

Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua – Bali

Wayan Arya Paramarta ⁽¹⁾

Ni Putu Kurnia Darmayanti ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Handayani Denpasar
e-mail: aryaajus@gmail.com

Diterima: 20 Desember 2019	Direvisi: 24 Januari 2020	Disetujui: 30 Januari 2020
----------------------------	---------------------------	----------------------------

ABSTRACT

The aims of this study was to explain the effect of employee engagement and work stress on job satisfaction and turnover intention at Aman Villas Nusa Dua-Bali. The type of data used in this study is qualitative and quantitative data, with data sources namely primary and secondary data. Data collection method is interview, distributing questionnaires to respondents and library research, while the data analysis technique used Smart PLS 3.2.8.

The results of this study showed that employee engagement had a positive effect and significant on job satisfaction, work stress had a negative effect but not significant on job satisfaction, employee engagement had a negative effect and significant on turnover intention, work stress had a positive effect and significant on turnover intention, job satisfaction had a negative effect but not significant on turnover intention, employee engagement had a positive effect but not significant on turnover intention trough job satisfaction, work stress had a positive effect but not significant on turnover intention trough job satisfaction at Aman Villas Nusa Dua-Bali.

Keywords: Employee Engagement, Work Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention.

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun kecanggihan alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Oleh sebab itu memiliki SDM yang handal dapat menjadi salah satu kunci kesuksesan perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan aktivitas serta mewujudkan tujuan perusahaan. (Suwatno dan Priansa, 2016:16).

Memiliki karyawan handal dan kompeten dibidangnya merupakan impian bagi setiap perusahaan. Perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja dengan kemampuan tinggi dan handal dibidangnya dengan berbagai cara, sebagai contoh dengan melakukan seleksi ketat saat proses rekrutmen, ataupun dengan memberdayakan karyawan lama di dalam perusahaan. Namun semua upaya-upaya tersebut akan sia-sia apabila tidak diimbangi dengan pemeliharaan tenaga kerja yang membuat karyawan akan selalu merasa nyaman dan secara tidak langsung terikat dengan perusahaan (*employee engagement*). Perusahaan tidak selamanya dapat mengikat, menguasai, ataupun mengatur karyawan sesuai kehendak perusahaan. Akan ada waktunya karyawan memilih bekerja di perusahaan lain dengan berbagai macam alasan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat pergantian karyawan maupun aktivitas perusahaan.

Pergantian karyawan (*employee turnover*) merupakan sebuah fenomena yang tidak dapat dihindari tetapi dapat dikontrol. Philips and O' Connel, (2003:13) menyatakan bahwa "*turnover is out of our control. Executives sometimes accept an unusually high turnover rate, assuming that it is externally driven and therefore out of their control, which is not true. Most effective retention solutions are internally driven. A high turnover rate need not to be accepted as the norm*". Mathis and Jackson, (2014:167) juga menyatakan "*employees are free agents, who can indeed leave when they choose. The key to keeping high performing employees is to create an environment in which they want to stay and grow*". Zeffane (dalam Elmi, 2018:196) menyatakan bahwa "*turnover adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela*". "*Turnover juga dapat diartikan sebagai persentase dari karyawan yang meninggalkan organisasi dengan alasan apapun*". (Philips and O' Connel, 2003:2). Selain itu Mathis and Jackson (2014: 175) juga menjelaskan bahwa "*turnover terjadi ketika karyawan meninggalkan suatu organisasi dan harus diganti*". Rahman dkk (2013) mendefinisikan bahwa "*turnover adalah gerakan permanen karyawan di luar batas organisasi*".

Menurut Low, et al (dalam Rahman dkk, 2013) keputusan karyawan untuk keluar dari organisasi adalah hasil yang tidak diinginkan untuk organisasi dan karyawan karena hal itu mempengaruhi kedua belah pihak dalam banyak hal. Itu sebabnya sangat penting untuk memahami penyebabnya untuk meminimalkan dampak negatifnya terhadap kinerja organisasi.

Mathis and Jackson (2014: 166) menyatakan bahwa adanya turnover akan berdampak negatif pada perusahaan dalam banyak hal, diantaranya menimbulkan biaya turnover yang tinggi, dimana biaya yang dimaksud adalah biaya-biaya yang dikeluarkan untuk mengisi posisi karyawan yang kosong mulai dari proses rekrutmen sampai pada proses pelatihan karyawan hingga mampu menghasilkan kinerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Selain itu Philips and O' Connel (2003:6) menjelaskan bahwa tingkat *turnover* yang tinggi dapat merusak citra perusahaan terutama pada situs-situs maupun media pencarian tenaga kerja, dimana dampaknya akan menyebabkan kinerja perusahaan menurun apabila pengganti karyawan yang keluar semakin sulit diperoleh. Akan tetapi, disamping dampak negatif yang dapat ditimbulkan, *turnover* juga diperlukan oleh perusahaan terlebih lagi apabila diperlukan penyegaran pada tenaga kerja serta memberikan kesempatan bagi lulusan baru untuk mendapatkan pekerjaan. (Philips and O'Connel, 2003:40).

