

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. SETIAJI  
MANDIRI YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh**

**Sang Maharani Vasanyadevi Putri Rabin**

**11200938**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2024**

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. SETIAJI  
MANDIRI YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh**

**Sang Maharani Vasanyadevi Putri Rabin**

**11200938**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2024**

**HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



**2024**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sang Maharani Vasanyadevi Putri Rabin  
NIM : 11200938  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di PT. Setiaji Mandiri Yogyakarta”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 28 Juni 2024

Yang menyatakan



Sang Maharani Vasanyadevi Putri Rabin  
NIM.11200938



## HALAMAN PENGESAHAN

### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap  
Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel  
Intervening di PT. Setiaji Mandiri Yogyakarta**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**SANG MAHARANI VASANYADEVI PUTRI RABIN**

**11200938**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal:

21 Juni 2024

Nama Dosen

1. Dra. Ety Istriani, MM :  
(Ketua Tim Penguji)
2. Yohanes Michael Christanto, S.S.,MM :  
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si :  
(Dosen Pembimbing)

Tanda Tangan

Yogyakarta, 27 Juni 2024

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, SE.,M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

DUTA WACANA

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya secara sadar menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai variable Intervening di PT. Setiaji Mandiri”**

Adalah murni hasil karya dari penulis dan bukanlah Salinan ataupun duplikasi dari karya orang lain di Perguruan Tinggi atau Lembaga manapun, kecuali Jika bagian tersebut sudah mencantumkan sumber informasi dengan benar. Apa yang saya kerjakan ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Jika pada saat yang akan datang ditemukan bahwa skripsi ini merupakan Salinan atau plagiat dari karya orang lain, maka penulis siap menerima konsekuensi apapun yang diberikan oleh pihak Universitas.

Yogyakarta, 06 Juni 2024



Sang Maharani Vasanyadevi Putri Rabin

## HALAMAN MOTTO

Karena masa depanmu sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang (Amsal 23:18)

“Bermimpilah setinggi langit. Jika nanti jatuh, engkau akan jatuh diantara Bintang-bintang. -IR. Soekarno

Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan dan bertekunlah dalam doa (Roma 12:12)

“Apa pun dirimu, jadilah yang terbaik:”

“Sesuatu hal selalu terlihat mustahil sampai hal itu terselesaikan” – Nelson Mandela

“Jadilah obat untuk dirimu sendiri. Jangan jadi obat untuk orang lain dan jangan meminta orang lain menjadi obatmu”

Untuk segala sesuatu ada masanya, untuk apapun di bawah langit ada waktunya (Pengkhotbah 3:1)

*Ora et Labora*



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Halaman ini merupakan ungkapan rasa syukur dan terimakasih penulis kepada semua orang yang telah terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam mendukung dan membantu penulis menyelesaikan tugas akhir ini dan selama menempuh pendidikan di Program Studi Manajemen, Fakultas Binis, Universitas Kristen Duta Wacana.

1. Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini sampai dengan selesai
2. Kepada Orang tua tercinta, Papa Arabinaya Lumbu Lamba dan Mama Leni Riwu, Terima kasih sudah bersabar menunggu penulis menyelesaikan pendidikannya sampai saat ini. Terima kasih atas doa, waktu, tenaga, materi dan kesabarannya menunggu penulis menyelesaikan tugas akhir. Terima kasih sudah memenuhi kebutuhan penulis selama menempuh Pendidikan di Universitas Kristen Duta Wacana. Terima kasih kepada adik-adik tercinta Ehime, Cantika, Aurora, Umbu Rabin, Umbu Rihi karena sudah membantu penulis Ketika penulis sedang jenuh dalam pengerjaan, mereka yang membantu menghibur
3. Kepada Dosen Pembimbing, Ibu Ambar Kusuma Astuti, M.Si. yang selalu memberikan waktu, tenaga, pikiran dalam membantu dan mengarahkan penulis dalam pembuatan tugas akhir hingga akhirnya dapat terselesaikan dengan baik.

