

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* di Perusahaan Katering

Amrina Rohayyan¹, Bambang Wardoyo², Muhammad Eko Abrian Kusuma^{3*}

¹⁻³ Program Studi D-III Manajemen Sumber Daya Manusia, Politeknik Ketenagakerjaan, Indonesia

*Korespondensi penulis: abriankusuma@polteknaker.ac.id³

Abstract: Organizations must strive to improve employee engagement in the organization in order to increase employee engagement and loyalty. The purpose of this study was to analyze how employee engagement affects turnover intention at Catering Company and to analyze how much influence employee engagement has on turnover intention at Catering Company. Data collection in this study was done by distributing questionnaires to 87 Head Office employees at Catering Company which were obtained from the solvin formula and proportionate stratified random sampling technique. The data collected were processed using simple linear regression analysis using the SPSS 22 application. The results of this study indicate that there is a negative and significant effect between employee engagement and turnover intention with value of -0.557. So the higher the employee engagement, the lower the turnover intention, so the company needs to conduct an employee engagement survey to determine the level of employee engagement at Catering Company. In addition, companies need to make efforts to increase employee engagement by readjusting the workload of employees as an effort to reduce boredom and work stress experienced by employees. Companies also need to reduce turnover intention by reviewing the size of the wage scale structure.

Keywords: employee engagement, turnover intention, catering company

Abstrak: Organisasi harus berupaya dalam meningkatkan *employee engagement* di organisasi guna meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk menganalisis bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* di Perusahaan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada 87 karyawan *Head Office* di Perusahaan Katering yang didapatkan dari rumus slovin dan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data yang dikumpulkan diolah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana menggunakan aplikasi SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap *turnover intention* dengan nilai -0,557. Maka semakin meningkat *employee engagement* akan semakin rendah *turnover intention*, sehingga perusahaan perlu melakukan survei *employee engagement* untuk mengetahui tingkat *employee engagement* di Perusahaan Katering. Selain itu, perusahaan perlu melakukan upaya untuk meningkatkan *employee engagement* dengan cara menyesuaikan kembali beban kerja yang dimiliki karyawan sebagai upaya untuk mengurangi kejenuhan dan stres kerja yang dialami karyawan. Perusahaan juga perlu melakukan penurunan *turnover intention* dengan meninjau kembali besaran struktur skala upah.

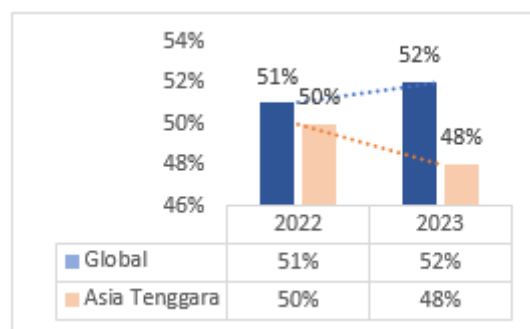
Kata kunci: employee engagement, turnover intention, perusahaan katering.

1. PENDAHULUAN

Turnover intention telah menjadi topik yang sering dibicarakan beberapa tahun terakhir ini. Menurut Nugroho dkk. (2023) *turnover* yang tinggi berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas organisasi. Tingginya *turnover* akan berdampak pada aspek finansial, seperti biaya rekrutmen, pelatihan karyawan baru, orientasi, lembur dan supervisi (Nugroho, 2023). Selain berpengaruh pada aspek finansial, Alfatania (2017) menyatakan bahwa *turnover* yang tinggi berpengaruh pada aspek non-finansial seperti hilangnya produktivitas dan penurunan kualitas pelayanan. Fauzi Ridwan dkk. (2018) menyatakan bahwa *turnover* adalah keluar masuknya karyawan secara terus menerus. Menurut Fishbein & Ajzen dalam Wijayanto (2022) *turnover* sendiri adalah bentuk dari dorongan yang

kuat yang dimiliki pelaku *turnover*, yaitu *turnover intention*. Menurut Mobley dalam Desi & Dosari (2023) *turnover intention* merupakan kecenderungan individu untuk keluar dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari perusahaannya ke perusahaan lain dengan keputusannya sendiri. Timbulnya *turnover intention* ditandai dengan beberapa kondisi, yaitu meningkatnya angka absensi, inefisiensi dalam bekerja, meningkatnya pelanggaran terhadap peraturan kerja, meningkatnya protes terhadap atasan dan perilaku tidak lazim (Ratnaningsih, 2021).