Menurut Harris (dalam Prisca, 2016) standar tingkat *turnover* karyawan yang dapat ditolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda, tetapi jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% pertahun maka hal itu terlalu tinggi. Oleh sebab itu diperlukan langkah pencegahan guna mempertahankan karyawan dari *turnover* yang berlebihan dengan lebih dini mengidentifikasi penyebab adanya keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*).

Turnover intention dapat diartikan sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. (Elmi, 2018:195). Menurut beberapa penelitian ada banyak faktor yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini, diantaranya yang cukup banyak menjadi bahan penelitian adalah stres kerja dan kepuasan kerja. Dalam penelitian lainnya juga menjelaskan bahwa adanya penurunan *turnover intention* dan *turnover* itu sendiri dengan adanya peningkatan rasa keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Dalam penelitiannya Paramarta dan Reny (2014) serta Nugroho (2017) membuktikan bahwa kepuasan kerja dan *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang mana menjelaskan apabila tingkat kepuasan kerja dan *employee engagement* meningkat maka tingkat *turnover intention* pun menurun, kemudian kepuasan kerja juga dapat mengintervensi hubungan *employee engagement* dan *turnover intention*. Fauziridwan, dkk (2018) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja dan *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Rachman dan Sugiharjo (2018), Yuda dan Ardana (2017) serta penelitian yang dilakukan oleh Syahronica, dkk (2015) sama-sama menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Namun disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Rachman dan Sugiharjo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Nur'Aini (2018) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Aman Villas Nusa Dua adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa penginapan berupa villa di daerah Nusa Dua – Bali, dengan jumlah total villa 5 villa dengan

jumlah kamar tidur sebanyak minimum 4 kamar tidur pada masing-masing villa. Karyawan pada perusahaan ini digolongkan ke dalam 3 jenis karyawan yaitu karyawan permanen/tetap, karyawan kontrak dan karyawan *outsourcing*, dan dampak dari kondisi ini adalah perbedaan kepuasan kerja dan *employee engagement* yang berimbas kepada stres kerja dan *turnover intention* karyawan.

Pokok masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *employee engagement* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* di Aman Villas Nusa Dua – Bali. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh *employee engagement* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* di Aman Villas Nusa Dua – Bali.

Telaah Literatur dan Kajian Pustaka

Employee Engagement

Menurut Mathis, et al (2014:157) *employee engagement* adalah sejauh mana pikiran dan perilaku karyawan difokuskan pada keberhasilan perusahaan. Karyawan yang merasa terikat akan memiliki ciri seperti; melakukan upaya ekstra, sangat terlibat dalam pekerjaan mereka, menggunakan usaha dan pemikiran, aktif atau sibuk, sepenuhnya diinvestasikan dalam pekerjaan mereka. Sedangkan karyawan yang tidak terikat lebih cenderung memikirkan waktu bekerja, tidak melakukan pekerjaan terbaik, apatis, hanya melakukan pekerjaan dasar mereka dan hanya bereaksi untuk pembayaran (upah, kompensasi, dll).

Zinta, (2015:1-2) menyatakan bahwa manajer harus memperhatikan keterikatan karyawan karena:

- a. Keterlibatan yang tinggi menghasilkan retensi karyawan (mereka mengatakan ini karena ada hubungan erat antara citra perusahaan dan citra diri).
- b. Karyawan yang terikat lebih produktif.
- c. Tempat kerja dengan keterlibatan tinggi menarik orang yang ingin bekerja keras untuk organisasi.

Gallup Consulting (dalam Ricardianto, 2014:173) mengelompokkan komitmen karyawan berdasarkan tingkat keterikatannya, yaitu:

- a. *Engaged*. Karyawan bekerja dengan semangat, memiliki antusiasme, sangat menikmati pekerjaannya, secara aktif terlibat. Kehadirannya dalam organisasi sangat diperlukan karena merupakan motor penggerak organisasi.
- b. *Not Engaged*. Merupakan individu yang pasif, kurang inisiatif, tidak ada ikatan emosional dan tidak memiliki kebanggaan terhadap organisasi.

- c. *Actively Disengaged*. Kelompok ini merupakan individu-individu yang memberikan kontribusi negatif terhadap organisasi. Kehadirannya akan merusak iklim kerja, suasana dan kerjasamanya dalam organisasi.

Stres Kerja

Priansa (2017:312) menyatakan stres kerja adalah ketidakseimbangan dengan kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga memengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak, dan lainnya dari individu. Ketidakseimbangan ini akan memberikan dampak yang beragam bagi setiap individu.

Priansa, (2017:312) secara garis besar stres terdiri dari 2 macam, yaitu:

- a. *Eustress*, merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif. Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
- b. *Distress*, merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif. Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

Kepuasan Kerja

Afandi (2018:73) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Mahayasa, *et.al.*, 2018).

Afandi (2018:79-80) juga menerangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap faktor-faktor lainnya dalam perusahaan, yakni:

- a. Produktivitas. Produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja
- b. Ketidakhadiran (*Absenteisme*). Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran, karena ada 2 faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir.
- c. Keluarnya pekerja (*Turnover*). Ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri

barang milik perusahaan, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

- d. Respon terhadap ketidakpuasan kerja. Ada 4 cara tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasan yaitu; Keluar (*exit*), yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain; Menyuarakan (*voice*), yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi; Mengabaikan (*neglect*), yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan; Kesetiaan (*loyalty*), yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

Turnover Intention

Elmi (2018:195) mendefinisikan intensi *turnover (turnover intention)* sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan.