4. Terima kasih kepada seluruh dosen Fakultas Bisnis di UKDW yang pernah mengajar maupun tidak atas bimbingan, ilmu dan wawasan yang Bapak/Ibu telah berikan kepada penulis selama penulis menempuh pendidikan.
5. Terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh karyawan PT. Setiaji Mandiri yang telah bersedia mengisi kuesioner sebagai responden sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir
6. Terima kasih juga kepada teman-teman seperjuangan dalam pengerjaan tugas akhir demi mendapatkan gelar S.M, Putri, Glo, Ivana, Dini, Enjel, Karin, Yola, Adel, Agatha, Micha yang sudah menemani penulis selama berproses dalam pengerjaan tugas akhir ini dan berkembang di perkuliahan. Terima kasih juga kepada Ketty, Lhya, Angel dan Dhea walau jarak memisahkan tapi tetap menjadi tempat cerita paling aman dan nyaman untuk mengeluarkan segala keluh kesah. Terima kasih kepada semua teman-teman yang sudah menemani penulis selama berada di Jogja
7. Terima kasih juga kepada saudara Grevinno Lassa karena sudah menemani penulis dari awal pembuatan tugas akhir hingga selesai, sudah sabar mendengar keluh kesah penulis dan selalu menemani penulis dalam suka dan duka setiap prosesnya
8. Dan terakhir, untuk diri sendiri, terima kasih kepada diri sendiri yang sudah kuat dan sampai pada titik berhasil menyelesaikan tugas akhir ini dengan berbagai lika likunya, terima kasih sudah mau sabar dan selalu berpegang pada Tuhan dalam setiap prosesnya, Terima kasih atas diri ini yang selalu kuat, kamu hebat, kamu sudah berhasil mewujudkan satu keinginanmu, kamu sudah mewujudkan satu cita-cita orangtuamu, kamu sudah

membanggakan keluargamu, setelah ini kamu bisa mewujudkan Impian dan cita-citamu yang lain, terima kasih Putri.



## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa oleh karena Rahmat dan kasih karunia-Nya penulis dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas akhir ini, dengan judul **“Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai variable Intervening di PT. Setiaji Mandiri”**. Tugas akhir ini disusun sebagai syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.

Selama proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari peran dan dukungan berbagai pihak-pihak yang telah terlibat dalam membantu melancarkan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu, penulis ingin berterima kasih kepada:

1. Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.SI. selaku dosen pembimbing penulis yang selalu memberikan waktu, arahan, serta masukan-masukan yang menjadi poin penting bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang tua dan keluarga yang mendukung dari jauh
3. Para responden dari PT. Setiaji Mandiri yang bersedia membantu penulis dan terlibat menjadi sampel sehingga penulis memperoleh data dan dapat mengerjakan tugas akhir ini hingga selesai..
4. Seluruh tenaga pengajar dan staff akademik Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana atas segala materi, ilmu, dan bantuan yang telah dibagikan kepada penulis selama menempuh Pendidikan di Fakultas ini.

5. Semua teman-teman yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tulisan yang telah disusun ini masih jauh dari kata sempurna dan terdapat banyak kekurangan serta kelemahan. Oleh karena itu, penulis dengan tulus menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca untuk meningkatkan kualitas skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam pengerjaan skripsi ini, dan semoga kebaikan mereka dapat dibalas oleh Tuhan Yang Maha Kuasa. Harapannya, penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan penelitian selanjutnya dan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen.



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGAJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
ABSTRAK .....	xix
<i>ABSTRACT</i> .....	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Batasan Penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
2.1 Employee Engagement.....	8
2.1.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i> .....	8
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi .....	8
2.1.3 Indikator <i>Employee Engagement</i> .....	9
2.2 Kepuasan Kerja .....	10
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	10

2.2.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi .....	11
2.2.3	Indikator Kepuasan Kerja .....	11
2.3	Turnover Intention .....	13
2.3.1	Pengeertian Turnover Intention .....	13
2.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention ....	13
2.3.3	Indikator Turnover Intention .....	13
2.4	Komitmen Organisasi.....	14
2.4.1	Pengertian Komitmen Organisasi.....	14
2.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komiotmen Organisasi	14
	14	
2.4.3	Indikator Komitmen Organisasi .....	15
2.5	Penelitian Terdahulu .....	15
2.6	Kerangka Pemikiran .....	18
2.7	Hipotesis .....	18
2.7.1	Pengaruh Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi.....	18
2.7.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitment Organisasi .....	19
2.7.3	Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention.....	20
2.7.4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> ...	20
2.7.5	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	21
2.7.6	Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Invention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening .....	21