Menurut penelitian Gallup pada *State of Global Workplace Report* tahun 2024 di 133 negara, tingkat *turnover intention* secara global mencapai 52%. Tingkat *turnover intention* dapat dilihat dan tergambar pada Gambar 1.



Gambar 1. Tingkat *Turnover Intention*.

Sumber: Gallup (2024)

Berdasarkan *State of Global Workplace Report* di tahun 2024 *turnover intention* South East Asia mencapai 48% di mana rata-rata *turnover intention* global selama 2 (dua) tahun terakhir lebih tinggi dibandingkan rata-rata *turnover intention* di Asia Tenggara. Rata-rata *turnover intention* global menjadi lebih tinggi karena dipengaruhi oleh tingginya rata-rata *turnover intention* di Afrika Sub-Sahara yang mencapai 75% dan Asia Selatan yang mencapai 58%. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Gallup (2024) untuk tahun 2023 Indonesia menduduki *ranking* ke-4 dengan persentase *turnover intention* sebesar 52%, persentase ini menggambarkan bahwa rata-rata *turnover intention* di Indonesia sama dengan rata-rata global dan lebih tinggi dari rata-rata Asia Tenggara. *Ranking turnover intention* untuk negara di Asia Tenggara tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. *Ranking Turnover* di Asia Tenggara.

Rank	Country	% <i>Watching for or Actively Seeking New Job</i>
1	Philippines	64
2	Myanmar	58
3	Laos	57
4	Indonesia	52
5	Thailand	46

Sumber: Gallup (2024)

Hal ini berkebalikan dengan tingkat *turnover* di Perusahaan Katering. Perusahaan Katering merupakan perusahaan yang berfokus pada bidang jasa pelayanan katering dan manajemen fasilitas yang berdiri sejak tahun 1975 dan telah menjadi salah satu perusahaan katering terbesar di Indonesia yang telah melayani berbagai perusahaan yang tersebar di berbagai provinsi di Indonesia khususnya pada perusahaan pertambangan. Dapat dilihat pada tabel 2. jumlah karyawan *resign* yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan *turnover* di Perusahaan Katering. Berikut merupakan data *turnover* Perusahaan Katering pada tahun 2023 – 2024:

Tabel 2. *Turnover* Perusahaan Katering.

Tahun	Karyawan <i>Resign</i>	Persentase <i>Turnover</i>
2022	26	23,6%
2023	20	18,1%
2024	20	18,3%

Sumber: Perusahaan Katering (2025)

Berdasarkan Tabel 2 yang berisikan data *turnover* pada Perusahaan Katering dari tahun 2022 – 2024, persentase *turnover* tidak pernah lebih dari 25% yang artinya persentase ini lebih rendah dari rata-rata *turnover* di Indonesia, namun, Gillis dalam Yuda & Ardana (2017) menyatakan bahwa tingkat *turnover* tergolong tinggi jika melebihi 10% dan termasuk normal jika berkisar 5 – 10%. Sehingga, berdasarkan data *turnover* yang ada, *turnover* yang dialami Perusahaan Katering termasuk tinggi karena melebihi 10%.

