

ANALISIS EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN JOB SATISFACTION TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI SADARA RESORT

[Analysis Of Employee Engagement And Job Satisfaction On Employee Turnover Intention At Sadara Resort]

Ni Wayan Manik Kristya Dewi^{1)*}, I Gusti Lanang Suta Artatanaya²⁾,
Kadek Jemmy Waciko³⁾

Politeknik Negeri Bali

manikkristyadewi@gmail.com (corresponding)

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam menjaga keberlangsungan operasional bisnisnya. Tanpa keberadaan tenaga kerja yang efektif, perusahaan tidak dapat berfungsi secara optimal. Namun demikian, tantangan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkualitas semakin meningkat seiring dengan perubahan ekspektasi karyawan dan dinamika lingkungan kerja. Salah satu permasalahan yang kerap muncul dalam konteks organisasi adalah tingginya tingkat turnover karyawan, yang menjadi perhatian utama bagi manajemen. Meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan memastikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan strategi yang dianggap efektif untuk menurunkan niat keluar (*turnover intention*), karena kedua faktor tersebut dapat memperkuat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh parsial *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan di Sadara Resort, serta mengkaji pengaruh keduanya secara simultan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap literatur terkait hubungan antara *employee engagement*, *job satisfaction*, dan *turnover intention*, khususnya dalam industri perhotelan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial. Selain itu, kedua variabel tersebut secara simultan juga terbukti berpengaruh signifikan dalam menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Kata kunci: *Employee engagement; job satisfaction; turnover intention; industri perhotelan*

ABSTRACT

Human resources are a crucial asset for a company in maintaining the continuity of its business operations. Without an effective workforce, a company cannot function optimally. However, the challenge of retaining competent and qualified employees is increasing along with changing employee expectations and the dynamics of the work environment. One issue that frequently arises in an organizational context is the high rate of employee turnover, which is a major concern for management. Improving employee engagement and ensuring job satisfaction are considered effective strategies for reducing turnover intention, as both factors can strengthen employees' psychological attachment to the organization. This study aims to examine the partial effect of employee engagement and job satisfaction on employee turnover intention at Sadara Resort, as well as to examine their simultaneous influence. The findings of this study are expected to contribute to the literature related to the relationship between employee engagement, job satisfaction, and turnover intention, particularly in the hospitality industry. The results show that employee engagement and job satisfaction have a negative and significant effect on turnover intention partially. In addition, both variables simultaneously have been shown to have a significant effect in reducing employee intention to leave the company.

