

HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN DI KSPPS TUNAS ARTHA MANDIRI KABUPATEN NGANJUK

Mentari Marwa¹

Nila AINU Ningrum²

Muhammad Atha Naufal³

Universitas Islam Tribakti Lirboyo¹²³

Jl.KH Wakhid Hasyim 62 Bandar Lor, Mojoroto, Kediri

Email : ¹marwamentari@gmail.com, ²nila@uit-lirboyo.ac.id, ³athalirboyo.09@gmail.com

ABSTRAK

Terjadinya *turnover* diawali dari adanya niatan karyawan ingin *resign* dari perusahaan atau dalam dunia psikologi industri disebut dengan *turnover intention*. Salah satu faktor terkuat yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan adalah *work engagement* yang mana ketika *work engagement* rendah maka tingkat *turnover intention* karyawan meningkat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 30 responden. Adapun kriterianya: jenis kelamin, usia, masa kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan kuisioner skala likert dengan nilai reliabilitas 0,911 dan untuk *turnover intention* dengan nilai reliabilitas 0,980 dalam bentuk *google form*. Sedangkan analisis data menggunakan uji korelasi non-parametrik yang diuji dengan uji Spearman's rho. Pengujian ini dibantu dengan bantuan SPSS 30. Hasil penelitian yaitu tingkat *work engagement* sedang sebanyak 24 responden 80,0%, diikuti oleh tingkat rendah sebanyak 4 responden 13,3% dan tinggi sebanyak 2 responden 6,7%. tingkat *turnover intention* juga didominasi oleh kategori sedang dengan jumlah responden yang sama, yaitu 24 orang 80,0%, diikuti oleh tingkat tinggi sebanyak 4 responden 13,3% dan rendah sebanyak 2 responden 6,7%. Uji hipotesis hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention* menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,397 dan nilai signifikansi sebesar 0,030 $p < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work engagement* karyawan, maka kecenderungan untuk memiliki *turnover intention* akan semakin rendah, dan sebaliknya. Sedangkan melihat dari signifikansi tersebut terkait dengan kekuatan hubungan tergolong rendah.

Kata Kunci: *Work Engagement*, *Turnover Intention*, Karyawan

ABSTRACT

Industrial psychology turnover begins with an employee's intention to resign from the company, referred to as turnover intention. One of the strongest factors that can influence this intention is work engagement; low engagement leads to increased turnover intention. Therefore, the research questions can be formulated as follows: (1) What is the level of work engagement among employees at KSPPS Tunas Artha Mandiri in Nganjuk Regency? (2) What is the turnover intention of employees at KSPPS Tunas Artha Mandiri in Nganjuk Regency? (3) What is the relationship between work engagement and turnover intention among KSPPS Tunas Artha Mandiri employees in Nganjuk District? This study employs a quantitative research method with a sample size of 30 respondents. The criteria are: (1) gender, (2) age, and (3) length of service. Data were collected through interviews, observations, and a Likert scale questionnaire with reliability coefficients of $\alpha = 0.911$ and $\alpha = 0.980$ for work engagement and turnover intention, respectively, using a Google Form. The data were analyzed using a nonparametric correlation test, specifically the Spearman's rho test. This testing was assisted by SPSS 30. The research results are as follows: (1) Moderate work engagement levels were reported by 24 respondents (80%), followed by low levels reported by four respondents (13.3%) and high levels reported

by two respondents (6.7%). (2) The turnover intention level was dominated by the moderate category, with 24 respondents (80.0%). This was followed by the high level, with four respondents (13.3%), and the low level, with two respondents (6.7%). (3) The hypothesis test of the relationship between work engagement and turnover intention revealed a significant negative correlation, with a correlation coefficient of -0.397 and a significance level of 0.030 ($p < 0.05$). This indicates that the higher an employee's work engagement, the lower their tendency to intend to leave their job, and vice versa. However, the strength of the relationship is classified as low.

Keywords: Work Engagement, Turnover Intention, Employee

PENDAHULUAN

Pada awal 2024, Jepara Mengutip dari *Java Post*, yang diterbitkan oleh Radar Kudus pada 24 Februari 2024, bahwa Dinas Koperasi, UKM, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (DinkopUKMnakertrans) Jepara memperoleh laporan 1000 pekerja *resign* dalam sehari. Semakin kompetitifnya persaingan dalam dunia kerja, karyawan menjadi aset paling berharga bagi perusahaan. Menurut Hasibuan dalam *Management: Dasar, Pengertian dan Masalah*, memandang karyawan sebagai individu yang menjual jasa pikiran dan tenaga kepada perusahaan dan menerima upah sebagai imbalan atas pekerjaannya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat. Mengingat karyawan merupakan aset utama perusahaan, maka keutuhan dan ketetapan karyawan menjadi kunci proses kerja berjalan secara optimal. (Xiong and Wen 2020)

Namun realitanya sering terjadi *turnover* karyawan pada perusahaan. Fenomena *turnover* ini menjadi masalah bagi perusahaan ketika karyawan berprestasi tinggilah yang keluar perusahaan. Tingkat perpindahan kerja yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti hilangnya tenaga kerja potensial dan berbakat, berkurangnya keunggulan kompetitif suatu perusahaan serta memberikan pengaruh yang kurang baik terhadap karyawan. (Wicaksono 2020) Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. (Hadi and Djamil 2021)

Hasil survei secara *online* diketahui ada 500 karyawan di dunia pada tahun 2010-2018 tingkat *turnover* pada setiap tahunnya mengalami peningkatan (72%) responden menyatakan bahwa mereka memiliki niat untuk berpindah kerja dari perusahaan asal bekerja ke perusahaan lain yang cukup signifikan. (Cahyani and Puspitadewi 2023) Survei Mercer menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan. Hal ini tercermin dari tingginya tingkat *turnover* karyawan di Indonesia, yang menempati peringkat ketiga di Asia Tenggara dengan 25,8% pada tahun 2013. Data ini diperkuat oleh Badan Pusat Statistik (BPS) yang menunjukkan peningkatan proporsi karyawan yang berhenti bekerja dari 5,14% pada tahun 2019 menjadi 7,56% pada tahun 2020. (Jannavi and Utami 2024)

Menurut basis data internasional, mencakup berbagai industri di Amerika Serikat, perusahaan-perusahaan ini memperkirakan bahwa sekitar 20% dari semua karyawan memiliki *work engagement* tinggi dalam pekerjaan mereka, sedangkan 20% lainnya secara aktif dinyatakan memiliki *work engagement* rendah. Kelompok yang tersisa sekitar 60% dinyatakan *moderately engaged*. (Muhammad 2022) Penelitian ini berlokasi di perusahaan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Tunas Artha



Mandiri. Data yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan HRD KSPPS Tunas Artha Mandiri, yakni Bapak Munasir, bahwa KSPPS Tunas Artha Mandiri ini bergerak di bidang koperasi yang tersebar sepulau Jawa meliputi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, dan DKI Jakarta. Dari seluruh karyawan se-Indonesia mencapai 2.781 orang terdapat 366 orang yang mengundurkan diri. Adapun untuk wilayah Jawa Timur dari keseluruhan karyawan 988 orang terdapat 122 orang yang mengundurkan diri. Sedangkan seluruh karyawan sekabupaten Nganjuk berjumlah 98 orang yang mana terdapat 6 karyawan yang mengundurkan diri.

Gejala awal terjadinya turnover biasanya ditandai dengan adanya keinginan untuk pindah yang biasa disebut *turnover intention* (niat ingin keluar). Menurut Zeffane *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.(Melky 2015) Salah satu faktor terkuat yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan adalah *work engagement*.(Muchtadin 2022) Bakker dan Leiter mendefinisikan *work engagement* sebagai konsep motivasi, dimana karyawan yang *engaged* merasa terdorong untuk berjuang menghadapi tantangan kerja. Karyawan berkomitmen untuk mencapai tujuan, secara antusias mengerahkan seluruh energinya untuk pekerjaan mereka. Bakker and Xanthopoulou menyatakan bahwa *work engagement* merupakan suatu hal yang positif dan penuh dengan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi tiga dimensi yang saling melengkapi satu sama lain yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*.(Safitri and Suharnomo 2022) Pekerja yang memiliki *work engagement* tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang besar terhadap pekerjaannya dan akhirnya akan menjadi sangat terikat dengan pekerjaannya.(“Zeynep Y Yalabik” 2025). Di sisi lain, ketika pekerja merasakan penurunan rasa semangat dan antusias karena kelelahan, mereka cenderung akan tidak menyukai pekerjaannya dan menjadi aktif untuk melihat kesempatan kerja di perusahaan lain (peningkatan *turnover intention*). (Sari et al. 2020)

Terlepas dari banyaknya penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan negatif antara *work engagement* dan *turnover intention*, akan tetapi kenyataan di lapangan lebih kompleks. Studi yang dilakukan oleh Wicaksono di PT Tri-Wall Indonesia menemukan bahwa, meskipun terdapat hubungan negatif antara *work engagement* dan *turnover intention*, terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa 69,5% dari *turnover intention* yang diamati dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti sebelumnya, termasuk kondisi kerja, kompensasi, dan peluang pengembangan karir.(Wicaksono 2020) Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dan Gatari yang mengungkapkan bahwa, meskipun keterlibatan kerja telah terbukti dapat mengurangi *turnover intention*, akan tetapi masih banyak karyawan yang memilih untuk berpindah kerja karena faktor eksternal dan ekspektasi pribadi yang tidak terpenuhi.(Muchtadin 2022)

Peneliti memilih perusahaan koperasi sebagai objek penelitian karena koperasi sebagai badan usaha yang berlanaskan prinsip gotong royong dan kekeluargaan, serta memiliki karakteristik unik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian dilakukan sebab masih jarang dilakukan di lingkup perusahaan koperasi. KSPPS Tunas Artha Mandiri dipilih sebagai okasi penelitian karena merupakan salah satu perusahaan



koperasi yang cukup besar di Indonesia yang jaringannya tersebar di beberapa kota di Jawa. Meskipun jumlah karyawan yang resign terbilang sedikit, akan tetapi dampak yang ditimbulkan cukup signifikan bagi operasional dan keberlanjutan perusahaan setiap karyawan yang keluar terutama yang memiliki peran penting atau keahlian khusus dapat mengganggu kinerja tim, mengurangi efisiensi kerja, dan mengurangi reputasi perusahaan.

Proses rekrutmen dan pelatihan pengganti membutuhkan waktu dan sumber daya yang tidak sedikit, sehingga berdampak pada produktivitas dan kualitas layanan secara keseluruhan. Hal ini tidak bisa dipandang remeh sebab keluarnya beberapa karyawan kunci juga dapat mempengaruhi kepercayaan dan motivasi karyawan lain, yang pada bagiannya dapat memicu *turnover* yang lebih besar. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang menyebabkan *turnover* di KSPPS Tunas Artha Mandiri, dengan fokus hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention*. Pemahaman mendalam mengenai hal ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi dalam penentuan langkah yang efektif dan mencegah dampak negatif yang lebih besar di masa depan.

Penelitian ini berlokasi di Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. Lokasi ini dipilih karena kantor pusat dari KSPPS Tunas Artha Mandiri berada Kabupaten Nganjuk. Hal tersebut dianggap mewakili kondisi umum KSPPS Tunas Artha Mandiri se-Indonesia. Selain itu, memungkinkan peneliti untuk mengakses data dan informasi secara langsung dari sumbernya, serta mempermudah koordinasi dan komunikasi dengan pihak kantor pusat KSPPS Tunas Artha Mandiri.

Penelitian ini didasari oleh asumsi bahwa *turnover intention* atau niat untuk keluar kerja merupakan masalah yang krusial bagi perusahaan karena mempengaruhi stabilitas dan produktifitas dari suatu organisasi/perusahaan. Penulis berasumsi bahwa *work engagement* atau keterikatan kerja, sebagai konsep psikologi yang mempresentasikan tingkat energi, dedikasi, dan absorpsi individu terhadap pekerjaan, memiliki peran penting dalam memprediksi *turnover intention*. Individu yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi diasumsikan akan merasa lebih termotivasi, memiliki makna dalam pekerjaan, dan pada akhirnya memiliki keinginan yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris asumsi tersebut, pemahaman yang mendalam mengenai dinamika hubungan antara kedua variabel ini diharapkan dapat memberikan implikasi praktis bagi pengembangan strategi retensi, karyawan yang efektif di dunia kerja. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti mengangkat judul Hubungan *Work Engagement* dengan *Turnover Intention* pada Karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Kabupaten Nganjuk.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel *work engagement* (x) dan *turnover intention* karyawan (y). Penelitian ini mengukur apakah terdapat hubungan antara tingkat *work engagement* karyawan dan tingkat *turnover intention* karyawan dan dianalisa secara



statistik dan ada atau tidaknya signifikansi antara *work engagement* dan *turnover intention* karyawan.

Populasi dari penelitian adalah karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Nganjuk sebanyak 98 orang. Sedangkan sampel penelitian menggunakan karyawan bidang produksi di KSPPS Tunas Artha Mandiri Kabupaten Nganjuk dan akan diberikan kuisioner. Pengambilan sampel penelitian menggunakan *purposive sampling* (purposive sampling) dengan menggunakan kriteria inklusi sampling yaitu rentang usianya 20 – 40 tahun baik laki-laki maupun perempuan serta lama kerja karyawan. Jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebanyak 30 karyawan.

Instrumen penelitian ini menggunakan skala *likert* dari indikator variabel *work engagement* (X) yang terdiri dari 6 (enam) indikator yaitu: (a) Energi saat bekerja. (b) Ketahanan menghadapi tantangan. (c) Rasa bangga terhadap pekerjaan. (d) Perasaan memiliki makna dalam tugas yang dilakukan. (e) Kemampuan untuk fokus sepenuhnya pada tugas. (f) Sulit melepaskan diri dari pekerjaan (dalam artian positif, fokus dan terlibat).(Evitha et al. 2021)

Adapun variabel *turnover intention* memiliki 6 (enam) indikator yaitu: (a) Keinginan mencari pekerjaan lain. (b) Ketidakpuasn karyawan. (c) Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. (d) Keyakinan untuk mendapatkan pekerjaan lain. (e) Perilaku aktif mencari pekerjaan (f) Persiapan untuk mencari pekerjaan.(Lailatul Ilma dkk.2025)

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan wawancara kepada pimpinan perusahaan dan memberikan kuisioner skala data ordinal dalam bentuk skala *likert* untuk mengukur tingkat *work engagement* dan *turnover intention* dalam bentuk *google form* yang dibagikan kepada karyawan bidang produksi di KSPPS Tunas Artha Mandiri. Untuk memastikan keakuratan data, peneliti bekerjasama dengan meminta HRD Pusat untuk memberikan instruksi langsung kepada kepala cabang untuk mengawasi jalannya pengerjaan *questioner*, serta peneliti menyertakan *informed consent* yang harus disetujui sebelum responden sebelum mengisi kuesioner. dimana berisikan pernyataan kesediaan responden mengisi dan bertanggung jawab atas setiap jawaban pada *questioner*.

Teknik analisis data menggunakan analisis inferensial non-parametrik karena data yang diperoleh keduanya bersifat ordinal dengan bantuan aplikasi SPSS versi 30 yang menguji kurang lebih 30 karyawan. Pengujian hubungan antar variabel dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman's Rho. Penelitian ini menguji ada dan tidak hubungan antara tingkat *work engagement* karyawan dengan *turnover intention* karyawan agar perusahaan dapat menekan meningkatkan *work engagement* karyawan dan menekan *turnover intention* karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini dilakukan pada karyawan bidang produksi KSPPS Tunas Artha Mandiri Nganjuk sebanyak 98 orang dengan karakteristik responden yang terbagi menjadi jenis kelamin, usia, lama bekerja, tingkat *work engagement*, dan tingkat *turnover intention*. Berikut tabel karakteristik responden.



Tabel 1. 1 Jenis

Jenis Kelamin

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	22	73,3
Perempuan	8	26,7
Total	30	100

Tabel 1. 2 Usia

Usia

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
21-30 Tahun	13	43,3
31-40 Tahun	17	56,7
Total	30	100

Tabel 1. 3 Lama Kerja

Lama Kerja

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
< 6 Tahun	21	70,0
> 6 Tahun	9	30,0
Total	30	100

Tabel 1. 4 Tingkat *Work Engagement*

Tingkat <i>Work Engagement</i>	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	4	13,3
Sedang	24	80,0
Tinggi	2	6,7
Total	30	100

Tabel 1. 5 Tingkat *Turnover Intention*

Tingkat <i>Turnover Intention</i>	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	2	6,7
Sedang	24	80,0
Tinggi	4	13,3
Total	30	100

Berdasarkan tabel di bawah, menunjukkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 30. N pada tabel menunjukkan jumlah sampel sebanyak 30 responden, sedangkan nilai *Correlation Coefficient* sebesar -0,397.



Korelasi *Work Engagement* dengan *Turn Over Intention*

		<i>Work Engagement</i>	<i>Turn Over Intention</i>
Spearman rho	<i>Work Engagement</i>	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	-0,397**
		N	0,030
	<i>Turn Over Intention</i>	Correlation Coefficient	-0,397**
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	0,030

**) Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Karena nilai *Correlation Coefficient* menunjukkan negatif, dapat diartikan jika nilai *work engagement* naik, maka nilai *turnover intention* akan turun, jika nilai *turnover intention* naik maka nilai *work engagement* akan turun. Nilai Sig. didapatkan hasil sebesar 0,030 ($p < 0,05$), sehingga dapat diartikan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *work engagement* dengan tingkat *turnover intention*. Berdasarkan tabel pedoman derajat hubungan, variabel X dan Y berada pada interval koefisien 0,20 – 0,39. Nilai signifikansi variabel X dan Y adalah 0,30 yang berarti tingkat kekuatan hubungan antar variabel berdasarkan tabel adalah rendah.

Hubungan *Work Engagement* dengan *Turnover Intention* karyawan

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			Keterangan
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
Work Engagement	0,243	30	0,000	0,854	30	0,001	Tidak Normal
Turn Over Intention	0,160	30	0,049	0,936	30	0,070	Normal

Hasil uji Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement* (X) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berarti $p < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel tersebut tidak terdistribusi normal. Sebaliknya, variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,070, yang berarti $p > 0,05$, sehingga data pada variabel ini terdistribusi normal. Karena salah satu dari kedua variabel tidak memenuhi asumsi distribusi normal, maka pengujian korelasi tidak dapat dilakukan dengan metode parametrik seperti *Pearson Product Moment*. Oleh karena itu, digunakan uji korelasi non-parametrik Spearman-rho sebagai alternatif yang sesuai. Uji Spearman's rho tidak mengharuskan data berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk mengukur kekuatan serta arah hubungan antara dua variabel ordinal atau data yang tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil analisis korelasi menggunakan program SPSS versi 30, diperoleh hasil bahwa jumlah sampel (N) dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden. Nilai *Correlation Coefficient* (r) antara variabel *work engagement* dan *turnover intention* adalah sebesar -0,397, yang menunjukkan arah hubungan negatif antara kedua variabel



tersebut. Nilai korelasi yang negatif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan, maka kecenderungan mereka untuk memiliki *turnover intention* atau niat untuk meninggalkan pekerjaan akan semakin rendah. Sebaliknya, jika tingkat *work engagement* menurun, maka *turnover intention* cenderung meningkat. Artinya, keterlibatan karyawan secara emosional, kognitif, dan fisik terhadap pekerjaannya memiliki peran penting dalam mengurangi niat mereka untuk keluar dari organisasi.

Adapun nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh adalah sebesar 0,030, di mana nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention* bersifat signifikan dan memiliki kekuatan yang tergolong rendah secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara kedua variabel tersebut dalam konteks penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan teori Schaufeli dan Bakker (2004), yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung memiliki loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi, serta keinginan yang lebih rendah untuk mencari pekerjaan lain. Selain itu hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Muchtadin pada tahun 2022 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif "Hubungan antara *Work Engagement* dengan *Turnover Intention* pada Pekerja Generasi Milenial di Jabodetabek". Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil menunjukkan nilai korelasi sebesar -0,360 pada hubungan antara *work engagement* dengan *turnover intention*. Nilai signifikansi juga ditemukan sebesar 0,000 pada hubungan kedua variabel tersebut dan lebih kecil dari 0,05. Menurut Seran (2020) nilai korelasi 0,20 -0,399 berada pada tingkat hubungan rendah. Hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi sebesar -0,360 dengan Tingkat hubungan yang rendah.(Muchtadin 2022)

