

Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Cahaya Bumi Nasional di Denpasar

I Made Pasek Widiarta⁽¹⁾

Putu Yudy Wijaya⁽²⁾

I Made Astrama⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: widiartamade103@gmail.com

ABSTRACT

Problem formulation and the objective of this study is to determine the impact of employee engagement (X1) and organizational culture (X2) on intention to leave (Y) at PT. Cahaya Bumi Nasional Di Denpasar. The subjects of this study included PT staff only. National Earth Light in Denpasar in 2022, which is 106 people. The sample used in this study consisted of 51 respondents identified by proportional random sampling technique. Data for this study were collected through observations, interviews and questionnaires. The data analysis techniques used in this study are validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t-test and F-test. Based on the results As a result of the study, we can see that:(1) Employee commitment has a negative and significant impact on intention to leave. (2) Organizational culture has a negative impact on intention to quit. (3) Employee engagement and organizational culture have a positive and significant impact on intention to quit. The level of influence of the independent variables on sales intentions is 72.5%. Looking at the search results, PT. In the future, Cahaya Bumi Nasional in Denpasar will provide vocational training for its employees. Thanks to professional training, employees will be able to work optimally to achieve the company's goals, because they already have the skills acquired through the professional training program provided by the company.

Key word: *employee engagement; organizational culture; intention to leave*

ABSTRAK

Rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Cahaya Bumi Nasional Di Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cahaya Bumi Nasional Di Denpasar pada tahun 2022 yaitu berjumlah 106 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 responden yang ditentukan dengan Teknik *proportional random sampling*. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa : (1) *Employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (2) Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. (3) *Employee engagement* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap *turnover intention* adalah 72,5%. Melihat hasil penelitian, PT. Cahaya Bumi Nasional Di Denpasar kedepannya harus memberikan pelatihan kerja kepada karyawannya. Dengan adanya pelatihan kerja nantinya karyawan akan mampu bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan sebab mereka sudah memiliki cukup keterampilan yang didapatkan dari pelatihan kerja yang diberikan perusahaan.

Kata Kunci: *employee engagement; budaya organisasi; turnover intention*

Pendahuluan

PT. Cahaya Bumi Nasional atau yang disingkat CBN adalah sebuah perusahaan penyedia tenaga alih daya yang lebih fokus pada bidang penjualan dan pengadaan tenaga ahli. CBN didirikan di Jakarta, merupakan salah satu anak perusahaan berskala nasional yang telah memiliki pengalaman dalam pengelolaan tenaga alih daya sejak tahun 2006 hingga saat ini. Dengan memiliki jangkauan kerja di seluruh wilayah Indonesia, perusahaan CBN telah mendapatkan kepercayaan mengelola tenaga alih daya untuk perusahaan terkemuka yang memiliki bisnis operasi yang tersebar dikota-kota di wilayah Indonesia.

Masalah yang terjadi akhir-akhir ini pada PT. Cahaya Bumi Nasional Denpasar adalah timbulnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Pada tahun 2021-2022 terjadi peningkatan *turnover* pada PT. Cahaya Bumi Nasional di Denpasar. Rekapitulasi jumlah *turnover* karyawan pada PT. Cahaya Bumi Nasional dalam 2 tahun terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Turnover Intention PT. Cahaya Bumi Nasional Denpasar Pada Tahun 2021-2022

Tahun	Total Karyawan Awal Tahun (1)	Jumlah Karyawan Masuk (2)	Jumlah Karyawan Keluar (3)	Total Karyawan Akhir Tahun (4)	Persentase Turnover $\frac{3}{(1 + 4): 2} \times 100$
2021	117	3	9	111	13.66%
2022	111	6	11	106	18.18%

Sumber: PT. Cahaya Bumi Nasional Di Denpasar, (2022)

Dari hasil data Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat *turnover karyawan* pada PT. Cahaya Bumi Nasional Di Denpasar pada tahun 2021 hingga 2022 terjadi peningkatan *turnover* yang cukup tinggi yakni sebanyak 11 karyawan. Meningkatnya tingkat *turnover intention* karyawan diduga berkaitan dengan adanya perilaku karyawan yang tidak memiliki keterikatan (*employee engagement*) terhadap perusahaan. Perilaku tersebut disebabkan oleh rasa malas karyawan untuk memberikan usaha atau *effortnya* dalam mengerjakan sebuah pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, sehingga timbulah *perpsektif* negatif karyawan yang merasa mereka tidak lagi memiliki apa yang menjadi kebutuhan perusahaan seperti kegigihan, dedikasi dan rasa antusias menjalankan pekerjaan untuk perusahaan. Sehingga edukasi terkait pentingnya penerapan *employee engagement* yang baik pada karyawan dan perusahaan merupakan salah satu cara dalam menekankan tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Selain itu pelaksanaan pengembangan karir yang belum optimal dan masih belum ada keterbukaan informasi tentang pengembangan karir pada perusahaan yang membuat karyawan merasa kurang mempunyai keterikatan kerja atau *employee engagement*