Keywords: *Employee engagement; job satisfaction; turnover intention; hospitality industry.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting bagi perusahaan dalam menjalankan proses bisnisnya. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak akan dapat beroperasi secara optimal. Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang terus berkembang, pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien menjadi salah satu faktor kunci untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat. Namun, tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas semakin meningkat seiring dengan perubahan ekspektasi karyawan dan dinamika lingkungan kerja. Salah satu fenomena yang sering terjadi di dunia kerja adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan, yang menjadi perhatian utama bagi manajemen perusahaan. *Turnover* yang tinggi tidak hanya berdampak pada peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga dapat mengganggu stabilitas tim kerja dan menurunkan produktivitas. Salah satu cara untuk mengurangi *turnover intention* tersebut dengan cara membuat karyawan terikat (*employee engagement*) terhadap perusahaan dengan memperhatikan *job satisfaction* karyawan sehingga dapat menekan *turnover intention*. Menurut Siregar (2006), *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* juga diartikan sebagai kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan (Harnoto, 2002). Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menurunkan *Turnover Intention* (Nugroho, 2010). Sumiyarsih et al. (2024) membuktikan bahwa *engagement* yang terbentuk dalam hubungan pertukaran sosial berdampak signifikan dalam menurunkan *turnover intention*, terutama saat dikombinasikan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Ilham (2021), dari hasil penelitiannya dinyatakan *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitiannya Winarso (2022) menyatakan Peningkatan kepuasan kerja karyawan berkontribusi pada penurunan niat berpindah kerja, Keterlibatan karyawan yang tinggi juga berpengaruh dalam mengurangi niat berpindah kerja. Wijayanto (2022) juga menyimpulkan *job satisfaction* dan *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh parsial *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan di Sadara Resort, serta mengkaji pengaruh *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan di Sadara Resort secara simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan, khususnya dalam konteks industri perhotelan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Sadara Resort, yang berlokasi di Jl. Pratama, Tanjung Benoa, Kuta Selatan, Badung, Bali. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif, fokus utama penelitian ini adalah pada data kuantitatif yang dikumpulkan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner dan dianalisis secara statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sadara Resort yang saat ini berjumlah 107 orang. Populasi ini mencakup karyawan dari berbagai divisi, seperti *Front Office*, *Food and Beverage Service*, *Housekeeping*, dan divisi lainnya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *proportional stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2018), *proportional stratified random sampling* merupakan metode yang digunakan apabila populasi memiliki karakteristik yang heterogen serta terbagi ke dalam beberapa strata secara proporsional. Dalam konteks penelitian ini, teknik yang diterapkan adalah simple random sampling, dengan alokasi jumlah sampel pada setiap strata disesuaikan secara proporsional agar representasi data lebih seimbang dan objektif yang dibantu juga dengan menggunakan rumus Slovin dinyatakan sebagai berikut:

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

Keterangan: n = Jumlah sampel, N = Jumlah populasi,
 e = Tingkat kesalahan yang diizinkan (*margin of error*)

Hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin menunjukkan bahwa untuk memperoleh sampel yang representatif dari total populasi 107 karyawan di Sadara Resort dengan tingkat kesalahan 10%, jumlah sampel yang diperlukan adalah sekitar 52 responden. Analisis data menggunakan Analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden digambarkan mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, status pekerjaan dan departemen. Adapun karakteristik yang terkumpul melalui pengumpulan kuesioner adalah sebagai berikut:

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	27	51,9
Perempuan	25	48,1
Total	52	100

Sumber: data diolah

Pada tabel 1, dapat dinyatakan bahwa responden didominasi laki - laki yaitu sebanyak 37 orang atau 51,9% sedangkan perempuan sebanyak 25 orang atau 48,1%.

Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
19 – 30 tahun	27	51,9
31 tahun – 42 tahun	11	21,2
43 tahun – 55 tahun	14	26,9
Total	52	100

Sumber: Data diolah

Pada tabel 2 dapat dinyatakan bahwa responden sebagian besar pada usia 19 tahun – 30 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 51,9% sedangkan responden paling sedikit berada pada usia 31 tahun – 42 tahun sebanyak 11 orang atau 21,2%.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase
SMA/SMK	8	15,4
Diploma I/II/III	23	44,2
S1/Diploma IV	21	40,4
Total	52	100

Sumber: Data diolah

Pada tabel 3 dapat dinyatakan bahwa responden sebagian besar pada pendidikan terakhir Diploma I/II/III yaitu sebanyak 23 orang atau 44,2% sedangkan responden paling sedikit pada pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 8 orang atau 15,4%.

Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Percentase (%)
<1 tahun	5	9,6
1 – 5 tahun	29	55,8
6 – 10 tahun	4	7,7
>10 tahun	14	26,9
Total	52	100

Sumber: data diolah

Pada tabel 4 dapat dinyatakan bahwa responden didominasi pada lama bekerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau 55,8% sedangkan responden paling sedikit pada lama bekerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau 7,7%.

Karakteristik Responden berdasarkan Status Pekerjaan

Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Percentase (%)
Daily Worker	7	13,5
Karyawan Kontrak	22	42,3
Karyawan Tetap	23	44,2
Total	52	100

Sumber: data diolah

Pada tabel 5 dinyatakan bahwa responden sebagian besar dari status pekerjaan karyawan tetap yaitu sebanyak 23 orang atau 44,2% sedangkan responden paling sedikit pada status pekerjaan daily worker sebanyak 7 orang atau 13,5%.