Dessler dalam Fauziyah & Marwansyah (2020) menyatakan bahwa kehadiran yang buruk, pergantian karyawan secara sukarela dan penarikan diri secara fisiologis mencerminkan kurangnya keterlibatan karyawan. *Employee Engagement* menjadi topik penting karena banyak perilaku termasuk *turnover* mencerminkan keterikatan karyawan. Sehingga dapat diketahui bahwa *employee engagement* menjadi faktor penting dalam mempengaruhi *turnover intention*. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Fauzia & Marwansyah (2020), terdapatnya fenomena karyawan keluar dari perusahaan dengan jumlah yang besar di setiap tahunnya menandakan rendahnya keterikatan di perusahaan bahkan kemungkinan tidak adanya keterikatan (*disengaged employees*). Pertama kali *employee engagement* diperkenalkan oleh Khan pada tahun 1990 pada jurnal “*Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*” yang menyampaikan bahwa *employee engagement* adalah pemanfaatan diri oleh individu pada suatu organisasi agar berperan dalam pekerjaannya dengan mengekspresikan dan menggunakan diri secara kognitif, emosional, dan fisik. Selanjutnya, pada penelitian Schaufeli dkk. (2006) menjelaskan *engagement* sebagai kondisi pikiran positif, memuaskan, serta berkaitan pada pekerjaan yang ditandai dengan *vigor, dedication, and*

absorption. Menurut Taneja dkk. dalam Kusuma, dkk (2022) *employee engagement* adalah tingkat komitmen dan hubungan emosional seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi yang membuat mereka sadar akan tanggung jawabnya dengan tujuan bisnis dan termotivasi untuk mencapai keunggulan kinerja serta mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fauziyah & Marwansyah (2020) menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan antara *employee engagement* dan *turnover intention* yang mengandung arti bahwa peningkatan persentase *employee engagement* akan menurunkan persentase *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Utami & Siswanto (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *employee engagement* dan *turnover intention* yang menunjukkan hubungan berbalikan, yaitu meningkatnya *employee engagement* akan berpengaruh terhadap penurunan tingkat intensi keluar karyawan dari perusahaan.

2. METODE

Jenis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif di mana data primer didapatkan dengan menyebarkan kuesioner di Perusahaan Katering. Data yang dikumpulkan akan diuji dengan analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS 22. Sedangkan untuk data sekunder didapatkan dari literatur dan referensi pendukung lainnya. Adapun karyawan yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan *Head Office* Perusahaan Katering sebanyak 104 karyawan. Jika populasi diketahui totalnya, maka penentuan minimal sampel dapat dihitung dengan rumus Slovin.

Sampling error yang digunakan pada penelitian ini adalah 5% atau 0.05. Sehingga, perhitungan minimal sampelnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{104}{1 + 104(5\%)^2}$$

$$n = 83 \text{ orang}$$

Adapun jenis pengambilan sampel pada penelitian ini merupakan *proportionate stratified random sampling* di mana strata yang digunakan adalah departemen, sehingga minimal sampel secara berstrata dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$n_i = \frac{n_i}{N} \cdot n$$

Keterangan:

n_1 : Jumlah sampel dalam strata

N_i : Jumlah populasi yang ditentukan

n : Jumlah sampel yang ditentukan

N : Jumlah populasi keseluruhan

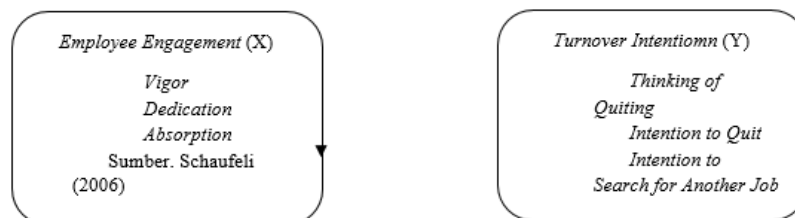
Sebaran jumlah sampel pada tiap departemen disajikan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Sampel tiap Departemen.