yang menyebabkan karyawan ingin mencari pekerjaan baru yang lebih menjanjikan seperti pengembangan karir yang baik serta mendapatkan kenyamanan dari tempat kerja baru, pengembangan karir memiliki dua proses yaitu bagaimana individu merencanakan dan mengimplementasikan tujuan karirnya (*perencanaan karir/career planning*) dan bagaimana organisasi merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karir mereka (*manajemen karir/career management*).

Budaya organisasi yang kurang baik juga menjadi salah satu penyebab keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan PT. Cahaya Bumi Nasional Di Denpasar banyak mengeluh tentang bagaimana orientasi tim yang tidak selaras dan sejalan. Salah satu contoh orientasi tim yang keluhkan oleh karyawan yakni senioritas. Senioritas merupakan sebuah budaya yang menjadi hal berkelanjutan dalam sebuah perusahaan. Senioritas yang terlihat pada PT. Cahaya Bumi Nasional Di Denpasar terlihat seperti karyawan lama yang suka memberikan tugas secara berlebihan kepada karyawan baru serta pelanggaran yang dilakukan karyawan lama dianggap hal biasa seperti datang terlambat, penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, serta pulang mendahului sudah menjadi hal biasa. Tidak ada ketegasan untuk menegur karyawan lama yang melakukan pelanggaran tetapi jika karyawan baru yang melakukan pelanggaran, sering kali karyawan lama ataupun atasan memberikan sindiran yang kurang mengena kepada karyawan baru. Dari perspektif karyawan terhadap budaya organisasi yang kurang baik, membuat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin tinggi.

Dari tinjauan fakta lapangan yang diperoleh, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “ Pengaruh *Employee engagement* dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover intention* pada PT. Cahaya Bumi Nasional Di Denpasar”.

Keterikatan karyawan merupakan suatu keadaan psikologis dimana karyawan merasa tertarik dengan keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya ke tingkat yang melebihi persyaratan jabatannya. Keterlibatan karyawan dapat menghasilkan kesuksesan bisnis melalui masalah yang berkaitan dengan kinerja, produktivitas karyawan, keselamatan tempat kerja, keterlibatan dan retensi pelanggan. Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto (2022) menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berdampak negatif terhadap tingkat turnover karyawan, semakin tinggi keterikatan karyawan maka akan menurunkan niat turnover karyawan. Pada penelitian Fauzia, Marwansyah (2020) menemukan adanya hubungan negatif antara keterikatan karyawan dengan niat untuk berhenti. Terdapat korelasi negatif yang disertai perubahan ke arah yang berbeda. Artinya jika tingkat keterikatan karyawan pada perusahaan tinggi maka niat untuk merotasi karyawan akan rendah.

H1 : *Employee Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada PT. Cahaya Bumi Nasional Di Denpasar

Budaya organisasi mencakup inisiatif individu, pola komunikasi, orientasi organisasi, dan inklusi yang dipandang oleh anggota organisasi sebagai nilai-nilai bersama. Nilai-nilai budaya organisasi perlu ditanamkan pada diri karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Budaya organisasi mendukung strategi perusahaan dan secara efektif merespons dan melampaui lingkungan sehingga budaya organisasi dapat menjadi alat untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Penelitian Utami dkk. (2018), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap niat berhenti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin rendah niat untuk keluar dari perusahaan dan semakin rendah pula niat untuk keluar jika budaya organisasi dikelola dengan baik untuk membangun budaya organisasi yang kuat. Untuk dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan terlibat dan merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya, perusahaan harus memperkuat elemen budaya organisasinya.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada PT. Cahaya Bumi Nasional Di Denpasar

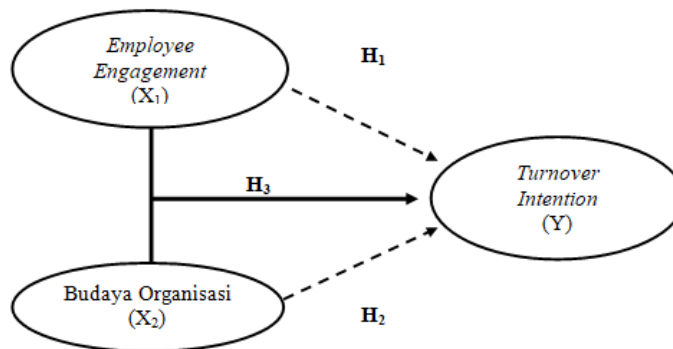
Employee engagement dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi. Perusahaan sebaiknya memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan *employee engagement*, melalui budaya organisasi, karena karyawan yang *engaged*, akan memiliki sikap yang positif, serta loyal terhadap pekerjaannya dan mengerahkan seluruh kemampuannya. Perusahaan dengan budaya organisasi yang sangat kuat, *employee engagement* yang tinggi, tidak menjamin para karyawan memiliki minat yang rendah untuk keluar dari perusahaan. Adanya budaya organisasi yang kuat dan *employee engagement* yang tinggi, dapat memberikan manfaat kepada perusahaan, baik secara kuantitas maupun kualitas kerja. (Kalia, 2017). Karyawan yang menghayati budaya organisasi dengan kuat, memiliki keterikatan dengan pekerjaan, dapat merasa bahagia sehingga memilih untuk bertahan pada posisinya (Ravdansuren, 2017)

H3: *Employee engagement* dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Cahaya Bumi Nasional Di Denpasar

Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Cahaya Bumi Nasional Denpasar, tepatnya di Jl. Pura Demak, Marlboro Xvii No.45 Denpasar Barat, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cahaya Bumi Nasional Di Denpasar pada tahun 2022 yaitu berjumlah 106 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 51 orang yang ditentukan menggunakan metode penentuan *proportional random sampling*, dimana nantinya data dikumpulkan melalui proses

penyebaran kuisisioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Aliya (2020)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

PT. Cahaya Bumi Nasional beralamatkan di Jl. Demak Bintaro II No 8 Cangkalan RT 03/10 Nusukan Banjarsari Surakarta. PT Cahaya Bumi Nasional atau yang disingkat CBN adalah sebuah perusahaan penyedia tenaga alih daya yang lebih fokus pada bidang penjualan dan pengadaan tenaga ahli. CBN didirikan di Jakarta, merupakan salah satu anak perusahaan berskala nasional yang telah memiliki pengalaman dalam pengelolaan tenaga alih daya sejak tahun 2006 hingga saat ini. Memiliki jangkauan kerja di seluruh wilayah Indonesia, PT. Cahaya Bumi Nasional telah mendapatkan kepercayaan mengelola tenaga alih daya untuk perusahaan terkemuka yang memiliki bisnis operasi yang tersebar di kota-kota di wilayah Indonesia.

Dalam penelitian ini data lolos uji validitas dan reliabilitas dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang didapatkan lebih besar dari 0,30 serta nilai *alphanya* yang lebih dari 0,60. Hasil uji asumsi klasik juga mneunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan tingkat singnifikansi yang didapat sebesar 0,200. Penelitian ini juga memiliki data yang layak dikaji sebab berdasarkan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas data tidak memiliki gejala yang mengganggu hasil penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.737	1.855		1.475	.147
	Employee Engagement	-.357	.180	-.365	-3.982	.033
	Budaya Organisasi	-.544	.085	-1.179	-6.404	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data diolah 2023

Persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 2.737 - 0.357X_1 - 0.544X_2 + e$$

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = -3.982$ dan nilai sig 0.033. Artinya jika terjadi peningkatan pada variable *employee engagement* (X_1) maka akan menurunkan *turnover intention* (Y). Keterikatan karyawan merupakan suatu keadaan psikologis dimana karyawan merasa tertarik dengan keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya ke tingkat yang melebihi persyaratan jabatannya. Keterlibatan karyawan dapat menghasilkan kesuksesan bisnis melalui isu-isu yang berkaitan dengan kinerja karyawan, keselamatan tempat kerja, dan profitabilitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fauzia, Marwansyah (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara keterikatan karyawan dengan niat untuk berhenti. Terdapat korelasi negatif yang disertai perubahan ke arah yang berbeda. Artinya jika tingkat keterikatan karyawan pada perusahaan tinggi maka niat untuk merotasi karyawan akan tinggi, rendah dan sebaliknya.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan nilai $t_{hitung} = -6.404$ dan nilai sig 0.007. Artinya jika terjadi peningkatan pada variable budaya organisasi (X_2) maka akan menurunkan *turnover intention* (Y). Budaya organisasi mencakup inisiatif individu, pola komunikasi, arahan dan integrasi organisasi yang dipandang oleh anggota organisasi sebagai nilai-nilai bersama. Nilai-nilai budaya organisasi harus ditanamkan pada diri karyawan. Budaya organisasi mendukung strategi perusahaan dan secara efektif merespons dan melampaui lingkungan sehingga budaya organisasi dapat menjadi alat untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil Utami dkk. (2018), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap niat berhenti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.725	2.69624

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari nilai customized R-squared adalah sebesar 0,725. Artinya 72,5% perubahan niat untuk berhenti dapat dijelaskan

oleh perbedaan kedua variabel *Employee Engagement* dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 72,5\% = 27,5\%$) dapat dijelaskan oleh penyebab diluar model penelitian. .