Karakteristik Responden berdasarkan Departemen

Tabel 6. Karakteristik Responden berdasarkan Departemen

Departemen	Jumlah (Orang)	Percentase (%)
Admin & General	1	1,9
Engineering	4	7,7
FB Product	6	11,5
FB Service	8	15,5
Finance & Accounting	7	13,5
Front Office	6	11,5
Housekeeping	7	13,5
Human Resources	2	3,8
Sales & Marketing	4	7,7
Security	4	7,7
Spa	3	5,8
Total	52	100

Sumber: Data diolah

Pada tabel 4.6 dapat dinyatakan bahwa responden sebagian besar berasal dari departemen FB Service yaitu sebanyak 8 orang atau 15,4% sedangkan responden paling sedikit pada departemen A&G sebanyak 1 orang atau 1,9%.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan salah satu persyaratan yang digunakan dalam menguji data melalui teknik analisis regresi linier berganda. Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dapat digunakan atau tidak. Pada penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan menggunakan bantuan Software SPSS 26.0. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016) uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah model regresi suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya memiliki distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau hampir normal. Penelitian melakukan pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Kolmogorov-Smirnov adalah uji beda antara data yang akan diuji normalitasnya dengan data normal baku. Hasil uji normalitas dikatakan normal jika nilai signifikan $\geq 0,05$, jika signifikansi dibawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi di atas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal, jika hasil uji Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan di bawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 7. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.07240013
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.078
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik, variabel independen tidak seharusnya memiliki korelasi diantara variabel independen. Salah satu cara untuk menentukan apakah ada multikolinieritas dalam model regresi dengan melihat nilai toleransi dan variabel inflasi faktor (VIF). Jika ada multikolinieritas, toleransi harus $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Sebaliknya, tidak ada multikolinieritas jika toleransi $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Variabel	Tolerance	VIF
Employee Engagement (X1)	0,543	1,842
Job Satisfaction (X2)	0,543	1,842

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 8 dapat ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki ketidaksamaan dalam varian residual. Jika perbedaan antara residual satu pengamatan dan pengamatan lain tidak berubah, maka disebut homoskedastisitas, dan heteroskedastisitas jika berbeda. Tidak adanya heteroskedastisitas atau homoskedastisitas adalah model yang baik. Untuk mengukur heteroskedastisitas, Pengukuran uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan menggunakan software SPSS. Nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa ada heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

**Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	4.768	2.043	2.323	.024
	Employee Engagement	.038	0.75	.096	.619
	Job Satisfaction	-.080	0.72	-.213	.271

Sumber: Data diolah

Dari tabel 9 dapat ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. berarti di dalam model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:307), para peneliti menggunakan regresi linear berganda untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, juga dikenal sebagai regresi linear berganda, dilakukan ketika jumlah variabel independen minimal dua. Penerapan regresi linear berganda yaitu digunakan lebih dari satu variabel dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas yaitu Employee Engagement (X1) dan Job Satisfaction (X2) dan variabel terikat Turnover Intention. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 26.0.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients ^a		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	45.379	3.248	13.973	.000
Employee Engagement	-.293	.119	-2.458	.018
Job Satisfaction	-.506	.114	-4.425	.000

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui persamaan regresinya menjadi

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dari persamaan di atas di atas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah: $Y = 45,379 - 0,293X_1 - 0,506X_2$

Interpretasi dari koefisien regresi:

