influence of Work Environment Towards Turnover Intention of Employee of 4 Star Hotels in Padang City*. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*, 4(2), 97. <https://doi.org/10.22334/jbhost.v4i2.120>
- Murti, A. D., Sheviyani, H., & Desiree, H. S. (2023). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention*. 2(2), 125–130.
- Ncede, N. (2013). *Factors Contributing to Employee Turnover Intention at a Selected Company in the Cape Town Clothing Industry*. *Cape Peninsula University of Technology*.
- Novie Citra Arta, D., Pabendon, T., Sandy, S., Abduh Anwar, M., Taime, H., Penerbangan Jayapura, P., Jambatan Bulan, S., & Muhammadiyah Sidenreng Rappang, U. (2023). *Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Turnover Intention: Literatur Review*. 6, 1406–1417.
- Nugroho, A. S.e., M. I., Tanoyo, K., & Yudha, T, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majapaahit. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Purba, M. Y., & Ruslan, S. (2020). *Influence Compensation, Career Development, and Job Satisfaction to Turnover Intention*. 1(2), 358–372. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381.
- Ramadhoni, V. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Efficacy*, *Work-Family Conflict*, dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Pegawai Kantor Badan Sar Nasional Mataram. *Forum Ekonomi*, 22(1), 82–94.
- Ratih Prameswari Wulan Asih. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 25–35. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>
- Reeves, W. J., & Krishnan, D. S. G. (2020). *Correlates Employee Engagement with Turnover Intention*. *SSRN Electronic Journal*, August. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3563075>

- Sabrina Tambunan, M., Tewal, B., Dotulong, L. O., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2020). Pengaruh *Employee Engagement*, *Quality Of Work Life* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 703–712.
- Sandy, F. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh *Organizational Commitment* Karyawan PT Idx. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–19. <https://doi.org/10.25170/jm.v16i1.788>
- Santhanam, N., & Srinivas, S. (2023). *Modeling The Impact Of Employee Engagement and Happiness on Burnout And Turnover Intention Among Blue-Collar Workers At A Manufacturing Company*. *Benchmarking*, 27(2), 499–516. <https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2019-0007>
- Setia Darma, P., & Sani Supriyanto, A. (2018). *Structural Equation Mdeling – Partial Least Square* untuk Pemdalan Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) di Jawa Timur. *Management and Economics Journal*, 3(2), 105–123.
- Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018). *The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention*. 20(3), PP. <https://doi.org/10.9790/487X-2003010106>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Siwi, G., Taroreh, R. N., & Dotulong, L. O. H. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*, 4(4), 941–951.
- Sugiono, E., Ria Armela, S., & Efendi, S. (2021). *The Effect Between job Satisfaction, Work Stress, and Work Environment on Turnover Intention Mediated by Organizational Commitment to The Indonesian National Cyber and Crypto Agency*. *Multicultural Education*, 7(10), 221–238. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5558002>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM Untuk Skirpsi, Tesis, Desertasi, dan Dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Inteligensi Media.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Vironika, H. (2020). *Linking Work Environment to Employee Performance: the Mediating Role of Work Discipline*. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 14. <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p14-25>
- Supriyanto, A. S., & Maharani, E. V. (2019). *Spirituality at Work and Organizational Commitment as Moderating Variables in Relationship between Islamic Spirituality and OCB IP and Influence Toward Employee Performance*. *Journal of Islamic Marketing*.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>

- Thufailah, D. Q., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta Dampaknya terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT . PLN Pusharlis (Persero). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis UIB*, 12(2), 1039–1049.
- Vizano, N. A., & Sutawidjaya, A. H. (2020). *The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention Evidence from Indonesia*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). *Effects of Professional Identity on Turnover Intention in China's Hotel Employees: The Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction*. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45(December 2019), 10–22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- Yudhistira, E. R. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PG Kebon Agung). *Jurnal Ilmiah Mahaiswa FEB Universitas Brawijaya*.
- Yunita, N., & Putra, M. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 255290.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Oleh: Syahriza Azizan Sayid

YTH. Bpk/Ibu/Sdr/I

Karyawan PR Alfi Putra

Dalam kepentingan penyusunan skripsi, peneliti memohon kepada anda untuk bersedia mengisi kuesioner berikut ini. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk menggali pendapat/persepsi/penilaian anda mengenai intensitas keinginan untuk keluar serta faktor-faktor yang berpengaruh terhadapnya, yang diharapkan bisa menjadi masukan bagi PR Alfi Putra.