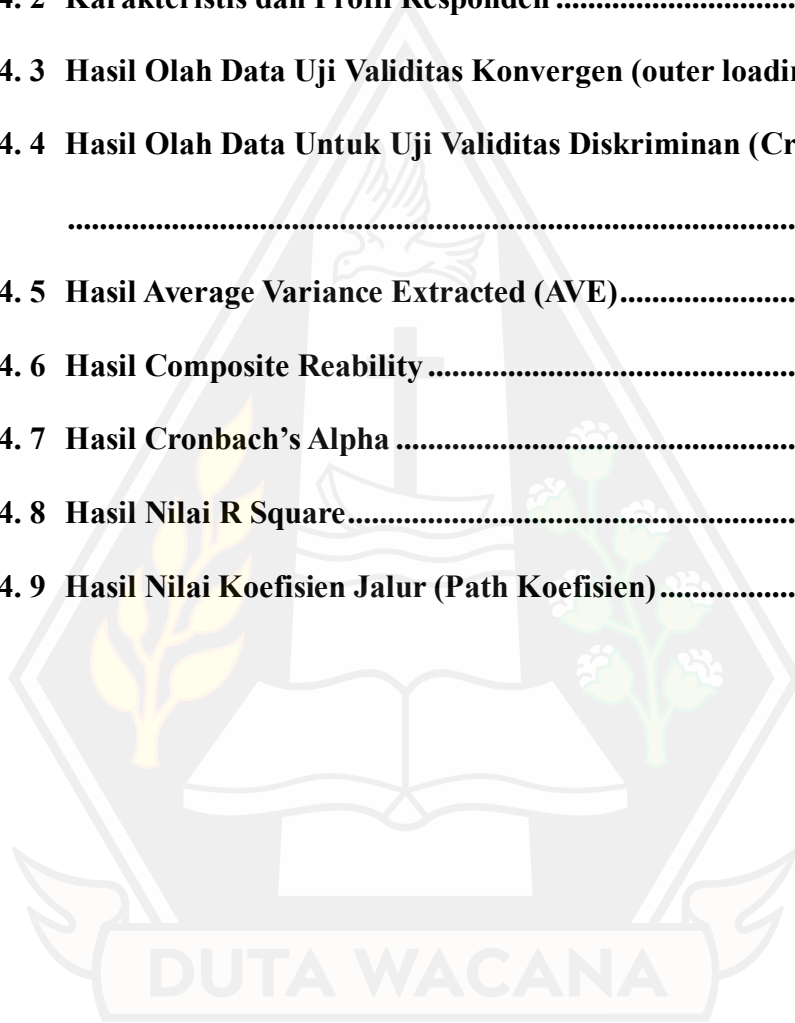
2.7.7	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening .....	23
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1	Data Penelitian.....	25
3.2	Populasi dan Sampel .....	25
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	27
3.5	Metode Uji Analisis Data .....	29
3.5.1	Analisi Deskriptif .....	30
3.5.2	Analisis Sructural Equation Modeling (SEM) .....	30
3.5.3	Partial Least Square (PLS) .....	31
3.5.4	Evaluasi Moder Struktural (Inner Model) .....	34
3.6	Struktur Organisasi Perusahaan.....	36
3.6.1	Visi dan Misi Perusahaan.....	36
3.6.2	Struktur Organisasi PT. Setiaji Mandiri .....	37
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
4.1	Hasil Pengumpulan Data .....	38
4.2	Karakteristis dan Profil Responden.....	38
4.3	Analisis Data dan Pengujian Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) ....	41
4.4	Uji Validitas ( <i>Outer Loading</i> ).....	42
4.5	Uji Validitas Diskriminan ( <i>Cross Loading</i> ).....	45
4.6	Uji Reabilitas.....	48
4.7	Uji Hipotesis / Struktural Model (Inner Model).....	50
4.8	Pembahasan .....	55