1. Secara statistik menunjukkan bahwa turnover intention akan menurun sebesar 45,379 persen dengan syarat variabel lain dalam penelitian ini yakni employee engagement, job satisfaction diasumsikan sama dengan nol.
2. Secara statistik menunjukkan nilai koefisien regresi employee engagement sebesar - 0,293 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) employee engagement sebesar satu satuan maka akan menyebabkan menurunnya turnover intention sebesar - 0,293 dengan syarat variabel lain diasumsikan tidak mengalami perubahan.
3. Secara statistik menunjukkan nilai koefisien regresi job satisfaction sebesar - 0,506 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) job satisfaction sebesar satu satuan maka akan menyebabkan menurunnya turnover intention sebesar - 0,506 dengan syarat variabel lain diasumsikan tidak mengalami perubahan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan sebuah variasi variabel dependen. Ghazali (2015). Nilai ΔR^2 yang semakin mendekati angka 1 (100%) maka menunjukkan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel deoenden semakin besar, sebaliknya jika nilai ΔR^2 yang semakin mendekati angka 0 makan menunjukkan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen semakin terbatas. Dengan demikian semakin besar nilai delta aka koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi varibel dependen. Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.586	4.155

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 11, nilai R Square adalah sebesar 0,586, hal ini berarti 58,6% variasi variabel turnover intention dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen *employee engagement* dan *job satisfaction*, sedangkan sisanya (100% - 58,6%) = 41,4% dijelas oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial (masing-masing) berpengaruh terhadap variabel terikat, uji statistik t ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS. Dasar pengambilan keputusan uji t didasarkan pada nilai signifikansi, yang berarti jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan jika nilai signifikansi $> 0,05$, variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Raharjo, 2019). Hasil uji parsial t dapat ditunjukkan pada tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	45.379	3.248		13.973	.000
Employee Engegament	-293	.119	-300	-2.458	.018
Job Satisfaction	-506	.114	-541	-4.425	.000

Sumber:Data diolah

1. Analisis Employee Engagement (X1) Terhadap Turnover Intention (Y) pada Sadara Resort.

a) Rumusan Hipotesis Variabel

$H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara employee engagement secara parsial terhadap turnover intention.

$H_1 : b_1 > 0$, berarti ada pengaruh negatif signifikan antara employee engagement secara parsial terhadap turnover intention.

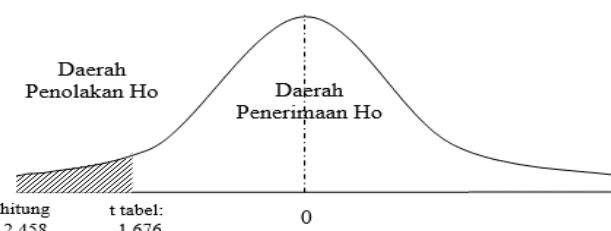
b) Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$) dan df (derajat kebebasan) adalah $n - k - 1$. Dimana $n - k - 1 = 52 - 2 - 1 = 49$. Sehingga besarnya $t - tabel = t(5\%, 49) = -1,676$

c) Menentukan besarnya t - hitung

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS pada tabel 12 diketahui nilai thitung sebesar -2,458 dan signifikansi 0,000.

d) Gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0



Gambar 1. Daerah pengujian penolakan dan penerimaan H_0

Sumber: Data diolah

e) Simpulan

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan Nilai t hitung -2,458 lebih besar dari t tabel -1,676 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 di terima. Hal ini berarti secara parsial *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Analisis Job Satisfaction (X2) Terhadap Turnover Intention (Y) Sadara Resort

a) Rumusan Hipotesis Variabel

$H_0 : b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara *job satisfaction* secara parsial terhadap *turnover intention*.

$H_1 : b_2 > 0$, berarti ada pengaruh negatif signifikan antara *job satisfaction* secara parsial terhadap *turnover intention*.