Informasi yang didapat nantinya digunakan untuk kepentingan keilmuan. Oleh sebab itu kami memohon anda memberikan penilaian yang jujur terhadap kondisi yang ada. Atas kesediaan dan kerjasama Anda, kami sampai terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Nomor HP :

Jabatan / Posisi :

DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk mengisi tanda (✓) pada setiap pernyataan yang anda pilih.

Keterangan :

1 (STS) = Sangat Tidak Setuju

2 (TS) = Tidak Setuju

3 (N) = Netral

4 (S) = Setuju

5 (SS) = Sangat Setuju

NO	PERNYATAAN	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
	<i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i>					
1.	Saya adalah karyawan yang memiliki kemauan kerja tinggi					
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan motivasi dari diri saya sendiri					
3.	Saya melakukan pekerjaan karena ingin menikmati sesuatu dari hasil kerja saya					
4.	Saya sudah lama bekerja pada PR Alfi Putra					
5.	Saya selalu mematuhi segala bentuk aturan di tempat kerja					

6.	Saya selalu merasa senang ketika dapat menyampaikan pendapat saya untuk kemajuan PR Alfi Putra					
7.	Saya merasa puas ketika perusahaan mengalami kemajuan					
8.	Suasana kerja selalu menjadi hal yang menyenangkan					
9.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan sesama pekerja					
10.	Suasana di tempat kerja membuat waktu terasa begitu cepat berlalu					
	Lingkungan Kerja					
11.	Cahaya di tempat kerja cukup untuk melakukan pekerjaan					
12.	Suara pada tempat kerja saya yang tidak bising dan tidak mengganggu pekerjaan saya					
13.	Sirkulasi dan kualitas udara yang baik di sini mendukung saya dalam bekerja					
14.	Peralatan pada tempat kerja saya sudah memadai untuk menyelesaikan pekerjaan					
15.	Atasan saya terbuka dalam menerima saran dan pendapat					
16.	Hubungan saya dengan karyawan lain sudah seperti keluarga dan saling mendukung					
	KOMPENSASI					
17.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya lakukan					
18.	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan					
19.	Imbalan yang saya terima sesuai dengan ketentuan dari perusahaan					
20.	Perusahaan memberikan imbalan tepat pada waktunya					
21.	Saya menerima tunjangan kesehatan dari perusahaan					
22.	Saya menerima tunjangan hari raya dari perusahaan					
	TURNOVER INTENTION					
23.	Saya berniat bekerja disini hanya sementara					
24.	Saya berniat sudah tidak ingin bekerja disini lagi					

25.	Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan yang saya dapat sekarang					
26.	Saya masih sering mencari lowongan pekerjaan lain yang cocok bagi saya					
27.	Saya ingin mencari suasana kerja yang baru					
28.	Saya merasa butuh pengalaman melalui pekerjaan yang baru					
29.	Saya berencana keluar dari pekerjaan dalam waktu dekat					
30.	Saya merasa kesulitan berkembang dalam hal pengalaman sehingga saya berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan					
31.	Saya memiliki masalah dengan lingkungan kerja yang membuat saya ingin keluar dari pekerjaan					

Lampiran 2

Rekapitulasi Kuesioner

<i>Employee Engagement</i>									
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
4	3	3	4	4	4	5	4	3	4
3	2	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	3	5
3	3	3	4	4	4	5	4	3	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
4	3	4	3	3	3	3	4	2	5
4	4	3	4	4	4	5	5	5	5
4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	3	4	3	3	4	3
4	3	4	4	4	3	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
4	4	4	5	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3

4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	3	4	4	2
2	3	3	3	3	4	3	3	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
3	4	3	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	3	4	4	4	4	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
5	2	2	5	3	5	1	5	5	3
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
4	3	2	3	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	5	4	3	5	3	5	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	5	3	4	3	2	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	2	4	4	5	4	4	3
3	2	2	4	5	2	4	3	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	5	4	4	4	5	2	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	2	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	2	4	2
3	4	5	4	3	4	4	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	5	5	5	3	3	4	2	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	5	3	4	5	5	5	5
4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
3	3	5	4	4	4	4	5	5	4

4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
5	5	4	4	4	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3	2
3	3	2	4	3	2	4	1	3	4
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
1	4	5	4	4	4	4	4	4	3
4	2	2	5	2	5	4	3	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	5	3	4	5	4
4	5	4	3	4	5	3	4	5	4
4	5	4	3	4	5	3	4	5	4
4	5	5	5	4	4	5	4	3	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1