Ngo-Henha (2017) menyebutkan bahwa “*turnover intention, turnover intent, intention to leave and intention to quit, are used synonymously in the literature to describe the likelihood that an employee will quit his or her job in the near future*”.

Mobley (dalam Prisca, 2016) ada beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*), yakni:

- a. Karakteristik individu. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan dan status perkawinan.
- b. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.
- c. Kepuasan kerja. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.
- d. Komitmen organisasi. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: H₁. *Employee Engagement* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Aman Villas Nusa Dua-Bali; H₂. Stres Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Aman Villas Nusa Dua-Bali; H₃. *Employee Engagement* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di Aman Villas Nusa Dua-Bali; H₄. Stres Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di Aman Villas Nusa Dua-Bali; H₅. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di Aman Villas Nusa Dua-Bali; H₆. *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja di Aman Villas Nusa Dua-Bali; H₇. Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja di Aman Villas Nusa Dua-Bali.

Metode Penelitian

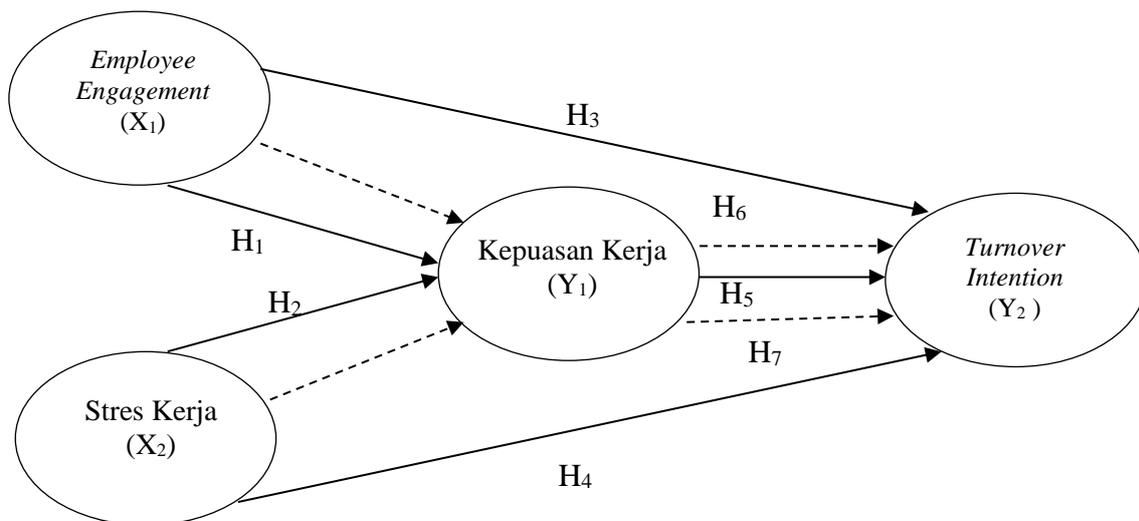
Penelitian ini dilakukan di Aman Villas Nusa Dua yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang akomodasi penginapan berupa villa di Jalan Desa Sawangan, Desa Sawangan - Nusa Dua Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Aman Villas Nusa Dua yang berjumlah 38 orang.

Berdasarkan tinjauan pustaka, tahapan penelitian serta hipotesis penelitian, maka dapat diidentifikasi variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

1. *Employee Engagement* (X₁) merupakan sesuatu yang ditawarkan oleh karyawan dan tidak dapat diminta sebagai bagian dari kontrak kerja atau proses penetapan tujuan, dimana dapat terlihat ketika seorang karyawan merasa terhubung secara fisik, intelektual dan emosional atau terhubung dengan pekerjaannya sedemikian rupa sehingga karyawan membawa antusiasme, energi, fokus, dan komitmen pada tugas yang dihadapi demi keberhasilan bisnis dan perusahaan. Untuk mengukur tingkat keterikatan karyawan, Schaufeli and Bakker (2006) mengkatagorikan *employee engagement* ke dalam 3 dimensi yakni *Vigor* (semangat), *Dedication* (dedikasi) dan *Absorption* (penyerapan).
2. Stres Kerja (X₂) dijelaskan sebagai respon adaptif yang muncul akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutan tersebut, tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan dan perubahan-perubahan pada perusahaan. Adapun indikator stres kerja yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah indikator yang juga digunakan oleh Wartono (2017) yaitu: beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, supervisi yang buruk, konflik antar pribadi atau kelompok, iklim kerja yang tidak nyaman, pengembangan karir.

3. Kepuasan Kerja (Y_1) adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Adapun indikator kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah indikator menurut Gibson, et al (dalam Edison, dkk, 2017:213) sebagai berikut: upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, rekan sekerja.
4. *Turnover Intention* (Y_2) adalah keinginan atau niat tenaga kerja keluar atau berpindah dari perusahaan tempat ia bekerja secara sukarela yang mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Mobley (dalam Prisca, 2016) indikator pengukuran turnover intention terdiri atas: Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*), Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*), Niat untuk keluar (*Intention to Quit*).