No	Departemen	Populasi	Sampel
1	<i>Business Unit Catering</i>	9	7
2	<i>Corporate Legal</i>	4	4
3	<i>Corporate Secretary</i>	2	2
4	<i>IT & MIS</i>	8	6
5	<i>Accounting</i>	5	4
6	<i>Asset Management</i>	2	2
7	<i>Finance</i>	8	6
8	<i>General Affair & Services</i>	26	21
9	<i>Government & External Relations</i>	1	1
10	<i>HR Operation</i>	5	5
11	<i>HSE HO</i>	9	7
12	<i>Pajak</i>	3	3
13	<i>Town Catering</i>	1	1
14	<i>West catering Project</i>	3	3
15	<i>Recruitment & Training Development</i>	7	6
16	<i>HR Admin & Comben</i>	10	8
17	<i>Service</i>	1	1
Total		104	87

Kerangka Teori

Terdapat 2 (dua) variabel pada penelitian ini, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen pada penelitian ini merupakan *employee engagement* dan variabel terikat pada penelitian ini merupakan *turnover intention*. Berikut ini merupakan model analisis yang digunakan pada penelitian ini.



Gambar 1. Model Analisis.

Berdasarkan kerangka teori, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:
 H_0 : Tidak ada pengaruh negatif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap *turnover intention*.

H_1 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap *turnover intention*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Data demografi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Demografi Responden.

Demografi	Keterangan	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	48	55
	Perempuan	39	45
Jenjang Pendidikan	SMA Sederajat	7	8
	D-III	12	14
	S1	67	77
	S2	1	1
	S3	1	1
Usia	21-25 Tahun	25	29
	26-30 Tahun	28	32
	31-35 Tahun	16	18
	36-40 Tahun	6	7
	41-45 Tahun	4	5
	46-50 Tahun	7	8
	>50 Tahun	1	1

Berdasarkan tabel 4, responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebesar 55%, berdasarkan jenjang pendidikan didominasi oleh S1 sebesar 77%, dan berdasarkan usia didominasi oleh usia 26-30 tahun sebesar 32%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas *employee engagement* pada 25 karyawan didapatkan nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari 0,3961 sehingga kuesioner dinyatakan valid dan hasil uji validitas *turnover intention* pada 25 karyawan didapatkan nilai *Pearson Correlation* lebih besar 0,3961 sehingga kuesioner dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas variabel *employee engagement* pada 25 karyawan didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,686 dan variabel *turnover intention* sebesar 0,925 yang artinya nilai *Cronbach's Alpha* kedua variabel lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif variabel *employee engagement* (X) disajikan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel *Employee*.

Engagement							
No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor
		1	2	3	4	5	
Vigor							
1	Saya selalu bersemangat melakukan pekerjaan	0	0	4	51	32	376
2	Saya tidak mudah menyerah apabila menemui kesulitan saat bekerja	0	0	2	54	31	377
3	Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama	1	1	18	49	18	343
Dedication							
4	Saya bangga terhadap pekerjaan saya	0	0	1	49	37	384
5	Saya terinspirasi terhadap pekerjaan saya	0	0	7	55	25	366
6	Saya selalu antusias terhadap pekerjaan saya	0	0	5	55	27	370
Absorption							
7	Pekerjaan dapat membuat saya lupa dengan keadaan sekeliling	1	7	36	30	13	308
8	Saya terbawa suasana saat bekerja dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan	2	15	38	25	7	281
9	Saya mudah fokus terhadap pekerjaan yang saya lakukan	1	2	6	65	13	348

Berdasarkan tabel 5, skor tertinggi variabel *employee engagement* dimiliki oleh item pernyataan nomor 4 (empat) sebesar 384 yang menyatakan bahwa karyawan bangga terhadap pekerjaan mereka. Dimana rasa bangga karyawan pada pekerjaannya seringkali didorong oleh kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Akil (2015) kepuasan kerja merupakan kondisi karyawan merasa bangga, senang, gembira, adanya rasa kekeluargaan, berhasil, saling menghormati dan mendukung yang timbul karena kondisi pekerjaan memenuhi harapan.