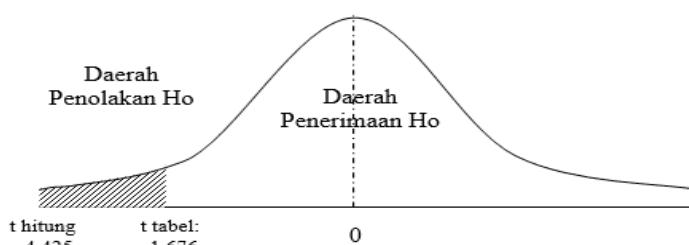
b) Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$) dan df (derajat kebebasan) adalah $n - k - 1$. Dimana $n - k - 1 = 52 - 2 - 1 = 49$. Sehingga besarnya $t - tabel = t(5\%, 49) = -1,676$.

c) Menentukan besarnya t -hitung

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS pada tabel 12 diketahui nilai thitung sebesar -4,425 dan signifikansi 0,000.

d) Gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0



Gambar 2. Daerah pengujian penolakan dan penerimaan H_0

Sumber: Data diolah

e) Simpulan

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan Nilai t hitung - 4,425 lebih besar dari dari t tabel - 1,676 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 di terima. Hal ini berarti secara parsial job satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Uji F (Simultan)

Uji signifikansi simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016). Apabila nilai signifikasi $F < \alpha$ sebesar 0,5, maka artinya model penelitian ini layak untuk digunakan. Berikut hasil uji F dapat ditunjukkan pada tabel 13.

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1282.251	2	641.126	37.142	.000 ^b
Residual	845.807	49	17.261		
Total	2128.058	1			

a. Dependent Variable: Turnover intention

b. Predictors: (Constant), Job satisfaction, Employee Engagement

Sumber: data diolah

Pengujian pengaruh antara employee engagement dan job satisfaction secara simultan terhadap turnover intention. Adapun langkah - langkah pengujian adalah sebagai berikut:

a) Rumusan Hipotesis Variabel

$H_0: b_1, b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara employee engagement dan job satisfaction secara simultan terhadap turnover intention

$H_1: b_1, b_2 > 0$, berarti ada pengaruh signifikan antara employee engagement dan job satisfaction secara simultan terhadap turnover intention

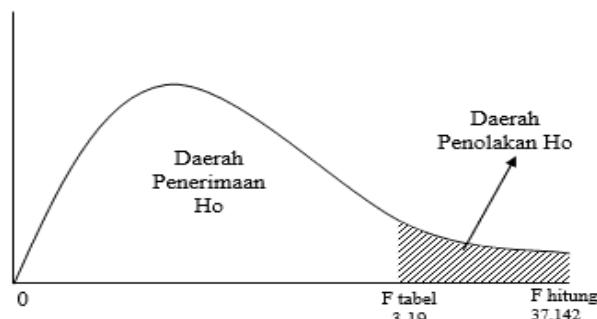
b) Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$), dfn (k), (2) dan dfd (n-k-1), (52-2-1=49), maka diperoleh F_{tabel} (0,05, 2, 49), sehingga besarnya F -tabel = 3,19

c) Menentukan besarnya F -hitung

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS pada tabel 13 diketahui nilai F hitung sebesar 37,142 dan signifikansi 0,000.

d) Gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0 .



Gambar 3.Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 dengan Uji F

Sumber: Data diolah

e) Simpulan

Berdasarkan tabel 13, dapat disimpulkan Nilai F hitung 37,142 lebih besar dari F tabel 3,19 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 di terima. Hal ini

berarti secara *simultan employee engagement* dan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Sadara Resort

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif dan signifikan *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = -2,458 dibandingkan dengan nilai ttabel = -1,676, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, secara parsial *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Sadara Resort, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan, maka semakin rendah kecenderungan untuk keluar dari organisasi.

Hasil ini mendukung *Job Demands–Resources (JD-R) Theory*, di mana keterlibatan kerja (*job resources*) mampu menekan dampak negatif dari tuntutan pekerjaan (*job demands*), sehingga menurunkan niat untuk keluar. Karyawan yang merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaannya akan memiliki ketahanan lebih terhadap tekanan kerja. Temuan ini juga selaras dengan *Social Exchange Theory (SET)*, di mana dukungan dan perhatian dari organisasi terhadap keterlibatan karyawan akan dibalas dengan loyalitas dan komitmen yang tinggi.