Penelitian ini menggunakan analisis PLS dengan dua variabel bebas dan dua variabel terikat, dimana satu variabel merupakan variabel intervening. Berikut model dalam penelitian ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuisisioner atau angket. Kuisisioner/angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Dari kuisisioner dapat dihasilkan hasil jawaban yang disebarkan kepada responden.

Setelah data terkumpul dari lapangan, selanjutnya dilakukan pengolahan terlebih dahulu agar data yang tersebar luas dalam item-item kuisisioner dapat dibuat lebih ringkas dan lebih sederhana dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics* 20. Selanjutnya, analisis dilakukan agar

data mentah yang diperoleh di lapangan mempunyai arti dan makna sehingga dapat menjawab permasalahan yang diajukan, analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Smart PLS 3.2.8*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil perhitungan nilai korelasi *product moment* dari tiap-tiap item pernyataan pada Tabel 1 diperoleh hasil yang besarnya di atas Nilai r Tabel 0,346. Ini berarti semua butir pernyataan dalam kuisioner tersebut dapat dikatakan valid. Hasil perhitungan nilai koefisien alpha dari masing-masing variabel diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,60. Ini berarti semua variabel dalam kuisioner tersebut dapat dikatakan reliabel seperti ditunjukkan dalam Tabel 2.

Tabel 1. Hasil Output Uji Validitas Instrumen

No.	Variabel	Butir Instrumen	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i> (X ₁)	X1.1	0,346	0,859	Valid
		X1.2	0,346	0,853	Valid
		X1.3	0,346	0,813	Valid
		X1.4	0,346	0,798	Valid
		X1.5	0,346	0,802	Valid
		X1.6	0,346	0,751	Valid
		X1.7	0,346	0,834	Valid
		X1.8	0,346	0,854	Valid
		X1.9	0,346	0,862	Valid
		X1.10	0,346	0,828	Valid
		X1.11	0,346	0,786	Valid
		X1.12	0,346	0,437	Valid
		X1.13	0,346	0,605	Valid
		X1.14	0,346	0,503	Valid
		X1.15	0,346	0,648	Valid
		X1.16	0,346	0,637	Valid
		X1.17	0,346	0,537	Valid
2	Stres Kerja (X ₂)	X2.1	0,346	0,820	Valid
		X2.2	0,346	0,869	Valid
		X2.3	0,346	0,850	Valid
		X2.4	0,346	0,642	Valid
		X2.5	0,346	0,700	Valid
		X2.6	0,346	0,836	Valid
		X2.7	0,346	0,846	Valid
		X2.8	0,346	0,742	Valid
		X2.9	0,346	0,839	Valid
		X2.10	0,346	0,842	Valid
		X2.11	0,346	0,916	Valid
3	Kepuasan Kerja (Y ₁)	Y1.1	0,346	0,474	Valid
		Y1.2	0,346	0,649	Valid
		Y1.3	0,346	0,832	Valid
		Y1.4	0,346	0,714	Valid
		Y1.5	0,346	0,707	Valid
		Y1.6	0,346	0,714	Valid
		Y1.7	0,346	0,673	Valid
		Y1.8	0,346	0,706	Valid
		Y1.9	0,346	0,688	Valid
		Y1.10	0,346	0,789	Valid
		Y1.11	0,346	0,763	Valid
		Y1.12	0,346	0,636	Valid
		Y1.13	0,346	0,672	Valid
4	<i>Turnover Intention</i> (Y ₂)	Y2.1	0,346	0,805	Valid
		Y2.2	0,346	0,891	Valid
		Y2.3	0,346	0,897	Valid
		Y2.4	0,346	0,923	Valid

Sumber: Data diolah

Tabel 2. Hasil Output Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i> (X ₁)	0,943	Sangat Reliabel
2	Stres Kerja (X ₂)	0,947	Sangat Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y ₁)	0,905	Sangat Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i> (Y ₂)	0,902	Sangat Reliabel

Sumber: Data diolah

Hasil Analisis Inferensial

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah PLS dengan program *Smart PLS 3.2.8*. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan PLS, selanjutnya mengevaluasi model persamaan struktural. Dalam evaluasi ini terdapat dua evaluasi mendasar, yaitu: (1) evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten, dan (2) evaluasi model struktural (*inner model*) untuk mengetahui ketepatan model. Sebelum evaluasi model dilakukan, dapat ditegaskan kembali bahwa instrumen penelitian (kuisisioner) sebagai alat pengumpul data adalah instrumen yang valid dan reliabel.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran memeriksa validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur konstruk atau variabel laten. Dalam penelitian ini keempat variabel laten, yaitu: *Employee Engagement* (X₁), Stres Kerja (X₂), Kepuasan Kerja (Y₁) dan *Turnover Intention* (Y₂) merupakan model pengukuran dengan indikator reflektif, sehingga dalam evaluasi model pengukuran dilakukan dengan memeriksa *convergent* dan *discriminant validity* dari indikator, serta *composite reliability* untuk blok indikator.

1. *Convergent validity* bertujuan untuk mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk yang dapat dilihat pada *outer loading* (*output Smart PLS*). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *outer loading* diatas 0,5 dan atau nilai *T-Statistic* di atas 1,96 (pada derajat bebas besar atau $n = 500$, statistik mendekati Z . Sementara, $\alpha = 0,05$ nilai kritisnya 1,96). Disamping itu juga, nilai *outer loading* dapat mengetahui kontribusi setiap indikator/item terhadap variabel latennya. *Outer loading* suatu indikator dengan nilai paling tinggi menunjukkan indikator tersebut sebagai pengukur terkuat atau dengan kata lain paling penting dalam variabel latennya. Hasil pemeriksaan *outer model* dapat diketahui bahwa dari

ketiga indikator yang mengukur *employee engagement* (X_1), seluruhnya memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,50 dan *T-Statistic* berada diatas 1,96.

Hasil evaluasi variabel stres kerja (X_2), menunjukkan dari keenam indikator yang dipergunakan untuk mengukur stres kerja, semua indikator memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,50 dan *T-Statistic* lebih dari 1,96.

Hasil pemeriksaan variabel kepuasan kerja (Y_1), menunjukkan kelima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja, memiliki nilai outer loading lebih dari 0,5 dan *T-Statistic* lebih dari 1,96.

Hasil pemeriksaan variabel *turnover intention* (Y_2), menunjukkan ketiga indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *turnover intention*, memiliki nilai outer loading lebih dari 0,5 dan *T-Statistic* lebih dari 1,96.

2. *Discriminant validity* dilakukan dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten lainnya dalam model. Ketentuannya, apabila *square root of average variance extracted (\sqrt{AVE})* variabel laten lebih besar dari koefisien korelasi variabel laten mengindikasikan indikator-indikator variabel memiliki *discriminant validity* yang baik. Nilai AVE yang direkomendasikan adalah lebih besar dari 0,50. Informasi yang diperoleh adalah bahwa keempat variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5 dan nilai \sqrt{AVE} untuk setiap variabel lebih tinggi dari koefisien korelasi antar variabel lainnya. Hasil yang diperoleh mengindikasikan bahwa model memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 3. Discriminant Validity

Variabel	AVE	\sqrt{AVE}	Korelasi			
			X_1	X_2	Y_1	Y_2
<i>Employee Engagement</i> (X_1)	0,543	0,737	1,000			
Stres Kerja (X_2)	0,659	0,812	-0,506	1,000		
Kepuasan Kerja (Y_1)	0,514	0,717	0,833	-0,318	1,000	
<i>Turnover Intention</i> (Y_2)	0,849	0,921	-0,723	0,822	-0,521	1,000

Sumber: Data diolah

3. *Composite Reliability* bertujuan mengevaluasi nilai reliabilitas antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya. Hasil *composite reliability* dikatakan baik apabila memiliki nilai diatas 0,70. Tampak nilai *composite reliability* dari keempat variabel laten telah berada diatas 0,70, sehingga dapat disampaikan bahwa blok indikator reliabel mengukur variabel. Berdasarkan hasil evaluasi *convergent* dan *discriminant validity* masing-masing indikator, serta *composite reliability* untuk blok indikator, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur variabel laten masing-masing merupakan pengukur

yang valid dan reliabel. Selanjutnya dilakukan analisis *inner model* untuk mengetahui kesesuaian model (*goodness of fit model*) pada penelitian ini.

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
<i>Employee Engagement</i> (X ₁)	0,949
Stres Kerja (X ₂)	0,955
Kepuasan Kerja (Y ₁)	0,926
<i>Turnover Intention</i> (Y ₂)	0,957

Sumber: Data diolah

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan Q^2 *predictive relevance model* yang mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model. Q^2 didasarkan pada koefisien determinasi seluruh variabel dependen. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, semakin mendekati nilai 1 berarti model semakin baik.

Tabel 5. Inner Model

Model Struktural	Variabel Endogenus	R-square
1	Kepuasan Kerja (Y ₁)	0,709
2	<i>Turnover Intention</i> (Y ₂)	0,803
Kalkulasi : $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$		
$Q^2 = 1 - (1 - 0,709) (1 - 0,803)$		
$Q^2 = 1 - (0,291) (0,197)$		
$Q^2 = 1 - 0,057$		
$Q^2 = 0,943$		

Sumber: Data diolah

Dalam model *structural* ini, terdapat dua variabel *endogenous* (dependen), yaitu Kepuasan Kerja (Y₁) dan *Turnover Intention* (Y₂). Hasil evaluasi model *structural* terbukti nilai Q^2 sebesar 0,943 mendekati angka 1. Dengan demikian, hasil evaluasi ini memberi bukti bahwa model struktural memiliki kesesuaian (*goodness of fit model*) yang cukup baik. Hasil ini bermakna bahwa informasi yang terkandung dalam data 94,30 % dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya 5,70 % dijelaskan oleh *error* dan variabel lain yang belum terdapat dalam model.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat T Statistics dan P Values pada masing-masing jalur pengaruh secara parsial dan pengaruh tidak langsung melalui variabel intervensi.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur (Bootstrapping)	T-Statistics	P Values	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i> (X ₁) → Kepuasan Kerja (Y ₁)	0,903	12,196	0,000	Signifikan
2	Stres Kerja (X ₂) → Kepuasan Kerja (Y ₁)	-0,139	1,185	0,236	Tidak Signifikan
3	<i>Employee Engagement</i> (X ₁) → <i>Turnover Intention</i> (Y ₂)	-0,468	3,008	0,003	Signifikan
4	Stres Kerja (X ₂) → <i>Turnover Intention</i> (Y ₂)	0,604	5,701	0,000	Signifikan
5	Kepuasan Kerja (Y ₁) → <i>Turnover Intention</i> (Y ₂)	-0,062	0,386	0,700	Tidak Signifikan
6	<i>Employee Engagement</i> (X ₁) → Kepuasan Kerja (Y ₁) → <i>Turnover Intention</i> (Y ₂)	0,056	0,379	0,705	Tidak Signifikan
7	Stres Kerja (X ₂) → Kepuasan Kerja (Y ₁) → <i>Turnover Intention</i> (Y ₂)	0,009	0,294	0,769	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas maka dapat ditentukan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. *Employee Engagement* (X₁) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y₁) di Aman Villas Nusa Dua – Bali. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,903 dengan T Statistics = 12,196 > 1,96 dan P Values 0,000 < 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramarta dan Suastari (2018) yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara *Employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan di Waterbom Bali. Dikarenakan nilai p (*probability*) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,821 > 0,05.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibawa (2016) *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2017) juga membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Rachman dan Dewanto (2016) juga menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Stres Kerja (X₂) ternyata berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y₁) di Aman Villas Nusa Dua – Bali. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai negatif sebesar -0,139 dengan T Statistics = 1,185 < 1,96 dan P Values 0,236 > 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Netra (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Matahari Bungalow.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanim (2016) dimana stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. Hasil penelitian ini juga dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Sormin, dkk (2017) dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panin Bank Banjarmasin.

3. *Employee Engagement* (X_1) terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_2) di Aman Villas Nusa Dua – Bali. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai negatif sebesar -0,468 dengan T Statistics = 3,008 > 1,96 dan P Values 0,003 < 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibawa (2016) bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian Fauziridwan, dkk (2018) juga membuktikan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

4. Stres Kerja (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_2) di Aman Villas Nusa Dua – Bali. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,604 dengan T Statistics = 5,701 > 1,96 dan P Values 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Demikian pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuda dan Ardana (2017) menyatakan bahwa, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Syahronica, dkk (2015) serta penelitian oleh Hakim dan Sugiharjo (2018) yang sama-sama menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan stres Kerja terhadap *turnover intention*.
5. Kepuasan Kerja (Y_1) ternyata berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_2) di Aman Villas Nusa Dua – Bali. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai negatif sebesar -0,062 dengan T Statistics = 0,386 < 1,96 dan P Values 0,700 > 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramarta dan Reny (2014) menunjukkan bahwa, variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* dimana kepuasan memiliki pengaruh negatif yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menurunkan intensi keluar karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saeed, et al (2014) “*Our study proved the negative relationship between the job satisfaction and turnover intention. When the job satisfaction is greater the turnover intention will be lesser and vice versa*”.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Javed, et al (2014) juga menunjukkan hasil yang sama yakni “*there is a significant negative relationship between job satisfaction and turnover intention*”.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yuda dan Ardana (2017) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian Sabrina dan Prasetyo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

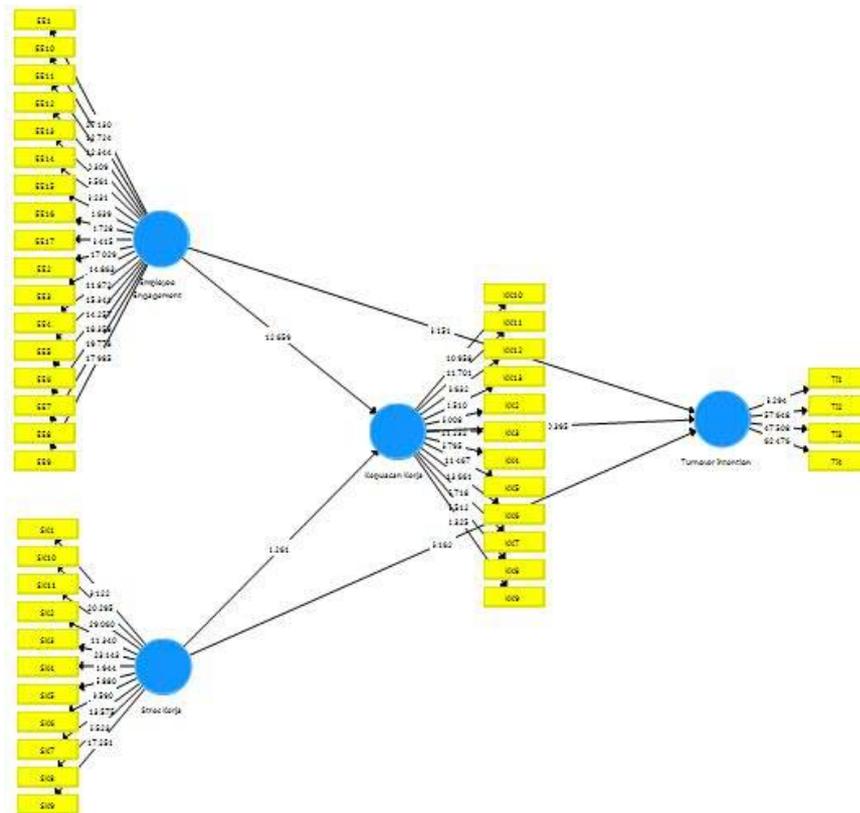
6. *Employee Engagement* (X_1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_2) melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1) di Aman Villas Nusa Dua – Bali. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,056 dengan T Statistics = 0,379 < 1,96 dan P Values 0,705 > 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatnya kepuasan kerja karyawan tidak mampu memediasi pengaruh langsung antara *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan di Aman Villas Nusa Dua – Bali.

7. Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_2) melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1) di Aman Villas Nusa Dua – Bali. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,009 dengan T Statistics = 0,294 < 1,96 dan P Values 0,769 > 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatnya kepuasan kerja karyawan tidak mampu memediasi pengaruh langsung antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Aman Villas Nusa Dua – Bali.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis-hipotesis yang telah diuraikan tersebut, maka dapat disusun diagram jalur seperti pada gambar 2 berikut ini:



Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. *Employee Engagement* (X_1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1) di Aman Villas Nusa Dua – Bali. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement*/keterikatan karyawan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Aman Villas Nusa Dua – Bali.
2. Stres Kerja (X_2) ternyata berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1) di Aman Villas Nusa Dua – Bali. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan di Aman Villas Nusa Dua – Bali.
3. *Employee Engagement* (X_1) terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_2) di Aman Villas Nusa Dua – Bali. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi/kuat *employee engagement* karyawan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan di Aman Villas Nusa Dua – Bali.
4. Stres Kerja (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_2) di Aman Villas Nusa Dua – Bali. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat

stres kerja karyawan maka akan meningkatkan tingkat *turnover intention* karyawan di Aman Villas Nusa Dua – Bali.

5. Kepuasan Kerja (Y_1) ternyata berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_2) di Aman Villas Nusa Dua – Bali. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan di Aman Villas Nusa Dua – Bali.
6. *Employee Engagement* (X_1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_2) melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1) di Aman Villas Nusa Dua – Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatnya kepuasan kerja karyawan tidak mampu memediasi pengaruh langsung antara *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan di Aman Villas Nusa Dua – Bali.
7. Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_2) melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1) di Aman Villas Nusa Dua – Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatnya kepuasan kerja karyawan tidak mampu memediasi pengaruh langsung antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Aman Villas Nusa Dua – Bali.

Implikasi yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain :

1. Sebaiknya manajemen Aman Villas Nusa Dua mempertimbangkan kembali faktor-faktor yang menyebabkan peningkatan stres kerja karyawan dan lebih mengelola lagi stres kerja karyawan agar tingkat *turnover intention* karyawan dapat lebih dikendalikan. Adapun pengelolaan stres kerja dapat dilakukan dengan melakukan analisis tugas-tugas dan pekerjaan dari karyawan, penyesuaian beban kerja karyawan agar tidak melebihi batas kemampuan karyawan, pengurangan jam lembur kerja ataupun pemberian kompensasi dari lembur kerja yang sesuai.
2. Sebaiknya manajemen Aman Villa Nusa Dua mempertimbangkan kembali untuk usaha-usaha yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan *employee engagement* karyawan sehingga manajemen tetap dapat mempertahankan karyawannya dari fenomena *turnover* yang tinggi pada Aman Villas Nusa Dua. Usaha-usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan pemberian insentif maupun penghargaan kepada karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mereplikasi model penelitian ini melalui pendekatan longitudinal (dari waktu ke waktu) dan memungkinkan digunakan pada organisasi/perusahaan lainnya. Selain itu peneliti mendatang dapat memodifikasi model

penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang disesuaikan dengan kondisi organisasi/perusahaan tempat melakukan penelitian.