4.8.1	Pengaruh Employee Engagement terhadap Komitmen Organisasi.....	55
4.8.2	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi 56	
4.8.3	Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention.....	56
4.8.4	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention ...	57
4.8.5	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention.....	58
4.8.6	Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening .....	59
4.8.7	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening 60	
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>61</b>
5.1	Kesimpulan.....	61
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	62
5.3	Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	15
Tabel 3. 1 Petunjuk Penilaian Skala Likert.....	27
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel .....	27
Tabel 4. 1 Tabel Penyebaran Kuesioner.....	38
Tabel 4. 2 Karakteristik dan Profil Responden .....	39
Tabel 4. 3 Hasil Olah Data Uji Validitas Konvergen (outer loading).....	43
Tabel 4. 4 Hasil Olah Data Untuk Uji Validitas Diskriminan (Cross Loading) .....	45
Tabel 4. 5 Hasil Average Variance Extracted (AVE).....	47
Tabel 4. 6 Hasil Composite Reability .....	48
Tabel 4. 7 Hasil Cronbach's Alpha .....	49
Tabel 4. 8 Hasil Nilai R Square.....	51
Tabel 4. 9 Hasil Nilai Koefisien Jalur (Path Koefisien).....	51



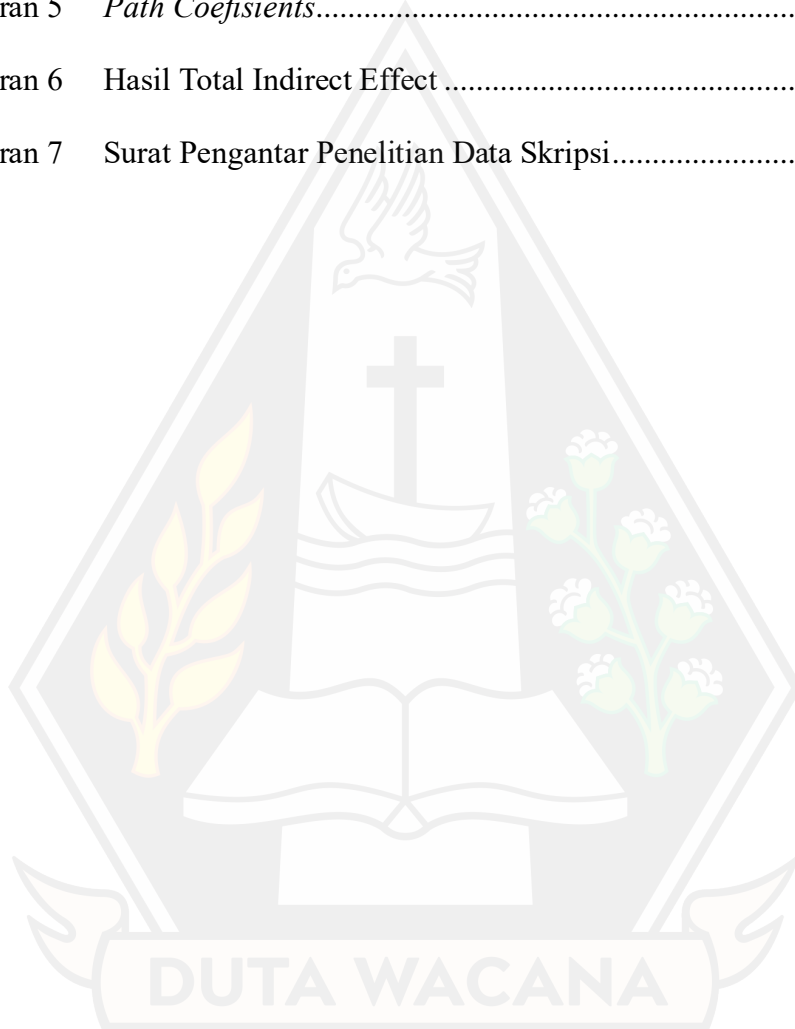
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Pemikiran.....	18
Gambar 3. 1	Struktur Organisasi PT. Satiaji Mandiri .....	37
Gambar 4. 1	Outer Model.....	42
Gambar 4. 2	Inner Model .....	50