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas karyawan yang terlibat dalam penelitian ini adalah perempuan (59,6%) dan berasal dari kelompok usia 21–30 tahun (88,5%) dengan masa kerja kurang dari 3 tahun (57,7%). Kelompok usia ini merupakan generasi kerja muda yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap meaningful work dan cepat merespons terhadap dinamika organisasi. Jika engagement mereka rendah, maka potensi turnover intention meningkat, karena mereka belum sepenuhnya membentuk keterikatan emosional terhadap organisasi.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winarso (2022), Wijayanto, *et.al.* (2022), Nuhun, *et.al.* (2023), Rahmawati, *et.al* (2023), Laurensius (2024), Sumiyarsih, *et.al* (2024) menyatakan bahwa *employee engagement* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Sadara Resort

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif dan signifikan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = -4,425 dibandingkan dengan nilai ttabel = -1,676, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah pula intensi mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan Herzberg's Two-Factor Theory, di mana kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator (seperti pengakuan, pencapaian, dan pekerjaan itu sendiri) dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh faktor hygiene (seperti gaji dan kondisi kerja). Dalam penelitian ini, dimensi rekan kerja memperoleh skor tertinggi pada variabel *job satisfaction*, yang menunjukkan lingkungan kerja sosial yang baik. Namun, dimensi gaji memperoleh skor terendah, mengindikasikan adanya potensi ketidakpuasan karena sistem kompensasi yang tidak stabil, seperti fluktuasi service charge.

Dari sisi karakteristik, sebagian besar responden adalah karyawan tetap (80,8%), dengan pendidikan terakhir SMA/SMK (76,9%), dan mayoritas bekerja di departemen Front Office dan Food & Beverage Product. Departemen tersebut memiliki beban kerja tinggi serta berinteraksi langsung dengan tamu, sehingga karyawan di posisi ini lebih sensitif terhadap faktor kepuasan kerja, terutama yang berkaitan dengan keadilan kompensasi, jadwal kerja, dan peluang pengembangan karier. Ketika faktor-faktor ini tidak terpenuhi, potensi turnover intention akan meningkat, walaupun status mereka adalah karyawan tetap.

Penelitian ini juga sejalan dengan Ilham (2021), Wijayanto *et al.* (2022), dan Rahmadhani *et al.* (2025), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Employee Engagement dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Sadara Resort

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa employee engagement dan job satisfaction secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung = 37,142 > Ftabel = 3,19 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H3 diterima. Ini berarti bahwa kedua variabel bebas tersebut secara simultan mampu menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan Sadara Resort.

Penemuan ini memperkuat JD-R Theory dan SET, di mana kombinasi antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja menciptakan sistem pertukaran yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi, sehingga memperkuat ikatan psikologis dan menurunkan intensi untuk keluar. Karyawan yang merasa dihargai, didukung, dan puas cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan.

Hasil ini juga didukung oleh hasil uji determinasi, di mana employee engagement dan job satisfaction mampu menjelaskan 58,6% variasi turnover intention. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti gaya kepemimpinan, kondisi ekonomi, serta jenjang karier yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Karakteristik responden kembali menjadi landasan penting. Dengan mayoritas responden adalah generasi muda dan masa kerja pendek, maka keterlibatan dan kepuasan menjadi dua faktor utama yang dapat membentuk loyalitas sejak dulu. Jika kedua hal tersebut terpenuhi, maka potensi turnover dapat ditekan bahkan sebelum muncul. Namun, jika diabaikan, generasi ini cenderung tidak ragu untuk berpindah ke perusahaan lain yang menawarkan kepastian dan keadilan yang lebih tinggi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Wijayanto *et al.* (2022) yang juga menemukan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