Lingkungan Kerja					
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
4	4	4	5	4	4
4	3	4	5	4	5
5	4	4	3	5	5
4	4	3	3	4	4
4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	3	3
4	4	4	4	4	4

3	3	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5
4	5	4	5	5	4
2	4	2	4	4	3
5	5	4	5	4	5
3	3	4	4	3	3
4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	4	3
4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3
3	4	4	5	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	3
3	3	3	3	2	4
4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	4
3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4
2	4	5	5	4	5
5	4	4	5	4	4
4	3	5	4	3	2
4	4	4	5	4	4
4	5	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	3
2	2	2	2	2	3
3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4

4	4	5	4	5	3
5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	2	5
3	4	4	4	3	2
3	3	4	4	5	2
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5
5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	3
4	4	4	4	3	3
5	4	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4
3	5	5	4	4	4
3	3	4	4	4	5
4	3	3	4	4	4
3	4	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1
3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	5
5	3	4	4	4	3
5	3	4	4	4	5
5	5	4	5	5	4
2	5	5	4	3	4
2	5	3	4	5	5
4	5	3	4	5	4
5	5	3	4	5	5
4	5	3	4	5	5
4	5	3	4	5	4
1	1	1	1	1	1
3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4

5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4

Kompensasi					
Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
4	4	4	3	3	3
2	4	4	4	3	3
4	4	3	5	4	5
4	4	3	4	3	4
5	4	4	5	5	4
3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4
5	5	5	4	4	5
5	4	5	4	4	4
3	3	4	3	3	3
5	4	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3
3	3	3	4	4	3
4	4	5	3	5	4
3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	3	4
3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	3
4	3	4	3	3	3
4	4	4	5	5	4
4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	1	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4
4	4	4	5	5	4
3	4	4	5	3	4
5	5	5	5	5	3
5	4	5	5	5	5

4	5	4	4	4	5
5	5	3	2	4	3
4	4	5	4	4	5
5	4	4	4	2	4
4	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	3
3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	3	3
2	3	3	3	3	2
5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4
4	3	4	5	4	3
4	4	4	5	4	4
1	4	4	5	2	5
3	3	3	3	4	4
3	4	4	5	3	4
2	4	3	4	2	4
4	4	3	3	3	5
3	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3
3	2	3	2	3	4
5	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	3
5	4	4	3	4	3
4	4	3	4	2	4
3	4	4	4	3	4
3	4	3	4	3	1
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3
4	3	3	3	1	1
4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4
4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

4	4	3	4	4	5
4	4	3	4	4	5
4	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	5
3	4	5	5	4	4
4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3
1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3
4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4
1	1	1	1	1	2

<i>Turnover Intention</i>								
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
2	1	2	2	1	2	2	2	1
3	4	4	2	3	4	4	4	5
3	3	4	4	3	4	3	5	4
1	2	1	2	2	2	3	1	2
2	1	1	2	3	4	5	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	4	2	2	2	2	2	2
1	2	2	4	3	3	1	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	2	3	3	4	5	2	3
3	2	2	2	3	3	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	3	3	3	1
2	2	2	3	3	3	3	3	1
3	2	3	3	3	3	1	2	2
2	2	2	3	3	4	3	3	3
2	1	2	4	3	4	1	3	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	4	3	3	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2

2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	4	4	3
5	3	2	2	3	3	3	2	2
4	2	3	4	4	4	4	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	4	4	3	3	3
4	3	4	3	4	3	1	1	1
4	4	2	4	4	4	3	3	4
2	1	3	4	4	4	1	1	1
2	3	2	1	2	1	2	1	1
2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	3	2	4	4	3	2	2	4
2	2	1	3	2	2	1	2	1
3	2	2	3	4	4	3	2	2
2	2	3	1	2	4	5	3	2
2	2	2	2	3	1	2	3	1
4	3	3	3	4	2	3	4	4
2	2	2	3	2	2	3	2	1
4	1	1	1	2	3	1	1	1
2	1	2	3	3	5	1	2	2
3	2	2	4	3	5	3	2	1
1	1	1	1	1	2	1	1	1
2	3	1	2	2	2	3	2	1
3	4	3	3	4	4	3	3	4
2	1	2	2	2	2	1	2	2
3	2	2	4	3	4	2	4	2
4	4	2	2	4	4	2	4	4
2	2	1	2	1	2	1	2	1
2	2	3	3	3	1	1	1	1
2	2	2	1	1	1	1	2	2
3	3	2	4	4	4	2	2	2
3	2	2	3	3	2	2	3	3
5	4	3	4	4	4	2	2	2
3	2	3	3	3	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	4	4	4	3	1	1
3	3	3	3	3	3	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	3	3	3	1	2	1
1	1	1	1	1	2	2	2	2

1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	2	2	1	1	1
2	2	2	1	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	1
2	2	2	3	3	3	2	1	1
2	2	2	3	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	4	1	1	1
1	1	2	2	3	3	1	2	2
2	2	4	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	1	1	1
3	2	2	4	5	4	1	1	2
4	2	2	4	4	2	2	2	2
3	2	2	3	3	3	1	1	1
3	1	1	2	2	3	1	2	3
3	2	3	4	4	4	3	4	3
3	3	3	4	4	4	3	3	3
4	2	3	3	1	2	1	1	1
2	1	2	1	2	3	2	4	2
4	2	3	4	3	4	3	4	4
2	2	1	1	2	1	1	2	2
2	2	1	3	4	3	1	1	1
3	3	3	4	4	4	3	3	3
3	2	3	3	4	4	3	3	3
2	2	2	1	1	1	2	2	1
1	2	2	3	1	2	2	4	5
3	3	2	2	2	2	3	3	3
3	3	2	1	2	3	2	2	2
2	2	1	2	1	2	1	1	2
2	1	3	2	2	3	1	2	1
4	3	2	4	4	4	2	3	2
2	1	3	3	4	2	3	4	2
4	1	1	1	2	3	1	1	1
2	2	1	3	4	3	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	2	1	1	1

Lampiran 3

Surat Keterangan Persetujuan Penelitian



PR. ALFI PUTRA

Dsn. Kayujaran, Ds. Gembleb, RT. 12 RW. 04

Kec. Pogalan, Kab. Trenggalek Tlp. 0355 - 797333

SURAT KETERANGAN

Nomor: 027/HRD/Alfi.put/V/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sutrisno Hadi Wibowo

Jabatan : HRD Staff

Menerangkan bahwa:

Nama : Syahriza Azizan Sayid

NIM : 19510146

Instansi : UIN Malang

Program Studi : Manajemen

Mahasiswa diatas telah melaksanakan penelitian Tugas Akhir dengan judul “**Pengaruh *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui *Kompensasi* pada PR Alfi Putra Trenggalek**”. Selama observasi dan penelitian yang bersangkutan melakukan dengan baik.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Trenggalek, 15 Mei 2023

S. HADI WIBOWO

HRD Staff

Lampiran 4

Surat Pernyataan Bebas Plagiarism



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANGFAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

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

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Syahriza Azizan Sayid
NIM : 19510146
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA PR ALFI PUTRA TRENGGALEK**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
10%	14%	2%	3 %

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

Malang, 9 Juni 2023
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 5

Hasil Uji Penelitian

Outer loading

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.733			
X1.10	0.783			
X1.2	0.778			
X1.3	0.730			
X1.4	0.725			
X1.5	0.867			
X1.6	0.794			
X1.7	0.761			
X1.8	0.838			
X1.9	0.737			
X2.1		0.817		
X2.2		0.860		
X2.3		0.782		
X2.4		0.832		
X2.5		0.854		
X2.6		0.728		

Y2			0.764	
Y7			0.796	
Y8			0.792	
Y9			0.819	
Z1				0.795
Z2				0.855
Z3				0.852
Z4				0.767
Z5				0.777

Validitas dan reliabilitas konstruk

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.926	0.931	0.938	0.602
X2	0.897	0.902	0.921	0.662
Y	0.806	0.812	0.871	0.629
Z	0.868	0.871	0.905	0.656

R Square

	R-square	R-square adjusted
Y	0.087	0.059
Z	0.373	0.360

Cross loading

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.733	0.302	0.112	0.460
X1.10	0.783	0.413	0.103	0.478
X1.2	0.778	0.314	0.048	0.376
X1.3	0.730	0.269	0.158	0.442
X1.4	0.725	0.297	0.052	0.391
X1.5	0.867	0.367	0.194	0.531
X1.6	0.794	0.342	-0.083	0.414
X1.7	0.761	0.326	-0.041	0.400
X1.8	0.838	0.303	-0.010	0.423
X1.9	0.737	0.262	0.043	0.434
X2.1	0.426	0.817	-0.047	0.394
X2.2	0.352	0.860	-0.072	0.399
X2.3	0.252	0.782	-0.142	0.305
X2.4	0.305	0.832	-0.113	0.271
X2.5	0.394	0.854	-0.018	0.379
X2.6	0.265	0.728	-0.048	0.375

Y2	0.007	-0.163	0.764	0.115
Y7	0.098	-0.061	0.796	0.214
Y8	0.069	-0.023	0.792	0.179
Y9	0.097	-0.002	0.819	0.171
Z1	0.516	0.331	0.163	0.795
Z2	0.512	0.418	0.140	0.855
Z3	0.417	0.357	0.115	0.852
Z4	0.428	0.391	0.207	0.767
Z5	0.403	0.283	0.251	0.777

F Square

	X1	X2	Y	Z
X1			0.000	0.283
X2			0.043	0.083
Y				
Z			0.068	

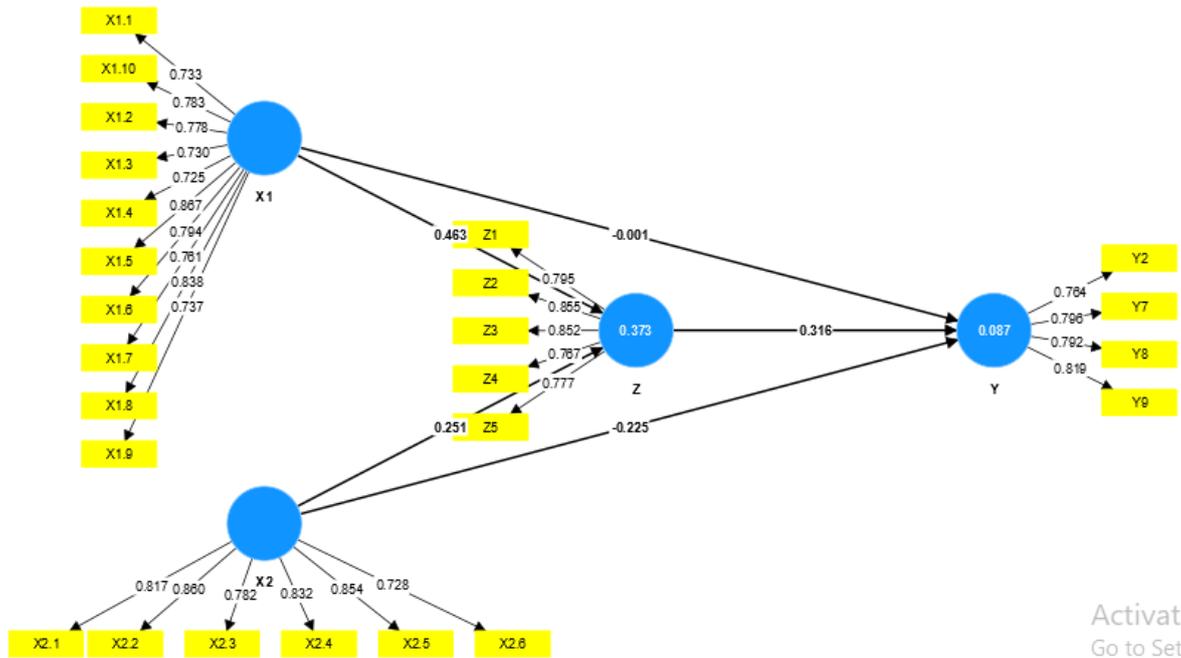
Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	-0.001	-0.010	0.123	0.010	0.496
X1 -> Z	0.463	0.444	0.180	2.575	0.005
X2 -> Y	-0.225	-0.244	0.110	2.043	0.021
X2 -> Z	0.251	0.288	0.150	1.666	0.048
Z -> Y	0.316	0.349	0.102	3.090	0.001