Sedangkan skor terendah variabel *employee engagement* dimiliki oleh item nomor 8 (delapan) sebesar 281 yang menyatakan bahwa karyawan terbawa suasana saat bekerja dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Kalimat ini mengartikan bahwa karyawan tidak terbawa suasana dan mudah melepaskan diri dari pekerjaannya. Menurut Irvianti & Verina (2015) hal ini disebabkan oleh beratnya beban kerja dan stress kerja sehingga membuat karyawan merasa terbebani sehingga mereka mudah bosan dan memiliki keinginan untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Keadaan ini diperkuat dengan adanya fenomena di mana karyawan sering kali mengambil waktu jeda di saat jam kerja khususnya pada waktu mendekati jam pulang.

Adapun hasil analisis deskriptif variabel *turnover intention* (Y) disajikan pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel *turnover intention*.

No	Pernyataan	Frekuensi					Total Skor
		1	2	3	4	5	
Thinking of Quitting							
1	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan yang saya miliki	21	37	21	6	2	192
2	Saya memiliki ide untuk meninggalkan perusahaan	19	35	25	5	3	199
3	Saya merasa tidak ingin hadir bekerja	35	40	8	2	2	157
Intention to Quit							
4	Saya memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan dalam waktu dekat	29	38	12	7	1	174
5	Keinginan saya untuk keluar saat ini selalu muncul	29	38	12	7	1	174
6	Saya akan segera meninggalkan pekerjaan saya jika mendapatkan kesempatan yang lebih baik	12	17	31	19	8	255
Intention to Search Another Job							
7	Saya mengurangi jam kerja untuk mencari pekerjaan lain	38	34	12	2	1	155
8	Saya menunda pekerjaan untuk mencari pekerjaan lain	38	36	11	2	0	151
9	Saya aktif mencari pekerjaan lain di waktu luang	26	24	24	11	2	200

Berdasarkan tabel 6, skor tertinggi *turnover intention* dimiliki oleh item pernyataan nomor 6 (enam) sebesar 255 yang menyatakan bahwa karyawan akan segera meninggalkan pekerjaan mereka jika mendapatkan kesempatan yang lebih baik. Hal tersebut juga diperkuat oleh pernyataan dengan skor terbesar kedua yang dimiliki oleh item nomor 9 (sembilan) sebesar 200 yang menyatakan bahwa karyawan aktif mencari pekerjaan lain di waktu luang. Kalimat ini mengartikan bahwa banyak karyawan yang cenderung aktif mencari pekerjaan di tempat lain. Fenomena ini diperkuat dengan tingginya tingkat *turnover* di Perusahaan Katering yang mencapai 18,3%. Menurut survei yang dilakukan *National Business Institute* dalam Zahra dkk (2023) penyebab utama terjadinya *turnover* adalah gaji. Menurut Zahra 2023 (dkk) cara yang digunakan dalam pemberian upah memiliki potensi pada pembentukan yang memotivasi karyawan dalam mencari pekerjaan lain. Karyawan yang mendapatkan gaji yang tidak kompetitif atau jauh lebih rendah dibandingkan perusahaan lain dengan jabatan setara, maka dapat menimbulkan kecenderungan karyawan yang memilih untuk *resign* dari pekerjaan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan sebagai penentu apakah data pada penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan *one-sample Kolmogorov-smirnov test*.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas.

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>	87
<i>Normal Parameters</i>	.0000000
	6.42273822
<i>Most Extreme Difference</i>	.092
	.092
	-.048
<i>Test Statistic</i>	.092
<i>Asym. Sig. (2-tailed)</i>	.066

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,066 yang berarti $> 0,05$. Dengan demikian diketahui jika data pada penelitian berdistribusi normal dan bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan pada varians residual dari penelitian yang dilakukan. Pengujian ini menggunakan uji *glejser* dengan melihat nilai (Sig.) dari variabel *employee engagement* (X).

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Model	<i>Unstandardized Coefficient</i>	<i>Standardized Coefficient</i>	t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	2.070	4.577	.452	.652
Employee Engagement	.076	.126	.065	.547

Berdasarkan tabel 8, dapat disimpulkan jika nilai Sig. adalah 0,547 yang artinya $0,547 > 0,05$ yang mengartikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada data penelitian, sehingga uji regresi dapat dilakukan.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Pengujian ini dilakukan berdasarkan hasil *deviation from linearity*. Berikut hasil uji linieritas.

Tabel 9. Hasil Uji Linieritas.

		<i>Square of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
<i>Turnover Intention</i>	<i>Between Groups</i>	(Combined)	1032.229	16	64.514	1.562
<i>Employee Engagement</i>		<i>Linearity</i>	376.181	1	376.181	9.107
		<i>Deviation from Linearity</i>	656.048	15	43.737	1.059
	<i>Within Groups</i>		2891.587	70	41.308	
	<i>Total</i>		3923.816	86		

Berdasarkan tabel 9, hasil uji linieritas menunjukkan bahwa *deviation from linearity* memiliki nilai Sig sebesar 0,409 yang artinya lebih besar dari 0,05 ($0,409 > 0,05$). Hasil ini menunjukkan jika variabel bebas pada penelitian ini memiliki hubungan yang linier dan signifikan, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan uji regresi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi bertujuan untuk menentukan adakah pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen pada penelitian. Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi linier sederhana dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Nilai R Square.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.310	0.96	.085	6.460

Berdasarkan tabel 10, didapatkan nilai R-squared sebesar 0,096 yang menggambarkan bahwa variabel *turnover intention* bisa dijelaskan oleh variabel *employee engagement* sebesar 9,6%, dan 90,4% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Tabel 11. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		t	Sig.
	B	Std. Error				
1 (Constant)	39.957	7.000			5.708	.000
Employee Engagement	-.557	.192	-.310		-3.002	.004

Hasil regresi linier sederhana pada table 11 menunjukkan bahwa nilai *constant* (a) sebesar 39,957 dari nilai koefisien regresi (b) sebesar -0,557 Menurut persamaan regresi linier sederhana menjadi:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 39,957 - 0,557 X$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) yang bernilai 39,957 memiliki arti apabila *employee engagement* (X) tidak ada atau bernilai 0, maka nilai *turnover intention* (Y) sebesar 39,957.
- Koefisien regresi (b) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) bernilai -0,557 memiliki arti setiap variabel *employee engagement* naik 1% maka *turnover intention* akan menurun sebesar 55,7% *ceteris paribus*.

Hal ini mengindikasikan bahwa *employee engagement* (X) memiliki pengaruh negatif pada *turnover intention* (Y). Sehingga, ketika *employee engagement* meningkat, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui uji-t diperoleh jika hasil nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, yaitu $-3,002 > 1,992$ ($t(\alpha/2; n-k) = t(0,05/2; 25-2)$, $t = (0,025; 23) = 1,992$) dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, yaitu $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini mengartikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel independen (*employee engagement*) dan variabel dependen (*turnover intention*). Sehingga perusahaan perlu menaruh perhatian khusus pada peningkatan keterlibatan

karyawan (*employee engagement*) untuk mendorong penurunan tingkat *turnover intention* di perusahaan.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *employee engagement* dan variabel *turnover intention* dengan arah pengaruh berkebalikan yang ditunjukkan dari hasil uji-t yang didapatkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($-3,002 > 1,992$) dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($0,004 < 0,05$), serta nilai koefisien regresi sebesar -0,557. Artinya, semakin meningkat *employee engagement* di perusahaan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* yang ada. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Rehatta (2022) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh negatif antara *employee engagement* dan *turnover intention* dan diperkuat oleh penelitian Utama dan Siswanto (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh negatif juga signifikan antara *employee engagement* dengan *turnover intention* yang menunjukkan hubungan berkebalikan, yaitu semakin meningkat *employee engagement* maka berpengaruh pada penurunan *turnover intention* karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengujian, didapatkan nilai *R square* sebesar 0,096. Hasil ini menggambarkan bahwa *employee engagement* berpengaruh atau bisa menjelaskan variabel *turnover intention* sebesar 9,6%. Sedangkan, 90,4% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Selanjutnya, berdasarkan distribusi frekuensi variabel *employee engagement* (X) yang skor tertinggi dimiliki oleh item pernyataan nomor 4 (empat) sebesar 384 yang menyatakan bahwa karyawan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan, skor terendah dimiliki oleh item pernyataan nomor 8 (delapan) sebesar 281 yang menyatakan 49 bahwa karyawan terbawa suasana saat bekerja dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel *turnover intention* (Y) skor tertinggi dimiliki oleh item nomor 6 (enam) sebesar 255 yang menyatakan bahwa karyawan akan segera meninggalkan pekerjaan mereka jika mendapatkan kesempatan yang lebih baik. Sedangkan, skor terendah dimiliki oleh item pernyataan nomor 8 (delapan) sebesar 151 yang menyatakan karyawan menunda pekerjaan untuk mencari pekerjaan lain.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uji yang telah dilakukan diperoleh bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Perusahaan katering dan pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* di Perusahaan katering sebesar 9,6%, sedangkan 90,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Berdasarkan distribusi frekuensi, skor terkecil pada variabel *employee engagement* dimiliki oleh item pernyataan nomor 8 yang menyatakan bahwa karyawan terbawa suasana saat bekerja dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah hanya meneliti satu variabel bebas, sehingga terdapat beberapa saran untuk perbaikan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya, yaitu:

Perusahaan Katering sebaiknya melakukan survei *employee engagement* untuk mengetahui tingkat *employee engagement* di Perusahaan Katering. Selain itu, survei *employee engagement* juga dibutuhkan untuk membantu menilai apakah program *employee engagement* yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kondisi perusahaan.

Untuk mengurangi *turnover intention* Perusahaan Katering sebaiknya meningkatkan *employee engagement* dengan cara meninjau dan menyesuaikan kembali beban kerja yang dimiliki karyawan sebagai upaya untuk mengurangi kejenuhan dan stres kerja yang dialami karyawan untuk peningkatan *employee engagement*.

Perusahaan Katering sebaiknya meninjau kembali besaran atau struktur skala upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menurunkan tingkat *turnover intention* di perusahaan.

Penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel lain di luar penelitian yang diduga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Akil, N. (2015). Hubungan kepuasan kerja pegawai dengan budaya organisasi: Suatu kajian teoritis. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(2).
- Azahra, A. A. (2022). Analisis prediksi jumlah penerimaan mahasiswa baru menggunakan metode regresi linier sederhana. *Bulletin of Applied Industrial Engineering Theory*, 3.
- Desi, D. E., & Dosari, N. (2023). Pengaruh komitmen organisasional, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. BPR Kerinci. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4(3), 754–762.
- Fauzi Ridwan, 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).

- Fauzia, N. K., & Marwansyah, M. (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>
- Gallup. (2004). *Employee engagement index survey*. Gallup Management Journal.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117–126. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Janna, N. M., & Paradilla, M. (2023). Pengaruh employee engagement terhadap turnover intention perawat dari RS Grestelina Makassar tahun 2022. *Sehat Rakyat: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 109–122. <https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v2i1.1496>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kusuma, M. E. A., Hasyim, M. S., & Afifah, M. (2022). Analisis employee engagement pada divisi HR & GA PT Airkon Pratama. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 23–37. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.653>
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Addison-Wesley.
- Nugroho, A., Sudrajat, E., & Wulandhari, O. (2023). Job satisfaction and employee engagement affect employee performance and its impact on turnover intention. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(3), 300–309.
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>
- Rehatta, P. N. R., Sijabat, A., Tutupoho, S., Muskita, F. I., & Waly, N. (2022). Pengaruh employer branding terhadap turnover intention dimediasi oleh employee engagement pada PT Federal International Finance Ambon. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3346–3358.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Utami, F. P., & Siswanto, T. (2021). Pengaruh employer branding dan employee engagement terhadap turnover intention generasi Z pada industri FMCG. *Liquidity: Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 10(2), 236–246. <https://doi.org/10.32546/lq.v10i2.1327>
- Wijayanto, T., Widiartanto, W., & Dewi, R. S. (2022). Pengaruh job satisfaction dan employee engagement terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 461–471. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35017>
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.