PENUTUP

Simpulan

a. *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai t hitung = -2,458 yang secara mutlak lebih besar dari t tabel = -1,676, serta nilai signifikansi sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa employee engagement berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Sadara Resort. Dengan kata lain, semakin baik *employee engagement*, maka *turnover intention* karyawan akan semakin menurun.

b. *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t hitung = -4,425 lebih besar secara mutlak dibandingkan t tabel = -1,676, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa job satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Sadara Resort. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin rendah *turnover intention* karyawan.

c. *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* secara simultan terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh F hitung = 37,142 yang lebih besar dari F tabel = 3,19, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa employee engagement dan job satisfaction secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention di Sadara Resort. Semakin baik *employee engagement* dan job satisfaction secara bersama-sama, maka turnover intention karyawan akan semakin rendah.

Saran

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

- 1) Pada variabel employee engagement pernyataan saya sangat fokus dan menikmati pekerjaan saya memiliki nilai rata – rata terendah, oleh sebab itu diharapkan Sadara Resort secara berkala memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, agar nantinya karyawan bisa lebih fokus dan menikmati pekerjaan
- 2) Pada variabel *job satisfaction* pernyataan saya merasa senang dengan tanggung jawab yang saya emban di pekerjaan ini memiliki nilai rata -rata terendah, oleh sebab itu diharapkan Sadara

Resort melakukan evaluasi terhadap jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, serta membuat kebijakan pemberian pekerjaan yang lebih sesuai dengan kemampuan dan jabatan karyawan.

- 3) Pada variabel *turnover intention* pernyataan saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan ini karena beban kerja yang tidak seimbang memiliki nilai rata – rata terendah, oleh sebab itu diharapkan Sadara Resort lebih menyesuaikan lagi jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi turnover intention selain *employee engagement* dan *job satisfaction*. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh Sadara Resort untuk meningkatkan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ilham, F. F. (2021). *Pengaruh Employee Engagement dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: Departemen Energi & Industrial PT Adhi Karya (Persero) Tbk)*. Skripsi. Institut Teknologi Sepuluh Nopember
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harnoto, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Jakarta : PT. Prehallindo.
- Laurensius, O. (2024). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intentions pada Karyawan Divisi Finance & Accounting PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang*. Skripsi. Universitas Sriwijaya.
- Nugroho, A., Sudrajat, E., & Wulandhari, O. (2023). *Job Satisfaction and Employee Engagement Affect Employee Performance and Its Impact on Turnover Intention*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 28(1), 88–97.
- Nuhun, S., Rumawas, W., & Rogahang, J. J. (2023). *Pengaruh Talent Management Practices dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention Karyawan pada Perusahaan Konstruksi*. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(1), 76–85..
- Rahmawati, F., & Suryani, T. (2021). *Studi Turnover Intention di Sektor Perhotelan: Perspektif Karyawan*. Jurnal Penelitian Manajemen, 13(3), 210-225.
- Rahmadhanti, R., Mon, M. D., & Fatyandri, A. N. (2025). *The Effect of Polychronicity on Turnover Intention with Mediation of Job Satisfaction and Employee Engagement and Moderated by Work Environment*. Journal of Human Resource and Organizational Development, 7(1), 12–25.
- Siregar, Amran, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang : UMM Pres.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta,Bandung
- Sumiyarsih, Wahyuningsih, T. H., Suprapto, Y. L., & Susanto, D. (2024). *Peran Job Satisfaction sebagai Mediator Organizational Commitment dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention Pekerja Milenial di Industri Hospitality*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 19(2), 145–155.
- Wijayanto, T., Widiartanto, & Dewi, R. S. (2022). *Pengaruh Job Satisfaction dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang*. Jurnal Administrasi Bisnis, 11(2), 215–222.
- Winarso, J. V. (2022). *Pengaruh Job Satisfaction dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention pada PT. Harapan Jaya Multi Bisnis*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.