Specific Indirect Effect

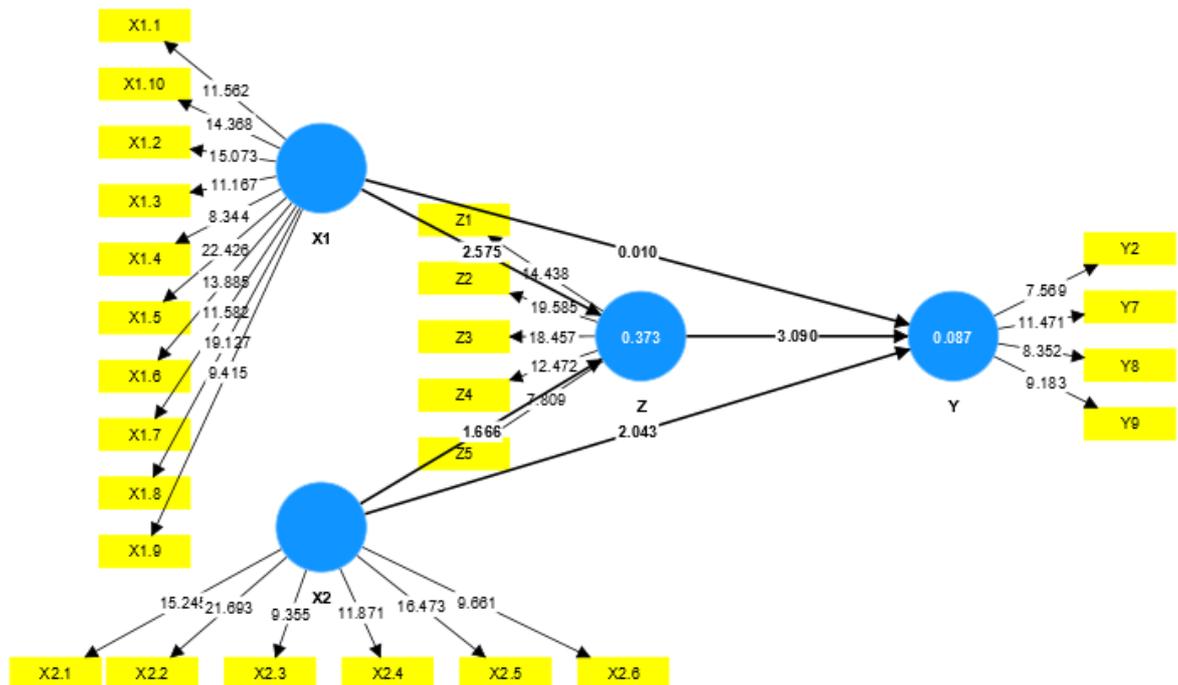
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Z -> Y	0.146	0.159	0.090	1.624	0.052
X2 -> Z -> Y	0.079	0.098	0.062	1.285	0.099

Outer Model



Activat
Go to Set

Inner Model



Lampiran 6
Bukti Penelitian



Lampiran 7

Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510146
Nama : Syahriza Azizan Sayid
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PR Alfi Putra Trenggalek

JURNAL BIMBINGAN:

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	28 Februari 2023	Penyelarasan persepsi dengan dosen pembimbing, Revisi judul	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	1 Maret 2023	Review jurnal penelitian terdahulu	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	16 Maret 2023	Konsultasi bab 1-3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	24 Maret 2023	Revisi bab 1-3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	13 April 2023	Konsultasi revisi seminar proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	2 Mei 2023	Konsultasi kuesioner penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	22 Mei 2023	Konsultasi olah data penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	5 Juni 2023	Revisi Bab 4	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang, 5 Juni 2023

Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Lampiran 8

Biodata Peneliti

Nama Lengkap : Syahriza Azizan Sayid
Tempat, Tanggal Lahir : Blitar, 29 September 2000
Alamat Asal : Perum Beranda Bukit, BR Kaja Jati, Kutuh, Kuta Selatan, Badung, Bali
Alamat Kos : Jl Raya Candi VC RT/RW 05/05 Kel. Karangbesuki, Sukun, Kota Malang 65146
Email : sayidsyahrizaazizan@gmail.com
Nomor *whatsapp* : 081357853566

Pendidikan formal

2005-2007 : RA Perwanida Mojorejo Wates
2007-2013 : MIN Mojorejo Wates
2013-2016 : SMPN 3 Peterongan Darul Ulum Jombang
2016-2019 : SMA Darul Ulum 2 Jombang
2019-2023 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan non formal

1. Keluarga Persilatan Ki Ageng Pandan Alas
2. Madrasah Diniyah Nurul Yaqin Sukorejo, Wates, Blitar
3. Pondok Pesantren Darul Ulum Jombang
4. Ma'had Sunan Ampel Aly Universitas Islam Negeri Malang
5. *English Language Centre* (ELC) Universitas Islam Negeri Malang

Pengalaman Organisasi

2019-2022 : Ketua Ranting Keluarga Persilatan Ki Ageng Pandan Alas Ranting Wates Cabang Blitar Pusat Madiun
2019-2023 : Anggota Sie Kaderisasi IPNU PAC Wates Blitar