SIMPULAN

Penelitian ini membahas tentang hubungan *work engagement* dengan *turnover intention* pada karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Nganjuk Kabupaten Nganjuk. Berdasarkan paparan data hasil penelitian yang telah disajikan maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Tingkat *work engagement* karyawan diketahui bahwa mayoritas responden memiliki memiliki tingkat *work engagement* sedang sebanyak 24 responden (80,0%), tingkat *work engagement* rendah sebanyak 4 responden (13,3%), dan tingkat *work engagement* tinggi sebanyak 2 responden (6,7%).
2. Tingkat *turnover intention* karyawan diketahui bahwa responden memiliki tingkat *turnover intention* sedang sebanyak 24 responden (80,0%), tingkat *turnover intention* tinggi sebanyak 4 responden (13,3%), dan tingkat *turnover intention* rendah sebanyak 2 responden (6,7%).

Hubungan *work engagement* dengan *turnover intention* bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *work engagement* dengan tingkat *turnover intention*. Nilai *Correlation Coefficient* sebesar -0,397 dan Nilai Sig. sebesar 0,030 ($p < 0,05$). Karena nilai *Correlation Coefficient* menunjukkan negatif, dapat diartikan jika nilai *work engagement* naik, maka nilai *turnover intention* akan turun, jika nilai *turnover intention* naik maka nilai *work engagement* akan turun. Sedangkan kekuatan hubungan keua variabel



menurut pedoman hubungan signfikasi tergolong rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, Ayu Amanda, and Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi. 2023. "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. X." *Character Jurnal Penelitian Psikologi* 10 (1): 803–15. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i1.53777>.
- Evitha, Yuli, Resista Vikaliana, La Ode Sabaruddin, Adji Sapta, and Fino Wahyudi Abdul. 2021. "Description And Causes Of Having Work Engagement In Employees." *Ilomata International Journal of Management* 2 (3): 206–15. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v2i3.282>.
- Hadi, Novia Primadina, and Masydzulhak Djamil. 2021. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN (STUDI KASUS : PT. XYZ - JAKARTA)." *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 5 (2): 1–15. <https://doi.org/10.22441/indikator.v5i2.6366>.
- Jannavi, Aisyah Nur, and Kristiana Sri Utami. 2024. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di Perusahaan Konstruksi Bangunan." *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset* 2 (4): 58–62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.960>.
- Melky, Yosua. 2015. "Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 3 (1). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v3i1.3758>.
- Muchtadin, Muchtadin. 2022. "Hubungan Antara Work Engagement Dengan Turnover Intention Pada Pekerja Generasi Milenial Di Jabodetabek." *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan* 13 (3): 377–91.
- Muhammad, Kahfi. 2022. *Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Finished Product And Distribution*. January 18. <https://doi.org/10.29313/.V7I1.25960>.
- "(PDF) Work Engagement as a Mediator between Employee Attitudes and Outcomes." 2025. *ResearchGate*, August 6. https://www.researchgate.net/publication/263616628_Work_engagement_as_a_mediator_between_employee_attitudes_and_outcomes.
- ResearchGate. 2025. "(PDF) Role of Work Engagement as an Intervening Variable on The Influence of Person Organization Fit And Person Job Fit On Turnover Intention Industry Retail: Peran Work Engagement Sebagai Variable Intervening Pada Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Turnover Intention Industri Ritel." July 30. <https://doi.org/10.21070/ups.4385>.
- Safitri, Diana Ayu, and Suharnomo Suharnomo. 2022. "ANALISIS PENGARUH OTONOMI KERJA (JOB AUTONOMY), KETERLIBATAN KERJA (WORK ENGAGEMENT), DAN KEPUASAN KERJA (JOB SATISFACTION) TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR (TURNOVER INTENTION)." *Diponegoro Journal of Management* 11 (2). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/33956>.
- Sari, Atika Permata, Aji Hermawan, and M. Joko Affandi. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: Restoran)." *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen* 6 (2): 258–258. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.2.258>.
- Wicaksono, Rahmad Setyo. 2020. "Work Engagement Sebagai Prediktor Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Millennial Di Pt Tri-Wall Indonesia." *Acta Psychologia* 2 (1): 55–62.
- Xiong, Ran, and Yuping Wen. 2020. "Employees' Turnover Intention and Behavioral Outcomes: The Role of Work Engagement." *Social Behavior and Personality: An International Journal* 48 (1): 1–7.