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 2	Data Mentah.....	70
Lampiran 3	Hasil Model Fit.....	78
Lampiran 4	Hasil <i>Construct Reability And Validity</i> .....	78
Lampiran 5	<i>Path Coefsients</i> .....	79
Lampiran 6	Hasil Total Indirect Effect.....	80
Lampiran 7	Surat Pengantar Penelitian Data Skripsi.....	81



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Employee Engagement terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention, Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention dan pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan Purposive Sampling. Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis SEM-PLS dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0, Untuk mengumpulkan data yang diperlukan pada penelitian ini kuesioner fisik dibagikan kepada karyawan PT. Setiaji Mandiri. Hasil dari analisis yang telah dilakukan menemukan bahwa Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Employee Engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, Komitmen Organisasi tidak memediasi Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Kata kunci: Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention



## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Employee Engagement on Organizational Commitment and Turnover Intention, the effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Turnover Intention, the effect of Organizational Commitment on Turnover Intention and the effect of Employee Engagement and Job Satisfaction on Turnover Intention through Organizational Commitment. The data collection technique in this research is using Purposive Sampling. The analysis method used in this research is SEM-PLS analysis using the SmartPLS 4.0 application, to collect the data needed in this study a physical questionnaire was distributed to employees of PT Setiaji Mandiri. The results of the analysis that has been done find that Employee engagement has a significant effect on organizational commitment, Job Satisfaction does not have a significant effect on Organizational Commitment, Employee Engagement has no significant effect on Turnover Intention, Job satisfaction has a significant effect on Turnover Intention, Organizational Commitment does not mediate Employee Engagement and Job Satisfaction on Turnover Intention.*

*Keywords: Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover Intention.*



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja, *turnover intention* (niat berpindah kerja) menjadi isu yang penting bagi organisasi. Ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka atau kurang terikat dengan organisasi, mereka cenderung mempertimbangkan untuk pindah ke tempat kerja lain. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* sangat relevan. Dalam lingkungan bisnis yang penuh dengan persaingan dan perubahan yang cepat, manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Salah satu aspek utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah pemahaman terhadap *employee engagement* (keterlibatan karyawan) dan kepuasan kerja. *Employee engagement* merujuk pada seberapa besar karyawan terlibat, termotivasi, dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan di mana mereka bekerja. Di sisi lain, kepuasan kerja mencakup pandangan karyawan terhadap lingkungan kerja, hubungan antarpribadi, pengakuan, dan berbagai faktor lain yang memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Pentingnya sumber daya manusia dalam setiap organisasi menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, setiap Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas untuk mencapai kesuksesan (Satria Avianda Nurcahyo dkk., 2024).

*Employee engagement*, yang merupakan tingkat keterlibatan, antusiasme, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya, telah terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi (Saks, 2006). Penelitian oleh Harter, Schmidt, dan Hayes (Harter dkk., 2002) menunjukkan bahwa *employee engagement* berkorelasi positif dengan produktivitas, kualitas layanan, dan kepuasan pelanggan. Sementara itu, kepuasan kerja, yang mencerminkan evaluasi karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka, seperti lingkungan kerja, gaji, dan peluang pengembangan karir, juga dianggap sebagai faktor penting dalam mempengaruhi tingkat retensi karyawan (Judge dkk., 2001).

Namun, meskipun *employee engagement* dan kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap karyawan, terdapat fenomena yang dikenal sebagai turnover intention, yaitu keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*Employee–Organization Linkages*, 1982). *Turnover intention* dapat mengakibatkan berbagai konsekuensi negatif bagi organisasi, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, serta penurunan kontinuitas operasional dan produktivitas (Griffeth dkk., 2000).

Menyadari hal itu Perusahaan harus mampu memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi karyawan dengan baik, seperti memperhatikan *employee engagement* atau keterikatan karyawan dengan baik. *Employee engagement* atau keterikatan karyawan adalah suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya. (D. Robinson dkk., 2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai satu Langkah di depan komitmen. Mereka mendefinisikan keterlibatan karyawan atau *employee engagement* sebagai sikap positif karyawan yang mempengaruhi organisasi dan nilai tersebut. Karyawan



memiliki kesadaran akan konteks bisnis dan bekerja untuk meningkatkan efektifitas kerja dan organisasi.