Tabel 4. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	970.700	2	485.350	66.763	.000 ^b
	Residual	348.947	48	7.270		
	Total	1319.647	50			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Employee Engagement

Sumber : Data diolah 2023

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh simultan antara *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,19 dan nilai F_{hitung} sebesar 66,763, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 maka H_3 diterima. Ini berarti bahwa *employee engagement* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *employee engagement* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* teruji kebenarannya.

Keterlibatan karyawan dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi. Budaya organisasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, dimana karyawan yang terlibat memiliki sikap positif, loyal terhadap pekerjaannya, dan mencapai potensi maksimalnya. Memiliki budaya organisasi yang kuat dan keterlibatan karyawan yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi suatu bisnis, baik dari segi kuantitas maupun kualitas kerja. (Kalia, 2017). Karyawan yang memiliki pengalaman mendalam dalam budaya organisasi dan terlibat dalam pekerjaannya mungkin akan merasa bahagia dan oleh karena itu memilih untuk tetap pada posisinya (Ravdansuren, 2017).

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee engagement* dan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Melihat hasil penelitian, PT. Cahaya Bumi Nasional Di Denpasar kedepannya harus memberikan pelatihan kerja kepada karyawannya. Dengan adanya pelatihan kerja nantinya karyawan akan mampu bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan sebab mereka sudah memiliki cukup keterampilan yang dibutuhkan. PT. Cahaya Bumi Nasional Di Denpasar kedepannya harus bisa menciptakan disiplin kerja didalam perusahaan.. Disiplin kerja dapat dibentuk dengan menerapkan sanksi tegas kepada karyawan yang melanggar atauran serta menghasilkan hasil kerja yang diluar standar perusahaan. PT. Cahaya Bumi Nasional Di Denpasar harus mampu menciptakan hubungan

harmonis didalam perusahaannya seperti rutin mengadakan kegiatan *outbound* untuk mengurangi kelelahan karyawan dan menciptakan rasa kekeluargaan di lingkungan perusahaan

Daftar Pustaka

- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Arif, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Insania.
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening.
- Chrisdiana, L., & Rahardjo, M. (2017). Pengaruh *Employee Engagement* Dan Work Life Balance Terhadap *Turnover Intention* Di Generasi Millennial.
- Chrissa, S., & Bangun, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Niat Untuk Berpindah Di Pt X.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Dhananjaya, I. G., And I. A. Dewi. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar."
- Ernawati, E., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Ekel, Nathasia M., Greis M. Sendow, And Irvan Trang. "Pengaruh Burnout, *Employee Engagement* Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Tasik Ria Resort."
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)..
- Faradila, D., & Suryaman, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Krakatau Poschem Dongshu Chemical.
- Fauziah, Z., Agung, A. A. P., & Salain, P.. (2021). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Seluruh Karyawan Pt. Andika Mitra Jaya Denpasar.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Maneggio.
- Hendi, H., & Robin, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Petro Anugerah Dinamika.
- Islamy, F. J. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. JMD.
- Komalasari, E. S., Widiyono, W., & Maulina, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt Elang Transportasi Indonesia Di Jakarta.
- Mora, L., Hakim, A. R., & Simatupang, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit.
- Natalia, J., & Rosiana, E. (2017). Analisa Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja

-
- Karyawan Dan *Turnover Intention* Di Hotel D'season Surabaya.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung Alfabeta
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Suka Fajar Solok.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang.
- Sari, N. A., Angelina, R., & Idham, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Pada Pt. Niagamas Gemilang Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.
- Tambunan, Michela Sabrina, Bernhard Tewal, And Lucky Oh Dotulong. "*Pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Gelael Signature Supermarket Di Megamall Manado)*" .
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi Dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor.
- Wijaya, C. D. S., & Suhardiyah, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Employee Engagement, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt. Central Sahabat Baru.
- Wijayanto, T., Widiartanto, W., & Dewi, R. S. (2022). Pengaruh Job Satisfaction Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.
- Winarso, J. V. (2021). Pengaruh *Job Satisfaction* Dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Harapan Jaya Multi Bisnis (Doctoral Dissertation, Universitas Ciputra Surabaya).
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.
- Windari, I. A. P. A. R., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Turnover Intention Karyawan Sektor Hospitality pada Masa Pandemi Covid 19. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(3), 544-555.
- Yunita Maudy Rizky (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru.
- Zamzamy, A. S., Setiadi, I. K., & Nawir, J. (2021, August). Pengaruh *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, Dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Guru Secondary Jakarta Islamic School.
-