Daftar Pustaka

- Arshadi, Nasrin and Hojat Damiri. 2013. The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. No. 84, h: 706-710.
- Alfresia, Vidya Prisca. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Pt. Kajima Indonesia). *Skripsi* pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bridger, Emma. 2015. *Employee Engagement*. E-ISBN: 978-0-7494-7202-3.
- Byrne, Zinta S. 2015. *Understanding Employee Engagement Theory, Research, and Practice*. New York: Routledge. ISBN: 978-0-203-38594-4
- Clark, Tim R. 2012. *The Employee Engagement Mindset*. ISBN: 978-0-07-178830-4.
- Cook, Sarah. 2008. *The Essential Guide to Employee Engagement: Better Business Performance Through Staff Satisfaction*. ISBN: 978-0-7494-4944.
- Dewi, Ni Putu Enika Lestari dan Netra, I Gusti Salit. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. *E-jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, No. 7, h: 1933-1948. ISSN: 2302-8912.
- Edison, Emron, dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fitz-enz, Jac and Barbara Davidson. Diterjemahkan oleh Widarti Rahardjo. 2012. *How to Measure Human Resource Management*. Cetakan ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fitria, Novy. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Rs. X Di Surabaya. *Tesis* pada Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Jember.
- Hanim, Maslatifa. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas NEgeri Surabaya*. Vol. 4, No.3, h:1-10.
- Hakim, Arief Rachman dan R. Joko Sugiharjo. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Bank OCBC NISP Tbk Area Jakarta Pusat. *Jurnal Tekun*, Vol. 1 No.1, h: 60-69.
- Januartha, A.A. Gede Agung dan Dewi Adnyani, I.G.A. 2019. Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel (Hotel Grand Zuri Kuta, Kabupaten Badung, Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 8, No. 2, h:7548-7575. ISSN: 2302-8912.
- Jewondari, Mutiara Rosalinda. 2014. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada PT Aspex Kumbong. *Skripsi* pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Cetakan Keenam. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Manuel, Gusti Putu Evan Berta dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Komitmen Kumulatif dan Komitmen Normatif terhadap Turnover Intention di Ayodya Resort Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 4, No. 8, h: 2243-2268. ISSN: 2302-8912
- Mahmoud Al-dalahmeh, Ra'ed Masa'deh, Rana Khaled Abu Khalaf dan Bader Yousef Obeidat. 2018. The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector. *Modern Applied Science*. Vo. 12, No. 6. ISSN: 1913-1844. E-ISSN: 1913-1852.
- Mahayasa, I.G.A., Sintaasih, D.K., Putra, M.S., 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 12, 71-86.
- Masooma Javed, Rifat Balouch, and Fatima Hassan. 2014. Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development*. Vol.4, No. 2, h: 120-140. ISSN: 2164-4063.
- Mathis, L. Robert, Jackson, H. John, Valentine, R. Sean. 2014. *Human Resource Management, Fourteenth Edition*. ISBN-13: 978-1-133-95310-4. Cengage Learning.
- Meydy Fauziridwan, Wiwiek Rabiatul Adawiyah dan Abdul Aziz Ahmad. 2018.
- Nasution, Muhammad Irfan. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. VII, No. 3, h: 407 – 428.
- Natalia, Jesica dan Elvin Rosiana. 2017. Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Di Hotel D'season Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol. 5, No. 2, h: 93-105
- Nur'Aini, Hanifah. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Medical Representative Di Wilayah Yogyakarta Dimediasi Oleh Work Family Conflict Dan Stres Kerja. *Tesis* pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Nugroho, Aji. 2017. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intentions Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi* pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Paramarta, Wayan Arya dan Kartika Reny, Nyoman. 2014. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi STIE Triatma Mulya*. Vol.20, No.1, h: 23-29.
- Paramarta, Wayan Arya dan Suastari, Ni Luh. 2018. Employee Engagement dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Waterbom Bali. *Forum Manajemen*. Vol. 16, No. 1, h:74-85.
- Paramarta, Wayan Arya dan Ayu Putri Kasih, I Gusti. 2018. Pelatihan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Sanglah Denpasar Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Juima*. Vol. 8, No.2, h:137-170
- Pratisto, Arif. 2009. *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Priansha, Donni Juni. 2017. *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Philips, J. Jack and O'Connel, Adelle. 2003. *Managing Employee Retention, A Strategic Accountability Approach*. ISBN-13: 978-0-7506-7484-3. Elsevier.
- Russell, Linda and Jeffrey Lee Russell. 2010. *Engage Your Workforce*. Published by The American Society for Training and Developments.
- Rachman, Lutfi dan Aryo Dewanto. 2016. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 14, No. 2. h:322-333. ISSN: 1693-5241.

- Ricardianto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Rahman, Wali and Nas, Zekeriya. 2013. Employee Development and Turnover Intention: Theory Validation. *European Journal of Training and Development*. Vo. 37, No. 6, h:564-579. ISSN: 2046-9012.
- Riduwan dan Sunarto, H. 2012. *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sabrina, Dwima Nur dan Arif Partono Prasetyo. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol 2, No. 4, h:252-262. E-ISSN 2599-087X.
- Schaufeli, B. Wilmar and Bakker, B. Arnold. 2006. The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire a Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*. Vol. 66, No. 4, p: 701-716.
- Setiawan, I Nyoman Agus dan Surya Putra, Made. 2016. Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vo. 5, No. 8, h: 4983-5012. ISSN: 2302-8912
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suwatno, H dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sormin, Toman Romanco, Hastin Umi Anisah, Maya Sari Dewi. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Di Pt Panin Bank Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 5, No.1, h: 63-72.
- Syahronica, Gabriela, Moehammad Soe'oe Haka dan Ika Ruhana. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 20 No.1, h:1-6.
- Saeed, Iqra, Momina Waseem, Sidra Sikander, and Muhammad Rizwan. 2014. The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *International Journal of Learning & Development*. Vol. 4, No. 2, h:242-256. ISSN: 2164-4063.
- Sarwono, Jonathan dan Hendra Nur Salim. 2017. *Prosedur-Prosedur Populer Statistik Untuk Analisis Data Riset Skripsi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 4, No. 2, h: 41-55.
- Wibawa, Nugraha Hadi. 2016. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding of Management*, Vol. 3, No. 2, h:1484-1491. ISSN: 2355-9357.
- Yuda, Ida Bagus Dwihana Parta dan Ardana, I Komang. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 10, h: 5319-5347. ISSN: 2302-8912.