(Agyemang dkk., 2013) mengilustrasikan *employee engagement* sebagai individu yang sangat berenergi, Tangguh dalam pekerjaan, berkonsentrasi penuh dan membenamkan diri dalam pekerjaan yang mereka lakukan tanpa memperhatikan waktu yang terlewat. Dengan *employee engagement* yang baik dimungkinkan bagi Perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerja menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi. Menurut (Koesmono, 2014) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui bekerja. Kemudian Sinambela (2016) mengatakan kepuasan kerja dihasilkan oleh dua factor yaitu factor internal yang dimana adalah usahanya sendiri dan juga factor eksternal yang didukung oleh hal-hal yang diluar dirinya yang nanti akan berpengaruh pada keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

PT. Setiaji Mandiri merupakan Perusahaan yang bergerak pada bidang industri fibercement di Yogyakarta sejak 27 September 1997 dengan merk dagang Teraflex dan K-Board. Permasalahan yang terjadi di PT. Setiaji Mandiri yaitu, tingkat turnover karyawan yang tinggi, yang masih belum diketahui penyebabnya. Oleh karena itu didasari dengan adanya faktor dari kepuasan kerja, keterikatan dan komitmen organisasi, penelitian ini diharapkan dapat membantu agar menurunkan niat turnover pada karyawan perusahaan.

Komitmen organisasi adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Ahmed & Ramay (2010). Komitmen adalah sikap dedikasi terhadap organisasi dan kemauan untuk bekerja keras. Tingkat usaha yang tinggi dari seorang karyawan dengan level tinggi dari komitmen organisasi akan mendorong pada Tingkat kinerja dan efektifitas yang lebih tinggi dari karyawan terhadap organisasi (Sharma dkk. 2010)

Menurut Allen & Meyer (1990) komitmen organisasi berasal dari tiga dimensi yang berbeda yakni affective commitment yang mengukur Tingkat emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan didalam organisasi. Normative commitment menggambarkan tekanan pada karyawan untuk tinggal dengan Perusahaan dari tanggung jawab Perusahaan. Continuance commitment mengarah pada komitmen yang berasosiasi dengan beban-beban yang dirasakan oleh karyawan yang berkaitan dengan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Pemilihan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening dalam penelitian didasarkan pada asumsi bahwa Tingkat komitmen seseorang dapat mempengaruhi hubungan antar dua variabel yaitu employee engagement dan kepuasan kerja. Secara khusus, Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi kuatnya hubungan antara variable independent (employee engagement dan kepuasan kerja) dan variable dependent (turnover intention). Komitmen Organisasi juga dapat mencerminkan sejauh mana seseorang merasa terikat dan berinvestasi dalam organisasi dalam tempat mereka bekerja.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Terdapat Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi?

2. Apakah Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi?
3. Apakah Terdapat Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention*?
4. Apakah Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*?
5. Apakah Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*?
6. Apakah Terdapat Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*?
7. Apakah Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk Menganalisis Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi.
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.
3. Untuk Menganalisis Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention*.
4. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.
5. Untuk Menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*.

6. Untuk Menganalisis Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.
7. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Organisasi

Dapat memberi tambahan pengetahuan dan sebagai masukan bagi organisasi tentang Bagaimana pentingnya *Employee Engagement* dan kepuasan kerja untuk menanggulangi munculnya *Turnover Intention* dan meningkatkan komitmen organisasi. Sehingga, dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan Keputusan.

2. Bagi Penelitian

Dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai *employee engagement*, kepuasan kerja, *turnover intention* dan komitmen organisasi.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Sehingga dapat dijadikan acuan pembelajaran bagi peneliti selanjutnya.

## 1.5 Batasan Penelitian

Untuk mempermudah masalah yang akan dibahas dan mempermudah dalam pengumpulan data, maka penulis memberikan batasan sebagai berikut:

1. Tempat Penelitian

Penelitian di laksanakan di PT. Setiaji Mandiri.

2. Waktu Penelitian

3. Responden

Responden dari penelitian ini adalah Karyawan PT. Setiaji Mandiri.

4. Variabel Penelitian

a. Variabel independen:

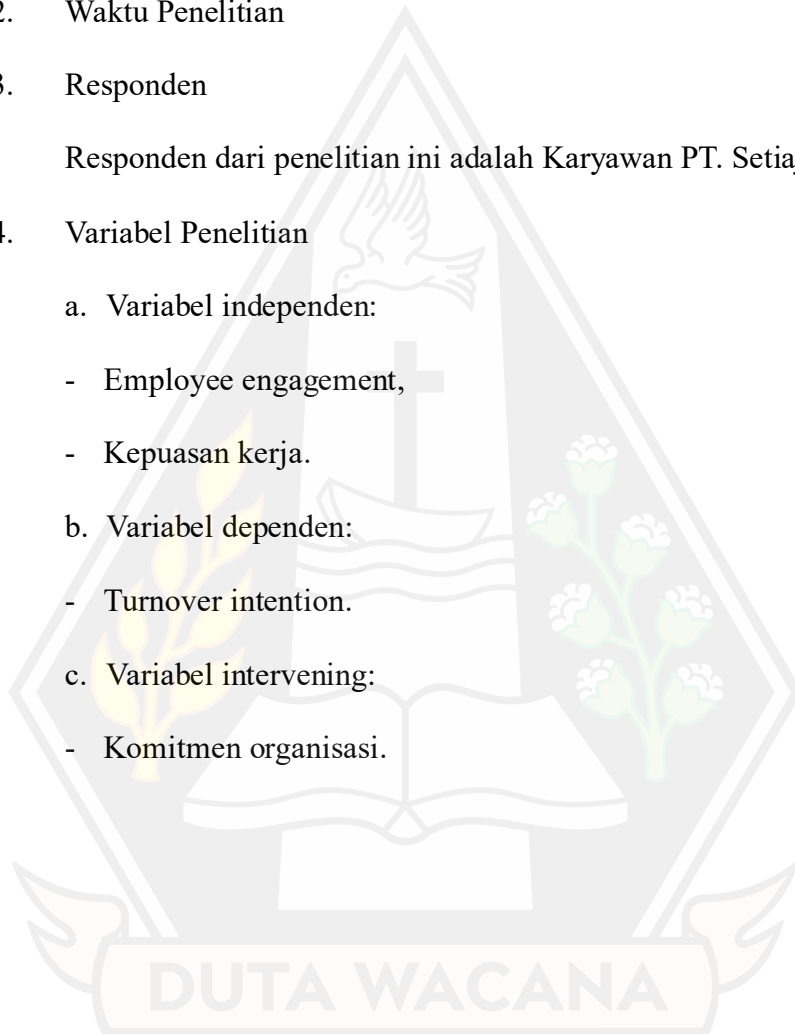
- Employee engagement,
- Kepuasan kerja.

b. Variabel dependen:

- Turnover intention.

c. Variabel intervening:

- Komitmen organisasi.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan beberapa hasil analisis pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode SEM-PLS dan menggunakan software PLS 4.0, Maka diperoleh beberapa kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Employee Engagement mempengaruhi Komitmen Organisasi artinya bahwa hipotesis 1 (H1) terbukti.
2. Kepuasan Kerja tidak mempengaruhi Komitmen Organisasi, yang berarti hipotesis kedua (H2) tidak terbukti.
3. Employee Engagement tidak mempengaruhi Turnover Intention yang berarti hipotesis ketiga (H3) tidak terbukti.
4. Kepuasan kerja mempengaruhi Turnover Intention secara signifikan. Artinya bahwa hipotesis keempat (H4) terbukti
5. Komitmen Organisasi Mempengaruhi Turnover Intention secara signifikan. Artinya hipotesis kelima (H5) terbukti.
6. Komitmen Organisasi tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Employee Engagement dan Turnover Intention Sehingga hipotesis keenam (H6) tidak terbukti.
7. Komitmen Organisasi tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepuasan kerja dan Turnover Intention. Sehingga hipotesis ketujuh (H7) tidak terbukti.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Variabel penelitian yang penulis teliti sebatas pada Employee Engagement, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi sementara terdapat unsur lain yang bisa memberi pengaruh pada Turnover Intention
2. Penelitian ini menggunakan objek penelitian hanya pada PT (Pabrik), sehingga pada penelitian selanjutnya yang akan melakukan pada penelitian yang sama disarankan menggunakan objek lain.

## 5.3 Saran

1. PT. Setiaji Mandiri harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen dan pikiran karyawan untuk terus menetap di perusahaan
2. PT. Setiaji Mandiri mungkin bisa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan, seperti memberikan variasi pelatihan-pelatihan untuk karyawan. Agar karyawan memiliki pengalaman lebih ketika bekerja dalam organisasi dan karyawan merasa lebih puas dalam melakukan pekerjaannya. Karena, karyawan yang puas akan merasa nyaman dan senang dalam menjalankan pekerjaan serta karyawan lebih memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya.
3. PT. Setiaji Mandiri harus bisa meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan, dengan menjaga kepercayaan karyawan pada perusahaan,

bahwa perusahaan pun akan memberikan yang terbaik untuk karyawannya, seperti sistem gaji, sistem promosi, dll. Karena, semakin tingginya komitmen karyawan mampu membuat karyawan ingin tetap tinggal dan bekerja di perusahaan. Karena dengan karyawan yang berkomitmen, karyawan akan memberikan upaya upaya terbaiknya untuk melakukan pekerjaannya tersebut.





## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)* (3 ed.). Zanafa Publishing.
- Agus Hali, M. (2019). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi pada divisi produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi pada divisi produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur)*.
- Agyemang, Collin Badu dan Ofei, & Samuel Batchison. (2013). Employee work engagement and organizational commitment: A comparative study of private and public sector organization in Ghana. *European journal of business and innovation research*, 1(4), 20–33.
- Ahmed, & Ramay. (2010). The Impact of Organizational Commitment on Employee's Job Performance. *European Journal of Social Sciences*, 15.
- Aji, F., & Nugraha Wijaya, A. (2023). *Employee engagement: a literature review Keterlibatan karyawan: penelusuran literatur*.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990a). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990b). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- D. Robinson, S. Perryman, & S. Hayday. (2004). The drivers of employee engagement. Dalam *Institute for Employment Studies*. <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/408.pdf>
- Davis, K., Dharma, A., & Newstrom, J. W. (2017). *Perilaku dalam organisasi . Employee–Organization Linkages*. (1982). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/C2013-0-11207-X>
- Ghozali, & Latan. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.

- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hidayat, A. S. (2018a). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Maret, 11*(1), 51–66. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.2516>
- Hidayat, A. S. (2018b). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, 11*(1), 51–66. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- Jopanda, H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen, 6*(1), 84–101. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin, 127*(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Koesmono, H. T. (2014). The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in East Surabaya. *Educational Research International, 3*(4). [www.erint.savap.org.pk](http://www.erint.savap.org.pk)
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología, 33*(3), 697. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology, 1*(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Malayu S. P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mewengkang, M., Panggabean, H., & Profesi, M. P. (2016). WORK ENGAGEMENT KARYAWAN MRN TERHADAP IMPLEMENTASI APLIKASI DATA ANALISIS SDM. Dalam *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA* (Vol. 5, Nomor 1).
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 63*(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.

- Ridwan, F., & Dini, D. R. (2019). *PT PERTAMINA EP ASSET 2 FIELD PRABUMULIH*.
- Robbins, & Judge. (2013). *Organisational Behavior* (15 ed.). Pearson.
- Saks, A. M. (2006). . Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Satria Avianda Nurcahyo, Teguh Harso Widagdo, Meida Rachmawati, & Sudiyono. (2024). The Effect of Work Stess and Organizational Commitment on Turnover Intention With Job Satisfaction as an Intervening Variable Case Study of PT. UNGARAN SARI GARMENT. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 4(1).
- 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>
- Sharma, J.P, & Bajpai, N. (2010). Organisational Commitment and Its Impact on Job Satisfaction of Employees: A Comparative Study in Public and Private Sector in India. *International Bulletin of Business Administration*, 9, 7–19.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & Restu Damayanti, Ed.; 1 ed.). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). . *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian