

Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di CV.

Batik Gunung Jati Cirebon

SKRIPSI



Oleh:

Nama : Dinda Sekti Wulandari
Nomor Mahasiswa : 14311397
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2019

**Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di CV.
Batik Gunung Jati Cirebon**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar

Sarjana Strata – 1 di Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Disusun oleh:

Nama : Dinda Sekti Wulandari

Nomor Mahasiswa : 14311397

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi hukuman sesuai yang berlaku.”

Yogyakarta, 24 Juni 2019



Linda Sekti Wulandari

HALAMAN PENGESAHAN

Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di CV. Batik Gunung Jati Cirebon

Nama : Dinda Sekti Wulandari
Nomor Mahasiswa : 14311397
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 24 Juni 2019

Telah disetujui dan disahkan oleh:

Dosen pembimbing,



Fereshti Nurdiana Dihan, SE., M.M.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI CV. BATIK GUNUNG JATI CIREBON**

Disusun Oleh : **DINDA SEKTI WULANDARI**

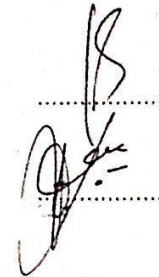
Nomor Mahasiswa : **14311397**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 9 Juli 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Faresthi Nurdiana D., SE., MM

Penguji : Andriyastuti Suratman, SE., MM.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Uka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin, peneliti persembahkan penelitian ini untuk:

- Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya.
- Nabi Muhammad SAW yang menjadi tauladan bagi seluruh umat.
- Bapak Bambang dan Ibu Odas, selaku kedua orang tua saya yang selalu memberikan semangat serta doa yang terus menerus tanpa putus untuk kesuksesan anaknya
- Citra dan Hakim, selaku saudara kandung yang selalu memberikan semangat serta bantuan ketika dalam saya membutuhkan, serta dalam kesulitan.
- Semua sahabat serta teman-teman yang telah menemani, membantu serta memberi dukungan kepada saya.

MOTTO

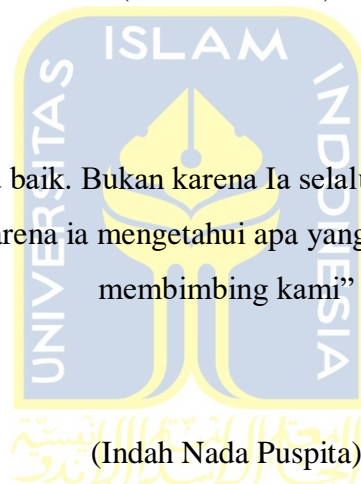
“Bersemangatlah atas hal-hal yang bermanfaat bagimu. Minta tolonglah pada Allah, jangan engkau lemah”

(HR. Muslim)

“Learn from yesterday, life for today, hope for tomorrow”.

(Albert Einstein)

“Sungguh Allah maha baik. Bukan karena Ia selalu memberikan apa yang kami hasratkan. Tapi karena ia mengetahui apa yang kami tak ketahui, dan Ia membimbing kami”



(Indah Nada Puspita)

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di CV. Batik Gunung Jati Cirebon. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi secara parsial, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi secara parsial, pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* secara parsial, pengaruh kepuasan terhadap turnover secara parsial, pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* secara parsial, untuk mengetahui apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention*, untuk mengetahui apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan jumlah 56 responden yang merupakan karyawan CV. Batik Gung Jati Cirebon. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS.

Hasil penelitian ini menunjukkan *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. *Employee engagement* berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Tidak terdapat pengaruh variabel *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention.*

ABSTRACT

This study discusses the effect of employee engagement and job satisfaction on intention turnover with organizational commitment as an intervening variable in CV. Batik Gunung Jati Cirebon. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of employee engagement on organizational commitment partially, the effect of job satisfaction on organizational commitment partially, the effect of employee engagement on turnover intention partially, the effect of satisfaction on turnover intention partially, the effect of organizational commitment on turnover intention partially, to find out whether organizational commitment mediates the effect of employee engagement on turnover intention, to determine whether organizational commitment mediates the effect of job satisfaction on employee turnover intention. The sampling technique was census technique with a total of 56 respondents who were employees of CV. Batik Gung Jati Cirebon. The analytical test tool used was SmartPLS.

The results of this study show that employee engagement has a positive and significant effect on organizational commitment. Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. Employee engagement has a significant effect on turnover intention. Job satisfaction has a significant effect on turnover intention. Organizational commitment has a significant effect on turnover intention. There is no effect of employee engagement variable on turnover intention through organizational commitment. Organizational commitment mediates the effect of job satisfaction on employee turnover intention.

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullaahi wa barakatuh

Alhamdulillah segala puji bagi Allah Swt yang maha pengasih serta penyayang, tiada hal yang mulia selain Engkau ya Rabb, kasih dan sayang-MU tidak akan pernah habis untuk hamba-MU sampai saat ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di CV. Batik Gunung Jati Cirebon.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada Nabi Muhammad Saw yang menjadi teladan bagi seluruh umat di dunia ini. Beliauah seseorang yang membawa perubahan ke arah yang lebih baik, dari zaman kegelapan menuju ke zaman yang terang benderang seperti saat ini.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan baik karena dukungan dari banyak pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Ayahku tersayang, Bambang Widjanarko. Terimakasih atas semangat, dukungan serta doa yang diberikan yang tak henti hentinya diberikan kepada anakmu ini.
3. Bundaku tersayang, Odas Nursasih. Terimakasih atas semangat, dukungan serta doa yang diberikan. Terimakasih sudah selalu ada, terimakasih sudah selalu sabar, terimakasih sudah selalu mengingatkan untuk selalu mengingatNya, dan untuk selalu bersyukur atas kenikmatan yang diberikan Allah SWT.
4. Citra Pratiwi dan Yusuf Amirul Hakim. Terimakasih, sudah terus menyemangati, memberi motivasi, membantu ketika dalam kesulitan, serta memberikan nasihat yang senantiasa diberikan kepada penulis.
5. Ibu Fareshti Nurdiana Dihan SE., MM. selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah membimbing peneliti dengan sabar dan memberi waktu serta kepeduliannya kepada peneliti.
6. Muhammad Kadar, terimakasih sudah selalu ada, memberikan semangat. Terimakasih atas nasehat serta motivasi yang selalu diberikan kepada penulis ketika penulis sudah merasa putus asa dan kesulitan dalam menghadapi cobaan dalam skripsi.
7. Sahabat Cirebonku, Nadia & Fenny. Terimakasih sudah selalu ada, mendengarkan keluh kesah, memberikan semangat tiada hentinya kepada penulis.

8. Sahabat-sahabat Antisweetsweetclub yaitu Gladish, Shinta, Septianti, Arnetta, Putri, Usi, dan Nila yang telah mendukung dan menghibur penulis selama hidup di Jogja.
9. Ajeng, Rica, Anggun, Aisah, Dhillia, NadiaAsy . Terimakasih atas dukungan dan semangat yang senantiasa diberikan kepada penulis.
10. CV. Batik Gunung Jati Cirebon yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

Semoga Tugas Akhir Skripsi ini memberikan manfaat, serta menambah ilmu pengetahuan bagi kita semua, Aamiin.

Wassalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh



Yogyakarta, 21 Juni 201

Penulis,

Dinda Sekti Wulandari

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I 1	
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II 11	
KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.1.1 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Komitmen Organisasi.....	11
2.1.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	13
2.1.3 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	17
2.1.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	19
2.1.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	23
2.1.6 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasi.....	27
2.1.7 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Komitmen Organisasi	29
2.2 Landasan Teori.....	45

2.2.1 Sumber Daya Manusia.....	45
2.2.2 <i>Employee Engagement</i>	46
1. Pengertian	46
2. Pengukuran <i>Employee Engagement</i> (Keterikatan Kerja Karyawan)	47
2.2.3 Kepuasan Kerja	50
1. Pengertian	50
2. Dimensi	51
3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>).....	52
2.2.4 Komitmen Organisasi	53
1. Pengertian	53
2. Komponen dalam Komitmen Organisasi.....	55
3. Karakteristik Komitmen Organisasi.....	56
2.2.5 <i>Turnover Intention</i>	57
1. Pengertian	57
2. Indikator <i>Turnover Intention</i>	58
2.3 Hubungan Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis	62
2.3.1 Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap komitmen organisasi.....	62
2.3.2 Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.....	62
2.3.3 Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i>	63
2.3.4 Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	64
2.3.5 Pengaruh komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i>	65
2.3.6 Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasi	66
2.3.7 Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasi	67
2.4 Kerangka Pemikiran	68
2.5 Hipotesis	68

BAB III

METODE PENELITIAN	70
3.1 Pendekatan Penelitian.....	70
3.2 Lokasi Penelitian	70
3.2.1 Profil Perusahaan	70
3.2.2 Visi & Misi Perusahaan	71

3.3 Variabel Penelitian	71
3.3.1 Variabel Independen (Eksogen)	72
3.3.2 Variabel Dependen (Endogen)	72
3.3.3 Variabel Mediasi (<i>Intervening Variable</i>)	72
3.4 Definisi Operasional Variabel	73
3.4.1 <i>Employee Engagement</i> (X1)	73
3.4.3 Komitmen Organisasi (Z)	75
3.4.4 Turnover Intention (Y)	76
3.5 Populasi dan Sampel	77
3.6 Jenis Data	77
3.7 Teknik Pengumpulan Data	78
3.8 Metode Analisis Data	79
3.8.1 Analisis Deskriptif	80
3.8.2 Analisis Structural Equation Modeling (SEM)	80
3.8.3 Partial Least Square (PLS)	81
3.8.4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	86
BAB IV 90	
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	90
4.1 Pengumpulan Data	90
4.2 Analisis Deskriptif	91
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	93
4.3 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	98
4.3.1 <i>Convergent Validity</i>	98
4.3.2 <i>Discriminant Validity</i>	103
4.3.3 <i>Composite Reliability</i>.....	105
4.4 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	106
4.4.1 Uji Determinasi (R^2)	106
4.4.2 Uji Signifikansi (<i>Bootstrapping</i>)	107
4.5 Pembahasan.....	114
BAB V 127	
KESIMPULAN DAN SARAN.....	127
5.1 Kesimpulan	127

DAFTAR PUSTAKA..... 130
LAMPIRAN 135



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 2.2 Rangkuman Teori Terdahulu	59
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuisisioner.....	90
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	91
Tabel 4.3 Employee Engagement	94
Tabel 4.4. Kepuasan Kerja	95
Tabel 4.5 Komitmen Organisasi.....	96
Tabel 4.6 Turnover Intention.....	97
Tabel 4.7 Hasil Uji Outer Model (Model Pengukuran) yang menunjukkan Outer Loading sebelum Uji Indikator.....	100
Tabel 4.8 Hasil Uji Outer Model (Model Pengukuran) yang Menunjukkan Outer Loading setelah Uji Indikator.....	102
Tabel 4.9 Nilai Cross Loading.....	104
Tabel 4.10 Value of Cronbach's Alpha and Composite Reliability	106
Tabel 4.11 Hasil Nilai R-square	107
Tabel 4.12 Hasil t Statistik	108

Tabel 4.13 Uji Signifikasni Mediasi 113



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	68
Gambar 4.1 Hasil Uji Outer Model Sebelum Uji Indikator	99
Gambar 4.2 Hasil Uji Outer Model Sesudah Uji Indikator	99



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan terdapat sumber daya manusia dimana harus dikelola secara baik dan maksimal, karena hal tersebut dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Maka, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mampu mengelola tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan. Terlebih saat ini perkembangan global semakin pesat, dimana persaingan antar organisasi semakin ketat. Globalisasi merujuk kepada perusahaan memperluas kepemilikan penjualan, mereka, dan/atau manufaktur baru untuk pasar di luar negeri (Dessler, 2014). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Bohlander dan Snell, 2013). Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting sebab mempengaruhi keberlangsungan serta perkembangan perusahaan.

Menyadari hal itu perusahaan harus mampu memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi karyawan dengan baik, seperti halnya memperhatikan keterikatan karyawan atau *employee engagement* itu sendiri. Keterikatan karyawan merupakan kondisi dimana karyawan merasa senang karena pekerjaannya, terlibat didalamnya, karyawan bersedia menginvestasikan waktu dan upaya pada pekerjaannya, serta karyawan menjadi proaktif dalam melakukan pekerjaan tersebut. (Macey dkk, 2009).

Agyemang dan Ofei (2013) menggambarkan keterikatan karyawan sebagai individu yang sangat berenergi dan tangguh dalam menjalankan pekerjaannya; menaruh hati mereka ke dalam pekerjaan mereka ketekunan dan kemauan untuk menginvestasikan usaha; menunjukkan keterlibatan kerja yang kuat, mengalami perasaan penting, antusiasme, gairah, inspirasi, kebanggaan, kegembiraan, dan tantangan dari pekerjaan mereka; dan berkonsentrasi penuh dan membenamkan diri dalam pekerjaan mereka tanpa memperhatikan berapa banyak waktu yang dihabiskan. Dengan keterikatan kerja karyawan yang baik dimungkinkan bagi perusahaan dapat mencapai tujuannya. Menurut Schaefuli & Bakker (2004) keterikatan kerja terkait dengan kepuasan kerja, keterikatan, kurangnya niat berpindah, dan komitmen organisasi dengan menunjukkan sikap positif dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan juga merupakan suatu kunci dapat dicapai atau tidaknya tujuan perusahaan, maka perusahaan juga perlu untuk memperhatikan kepuasan karyawan, karena jika karyawan puas maka dia akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Menurut (Kim dkk, 2005) perusahaan yang menunjukkan komitmen tinggi untuk meningkatkan kepuasan kerja, motivasi dan semangat kerja karyawan dapat disadari manfaat jangka panjang yaitu kesuksesan serta tingkat produktivitas. Kemudian (Sinambela, 2016) kepuasaan kerja dihasilkan oleh dua faktor yaitu faktor internal yaitu usahanya sendiri dan juga faktor eksternal dimana didukung oleh hal-hal yang diluar dirinya yang nantinya akan berpengaruh

pada keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Kepuasan karyawan tidak hanya tumbuh begitu saja hanya dengan adanya satu sisi dukungan, Ketika dorongan dalam diri karyawan sudah mulai tumbuh rasa puas, tetapi tidak ada dukungan dari organisasi maka kepuasan karyawan akan kurang maksimal, dengan begitu membutuhkan juga upaya upaya dukungan dari organisasi agar karyawan tersebut memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya tersebut.

Komitmen organisasi adalah sikap yang ada antara individu dengan organisasi (Gunlu, 2010). Menurut Allen (1990) komitmen terdapat tiga aspek berdasarkan tiga tema yang berbeda yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative commitment*. Komitmen afektif mengacu pada keterikatan pribadi karyawan dengan identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi dia bekerja, menghasilkan keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi dan memberikan usaha ekstra atas nama organisasi karena komitmen membutuhkan waktu dan waktu investasi energi fisik, mental dan emosional, dengan harapan adanya timbal balik. Dimana seseorang beranggapan akan mendapatkan imbalan seperti bantuan, hadiah, perhatian, barang, uang dan harta benda. Sejatinya perusahaan yang memperhatikan hal ini akan memberikan imbalan dalam bentuk nilai bagi karyawan, seperti apa yang dibutuhkan yaitu pekerjaan yang aman dan kompensasi yang adil. Timbal balik mempengaruhi intensitas komitmen (Agyeman, 2013).

Turnover intention dalam hal ini juga perlu diperhatikan oleh perusahaan, sebab jika tingkat *turnover* berlebih dan kemudian

mempengaruhi ketersediaan sumberdaya manusia dalam organisasi hal tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. kekurangan karyawan dapat mempengaruhi operasi dan profitabilitas (Salleh, 2012). Dengan adanya pengaruh *turnover intention* yang dapat menyebabkan organisasi kekurangan karyawan, maka hal tersebut juga akan mempengaruhi operasi dan profitabilitas organisasi. Menurut Salleh (2012) terdapat beberapa alasan mengapa *turnover* dapat menjadi masalah bagi perusahaan, yaitu pertama tingkat *turnover* yang tinggi memiliki konsekuensi pada keuangan perusahaan, dimana perusahaan harus memperhatikan kapan karyawan akan meninggalkan perusahaan, kapan perusahaan harus merekrut kembali, memilih serta melatih karyawan baru. Kemudian yang kedua, dapat mengganggu produktivitas perusahaan dan kinerja perusahaan, terutama ketika karyawan yang menduduki posisi kritis dalam perusahaan. Perusahaan yang tidak mampu mengurangi angka *turnover* karyawan mereka kemungkinan besar akan terjadi kehilangan daya saing mereka dalam jangka panjang. Jika perusahaan kekurangan karyawan, hal tersebut dapat mempengaruhi kestabilan perusahaan seperti operasi dan profitabilitas perusahaan. Dengan begitu kesejahteraan perusahaan kurang baik, sehingga pencapaian tujuan pun akan terganggu dengan adanya hal tersebut. Maka perlu dilakukan antisipasi sedini mungkin untuk mencegah atau meminimalkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan.

Menurut Allen dan Meyer (1991) dalam Brunetto, dkk (2012) komitmen terkait erat dengan keterikatan karyawan / *employee engagement*

dengan organisasi, karena karyawan yang berkomitmen juga terlibat dalam pekerjaan. Kemudian menurut Little dan Little (2006) dalam Agyemang dan Ofei (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat di mana seseorang mengidentifikasi diri dengan sebuah organisasi dan berkomitmen untuk tujuannya. Penelitian oleh Hanasya (2016) membuktikan bahwa *employee engagement* memiliki keterkaitan atau mempengaruhi komitmen organisasi, serta didukung dengan penelitian oleh Albodour dan Altarawneh (2014), Agyeman dan Ofei (2013). Menurut Allen dan Meyer (1990) dalam Hanasya (2016) komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap psikologis yang melekatkan karyawan dengan organisasi, dengan begitu dapat mengurangi niat berpindah pada karyawan / *turnover intention*. Dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Jehanzeb, dkk (2013) yang memiliki hasil bahwa adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*, dimana semakin tinggi komitmen karyawan maka dapat mengurangi niat berpindah karyawan. Kemudian didukung oleh penelitian Salleh, dkk (2012), Labrague, dkk (2018), Joo dan Park (2010), Nazir (2014), dan Iqbal, dkk (2014). Menurut Allen dan Meyer (1991) dalam Brunetto, dkk (2012) Komitmen terkait erat dengan keterikatan/ *employee engagement* karena karyawan yang berkomitmen juga terlibat dalam pekerjaan (Meyer dan Allen, 1991). Allen dan Meyer (1990) mendefinisikan komitmen afektif sebagai ikatan emosional dan identifikasi dengan organisasi, membuat karyawan loyal dan melekat pada organisasi. Hartmann dan Bambacas (2000) dalam Brunetto, dkk (2012) menemukan

bahwa komitmen afektif yang rendah meramalkan niat yang lebih tinggi untuk berhenti. Kemudian pada akhirnya penelitian Brunetto, dkk (2012) menemukan bahwa komitmen afektif memediasi hubungan negatif antara keterikatan karyawan dengan niat berpindah. Didukung juga oleh penelitian Zhao, L., dan Zhao, J. (2017), dan Albrecht dan Andreetta (2010).

Menurut Meyer, dkk (2002) dalam Sari (2016) kepuasan kerja merupakan penentu komitmen organisasional. Kemudian Menurut Sari (2016) seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi maka akan memiliki rasa yang sungguh-sungguh dalam menjalani pekerjaannya dan terdapat loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Dibuktikan dengan penelitian Kim, dkk (2005) dimana penelitian tersebut menemukan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi komitmen karyawan tersebut terhadap organisasi. Kemudian didukung oleh penelitian Gunlu, dkk (2009), Puspita dan Riana (2014), Putra dan Wibawa (2015), Can dan Yasri (2016). Komitmen organisasional agaknya menjadi peramal yang lebih baik untuk *intensi turnover* karena merupakan respon yang lebih global dan bertahan terhadap organisasi secara keseluruhan daripada kepuasan kerja (porter, 1974 dalam Sari, dkk 2016). Kemudian menurut Mathis dan Jackson (2009) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Maka dibuktikan dengan penelitian Indrayanti dan Riana (2016) Penelitian ini memiliki hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

turnover intention melalui mediasi komitmen organisasional. Kemudian didukung oleh penelitian Putra dan Wibawa (2015), Gieter, dkk (2011), dan Sari, dkk (2016).

Hasil penelitian tersebut perlu dijadikan salah satu perhatian bagi suatu organisasi untuk memperkuat posisi keberadaan mereka agar dapat bersaing. Kota Cirebon, dimana salah satu ciri khas kota tersebut yakni batik. Terdapat suatu daerah di kota Cirebon dimana menjadi pusat batik, toko-toko batik disanapun beragam tidak hanyalah untuk oleh-oleh saja melainkan juga sebagai pemasok batik-batik sekolah dan lainnya. Dimana hal tersebut menjadi ladang persaingan yang cukup tinggi bagi pengusaha-pengusaha batik Cirebon. Masing-masing ingin memberikan produk, kualitas dan pelayanan terbaik. Dengan begitu harus bekerja secara maksimal agar mencapai tujuan yang diinginkan, seperti dengan memperhatikan karyawan-karyawannya. Terlebih saat tahun ajaran baru tiba dan saat musim liburan tiba, karyawan harus bekerja lebih untuk menangani pesanan-pesanan maupun pelanggan-pelanggan yang berdatangan ke toko. Dibutuhkan karyawan-karyawan yang berkompeten untuk melakukan hal-hal tersebut. Perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan-karyawannya tersebut agar tidak terjadi *turnover intention* dan agar perusahaan tidak kehilangan karyawan-karyawan terbaiknya, maka perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan seperti mengenai keterikatan karyawan / *employee engagement*, kemudian kepuasan karyawan, serta komitmen karyawan terhadap organisasi.

CV. Batik Gunung Jati dimana merupakan salah satu perusahaan batik yang cukup terkenal dalam bidang perbatikan Cirebon. Dimana sejauh ini *turnover intention* pada perusahaan dalam kondisi yang cukup baik, jarang terdapat masalah yang serius dalam hal tersebut. Tantangan bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawan-karyawannya tersebut dengan posisi sebagai toko batik ternama di kota Cirebon, yang mana rentan akan *turnover intention* yang cukup tinggi.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di CV. Batik Gunung Jati Cirebon”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention*?
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*?
5. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*?

6. Apakah terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi?
7. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
3. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention*
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*
6. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Dapat memberi tambahan pengetahuan serta sebagai masukan mengenai pentingnya *employee engagement* dan kepuasan kerja guna mengantisipasi munculnya *turnover intention* dan meningkatkan komitmen organisasi. Sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan organisasi.

2. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *employee engagement*, kepuasan kerja, *turnover intention* dan komitmen organisasi. Sehingga kedepannya peneliti dapat menerapkannya dimana peneliti berorganisasi.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan tambahan referensi khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Sehingga dapat dijadikan acuan pemberlajaran bagi peneli-peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya mengenai variabel *employee engagement*, kepuasan kerja, *turnover intention* dan komitmen organisasi. Hal ini bertujuan sebagai pembanding, dan gambaran bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang akan dilakukan. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel-variabel tersebut:

2.1.1 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi

1. Agyemang dan Ofei (2013)

Penelitian oleh Agyemang dan Ofei (2013) yang berjudul *Employee Work Engagement and Organizational Commitment: A Comparative Study of Private and Public Sector Organization in Ghana*. penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan instrument pengumpulan data berupa kuesioner. Untuk penilaian skor pada kuesioner menggunakan skala Likert. Menggunakan *Pearson product-moment correlation* dan *Independent t-test* serta menggunakan SPSS. Penelitian ini menemukan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *employee work engagement* dan komitmen organisasi, kemudian karyawan organisasi swasta memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi dibanding dengan pegawai organisasi publik. Dan karyawan organisasi swasta

memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi daripada karyawan organisasi publik.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, alat pengumpulan data berupa kuesioner dan menggunakan SPSS. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu terletak pada obyek penelitian dan pada beberapa variable penelitian lainnya.

2. Albdour & Altarawneh (2014)

Penelitian oleh Albdour & Altarawneh (2014) yang berjudul *Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan*. Penelitian dilakukan pada karyawan bank yang terdapat di Jordan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, serta menggunakan metode pengukuran. Penelitian tersebut menemukan hasil dalam *organizational commitment* terdapat tiga komitmen, yaitu afektif, berkelanjutan, dan normatif. *Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif, yang berarti semakin tinggi komitmen pada perusahaan maka karyawan semakin terikat pada perusahaan tersebut.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada beberapa beberapa variabel yang akan diteliti pada penelitian yang akan dilakukan, serta sama sama menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terdapat pada tempat penelitian serta objek penelitian.

3. Hanaysha (2016)

Penelitian oleh Hanaysha (2016) yang berjudul *Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment*. Penelitian dilakukan pada karyawan yang bekerja di universitas negeri Malaysia Utara. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, dan menggunakan SEM sebagai alat ukur. Penelitian ini menghasilkan hasil positif signifikan terhadap pengembangan karyawan dalam ilmu pengetahuannya dapat yang memperlambat tingkat keterikatannya (*employee engagement*) jika lingkungannya baik dan juga memiliki pengetahuan yang cukup sehingga dapat memahami komitmen organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada beberapa variabel yaitu *employee engagement* dan *organizational commitment*. Serta sama-sama menggunakan metode kuantitatif, perbedaannya yaitu terdapat pada lokasi serta objek penelitian serta beberapa variabel yang digunakan baik dalam penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan.

2.1.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

1. Gunlu, dkk (2009)

Penelitian oleh Gunlu, dkk (2009) yang berjudul *Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Manager in Turkey*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan instrument pengumpulan data berupa kuesioner. Untuk penilaian skor pada kuesioner menggunakan skala

likert. Menggunakan Analisis ANOVA, regresi, korelasi serta menggunakan skala likert. Penelitian ini menemukan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja umum dan komitmen normative dan afektif. Kemudian juga terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja umum dengan komitmen normatif dan afektif.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, alat pengumpulan data berupa kuesioner serta menggunakan skala likert. sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada obyek penelitian dan pada beberapa variabel penelitian lainnya.

2. Puspita dan Riana (2014)

Penelitian oleh Puspita dan Riana (2014) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan instrument pengumpulan data berupa kuesioner. Menggunakan skala Likert untuk setiap penilaian skor. menggunakan teknik *confirmatory factor analysis* (CFA) dan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan program SPSS (*statistical package for social science*). Hasil dari penelitian ini yaitu terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan pendekatan penelitian berupa kuantitatif serta alat pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Perbedaan penelitian

ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada obyek penelitian dan salah satu variable penelitian serta menggunakan SPSS.

3. Kim dkk (2005)

Penelitian oleh Kim, dkk (2005) yang berjudul *Effect of servive orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in casual dining chain restaurant*. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Menggunakan Factor analysis dan reliability test. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner seta penilaian skor pada kuesioner menggunakan skala likert. penelitian ini menemukan semakin besar kepuasan kerja penyedia layanan restoran, semakin tinggi komitmen organisasi penyedia layanan. (adanya pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan metode kuantitatif, alat pengumpulan data berupa kuesioner dan menggunakan skala likert. sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada obyek penelitian dan pada beberapa variabel lainnya.

4. Putra dan Wibawa (2015)

Penelitian oleh Putra dan Wibawa (2015) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif akan tetapi metode pengumpulan data menggunakan wawancara serta kuesioner. Untuk penilaian skor pada

kuesioner menggunakan *skala likert*. menggunakan teknis analisis jalur/*path analysis*. Memiliki hasil Terdapat pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu terletak pada obyek penelitian dan pada beberapa variabel penelitian lainnya.

5. Can dan Yasri (2016)

Penelitian oleh Can dan Yasri (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dan menggunakan instrument pengumpulan data berupa kuesioner. Menggunakan skala Likert untuk setiap penilaian skor. Menggunakan SPSS (*statistical package for social science*). Hasil penelitian menggambarkan bahwa kepuasan kerja, berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Bank Nagari. Artinya semakin terciptanya kepuasan kerja karyawan maka akan memperkuat komitmen organisasi pada Bank Nagari.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama sama menggunakan pendekatan kuantitatif serta alat pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Sedangkan perbedaan yang terdapat pada penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian ini

terletak pada obyek penelitian, alat ukur, dan beberapa variabel lain yang digunakan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan.

2.1.3 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*

1. Wesley dan Krishnan (2013)

Penelitian oleh Wesley dan Krishnan (2013) yang berjudul *Correlates Employee Engagement with Turnover Intention*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan instrument pengumpulan data berupa kuesioner. Untuk penilaian skor pada kuesioner menggunakan skala Likert. Menggunakan ANOVA dan analisis korelasi. Hasil dari penelitian adalah *employee engagement* memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*, sehingga perusahaan harus memperbaiki strategi mereka untuk memastikan pentingnya *employee engagement*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, alat pengumpulan data berupa kuesioner. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada obyek penelitian dan pada beberapa variabel penelitian lainnya.

2. Merissa (2018)

Penelitian oleh Merissa (2018) yang berjudul Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job Satisfaction* Sebagai variabel mediasi pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM), Partial Least Square (PLS). metode

pengumpulan data menggunakan kuesioner serta penilaian skor pada kuesioner menggunakan skala likert. Penelitian ini menemukan terdapat pengaruh negatif signifikan *work engagement* terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan metode kuantitatif, alat pengumpulan data berupa kuesioner dan menggunakan skala likert. sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada obyek penelitian dan pada beberapa variabel lainnya.

3. Memon, dkk (2016)

Penelitian oleh Memon, dkk (2016) berjudul *The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention*. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. *The Analysis of Moment Structures* (IBM AMOS) digunakan untuk menguji hipotesis. Kemudian skala likert 5 poin digunakan dalam survei ini untuk penilaian skor pada kuesioner. Penelitian ini menemukan terdapat pengaruh negatif signifikan *work engagement* terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan kuesioner dan skala likert untuk menghitung skor pada kuesioner. Sedangkan perbedaannya terdapat pada beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan.

4. Shuck, dkk (2014)

Penelitian oleh Shuck, dkk (2014) yang berjudul *Human Resource Development Practices and Employee Engagement: Examining the Connection With Employee Turnover Intention*. Penelitian dilakukan pada industry kesehatan dan perawat. Penelitian ini mendukung kegunaan partisipasi karyawan dalam praktik HRD untuk meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan mengurangi keinginan berpindah (*turnover intention*).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel *employee engagement* dan variabel *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi dan objek penelitian serta beberapa variabel yang digunakan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan.

2.1.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

1. Shaleh, dkk. (2012)

Penelitian oleh Salleh, dkk (2012) yang berjudul *Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan instrument pengumpulan data berupa kuesioner. Untuk penilaian skor pada kuesioner menggunakan *skala likert*, *descriptive* dan *correlation data analysis*. Penelitian ini menemukan adanya dukungan empiris bahwa kepuasan dengan gaji, promosi, atasan dan pekerjaan itu

sendiri memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian, kepuasan dengan rekan kerja ternyata tidak memiliki hubungan dengan *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, alat pengumpulan data berupa kuesioner dan menggunakan SPSS. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu terletak pada obyek penelitian dan pada beberapa variabel penelitian lainnya.

2. Sari, dkk (2015)

Penelitian oleh Sari, dkk (2015) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan instrument pengumpulan data dengan kuesioner. Menggunakan skala likert untuk setiap penilaian skor. Menggunakan Analisis Statistik Deskriptif Analisis Regresi Linier Berganda, SPSS. Terdapat hasil bahwa adanya pengaruh parsial dan simultan yang signifikan terhadap *turnover intention* dari kepuasan kerja karyawan. Dimana didalamnya yang paling mempengaruhi yaitu dengan cara parsial dimana terdapat kepuasan pada pembayaran, kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada rekan kerja, kepuasan pada promosi, dan kepuasan pada penyelia.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan pendekatan penelitian berupa kuantitatif serta alat pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Menggunakan SPSS,

analisis regresi serta menggunakan skala likert untuk penilaian skor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada obyek penelitian dan salah satu variable penelitian.

3. Marissa (2018)

Penelitian oleh Marissa (2018) yang berjudul *Pengaruh Work Engagement terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Sebagai variabel mediasi pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM), *Partial Least Square* (PLS). metode pengumpulan data menggunakan kuesioner serta penilaian skor pada kuesioner menggunakan skala likert. Penelitian ini menemukan terdapat pengaruh negatif signifikan variabel *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan metode kuantitatif, alat pengumpulan data berupa kuesioner dan menggunakan skala likert. sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada obyek penelitian dan pada beberapa variabel lainnya.

4. Kuo, dkk (2013)

penelitian oleh Kuo, dkk (2013) *The mediating effects of job satisfaction on turnover intention for long-term care nurses in Taiwan*. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan

pendekatan SPSS. Penelitian tersebut memiliki hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan rendahnya *stress* kerja dapat mempengaruhi secara signifikan keputusan tingkat perputaran (*turnover intention*) kerja dalam LTC Nurses.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel yang dipakai yaitu *job satisfaction* dan *turnover intention*. Serta menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan yang terdapat pada penelitian ini yaitu lokasi penelitian dan metode pengukuran yang digunakan.

5. Carolina Machado Dias Ramalho Luz (2018)

Penelitian oleh Carolina Machado Dias Ramalho Luz (2018) yang berjudul “*Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan instrument pengumpulan data dengan kuesioner. Kemudian digunakan skala likert sebagai penilaian skor. Menggunakan *multiple linear regression* dan spss. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa komitmen afektif dan normatif dan kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi dan kepuasan dengan sifat pekerjaan yang berkorelasi dengan niat berpindah (*turnover intention*).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama sama menggunakan pendekatan metode kuantitatif dan instrument pengumpulan data dengan kuesioner serta menggunakan skala

likert sebagai penilaian skor, kesamaan lainnya yaitu sama sama menggunakan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi serta *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian serta variabel lainnya yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan.

2.1.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

1. Salleh, dkk (2012)

Penelitian oleh Salleh dkk (2012) yang berjudul *Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan instrument pengumpulan data berupa kuesioner. Untuk penilaian skor pada kuesioner menggunakan skala Likert. Descriptive dan Correlation data analysis, dan menggunakan SPSS. Penelitian ini menemukan adanya dukungan empiris bahwa kepuasan dengan gaji, promosi, atasan dan pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian, kepuasan dengan rekan kerja ternyata tidak memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Selanjutnya adanya hubungan antara komitmen organisasional dengan *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, alat pengumpulan data berupa kuesioner dan menggunakan SPSS. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu terletak pada obyek penelitian dan pada beberapa variabel penelitian lainnya.

2. Jehanzeb, dkk (2013)

Penelitian oleh Jehanzeb, dkk (2013) yang berjudul *Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data, serta menggunakan skala likert sebagai penilai skor. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Memiliki hasil Terdapat hasil adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan metode kuantitatif, alat pengumpulan data berupa kuesioner dan menggunakan skala likert. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada obyek penelitian dan pada beberapa variabel lainnya.

3. Labrague, dkk (2018)

Penelitian oleh Labrague, dkk (2018) yang berjudul *Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: implications for nursing management*. Penelitian tersebut dilakukan pada perawat di Philippines. Menggunakan metode pengukuran SPSS. Penelitian tersebut memiliki hasil Terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada variabel *organizational commitment* dan *turnover*

intention. Kemudian perbedaannya pada beberapa variabel lain akan digunakan pada penelitian yang akan dilakukan, perbedaan lainnya yaitu terdapat pada lokasi serta objek penelitian.

4. Joo & Park (2010)

Penelitian oleh Joo & Park (2010) yang berjudul *Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data, serta menggunakan skala likert sebagai penilai skor. Kemudian memiliki hasil bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dengan *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada beberapa variabel yang digunakan yaitu variabel *organizational commitment* dan *turnover intention*. Dan sama sama menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data serta menggunakan skala likert sebagai penilaian skor. Kemudian perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada beberapa variabel lain yang akan digunakan pada penelitian yang akan dilakukan. Serta tempat dan objek penelitian yang berbeda.

5. Nazir, dkk (2014)

Penelitian oleh Nazir, dkk (2014) yang berjudul *Influence of organizational rewards on organizational commitment and turnover intentions*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan

menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, serta menggunakan skala likert sebagai penilaian skor. Penelitian ini memiliki hasil komitmen organisasi berhubungan negatif dengan *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada beberapa variabel yang digunakan yaitu *organizational commitment* dan *turnover intention*. Persamaan lainnya yaitu terdapat pada pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, kemudian menggunakan skala likert sebagai penilaian skor dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Perbedaannya yaitu terletak pada beberapa variabel lain yang akan digunakan pada penelitian yang akan dilakukan, kemudian objek dan tempat penelitian juga berbeda.

6. Iqbal, dkk (2014)

Penelitian oleh Iqbal, dkk (2014) dengan judul *The Impact of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress and Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institutes*. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif, kemudian menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Menggunakan skala likert sebagai penilaian skor. Menggunakan spss. Penelitian ini mendapatkan hasil Terdapat hubungan negatif komitmen organisasi dengan *turnover intention*.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada beberapa variabel yang digunakan yaitu komitmen organisasi dan *turnover intention*. Persamaan lainnya yaitu sama sama menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai

alat pengambilan data, serta menggunakan skala likert untuk penilai skor. Kemudian perbedaannya terletak pada beberapa variabel yang akan digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan. Kemudian tempat penelitian berbeda.

2.1.6 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi

1. Brunetto, dkk (2012)

Penelitian oleh Brunetto, dkk (2012) yang berjudul *Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organizational commitment and turnover intentions in policing*. Penelitian ini menggunakan pls dan spss sebagai alat olah data. Kemudian memiliki hasil Komitmen afektif organisasional ditemukan untuk memediasi sebagian hubungan antara keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan keinginan berpindah (*turnover intention*).

Persamaan penelitian yang dilakukan yaitu terletak pada beberapa variabel yang digunakan, serta penelitian yang akan dilakukan akan menggunakan PLS sebagai pengolahan data. Kemudian perbedaannya terletak pada objek dan tempat penelitian yang akan dilakukan.

2. Albrecht dan Andreetta (2010)

Penelitian oleh Albrecht dan Andreetta (2010) yang berjudul *The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers*. Menggunakan SEM untuk menguji pengukuran dan model

struktural. Penelitian ini memiliki hasil terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui komitmen afektif.

Persamaan penelitian terletak pada beberapa variabel yang digunakan, kemudian perbedaannya beberapa variabel lainnya tidak digunakan dalam penelitian selanjutnya, serta objek penelitian yang berbeda.

3. Zhao, L., dan Zhao, J. (2017).

Penelitian oleh Zhao, L., dan Zhao, J. (2017) yang berjudul *Relationship between Work Engagement, Affective Commitment, and Turnover Intentions*. Penelitian ini menggunakan *literature research method*. Kemudian memiliki hasil penelitian bahwa keterikatan kerja berhubungan negatif dengan *turnover*, dimana komitmen afektif memainkan peran untuk mengatur. Komitmen afektif memoderasi hubungan antara keterikatan kerja dan intensi *turnover* di mana komitmen afektif karyawan lebih kuat dan karyawan lebih bersedia untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan mereka; karenanya, niat *turnover* karyawan berkurang.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel yang diduganakan yaitu *work engagement/employee engagement*, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian.

2.1.7 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi

1. Putra dan Wibawa (2015)

Penelitian oleh Putra dan Wibawa (2015) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif akan tetapi metode pengumpulan data menggunakan wawancara serta kuesioner. Untuk penilaian skor pada kuesioner menggunakan skala Likert. menggunakan teknis analisis jalur/*path analysis*. Memiliki hasil pada pengujian pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* melalui komitmen organisasional,

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu terletak pada obyek penelitian dan pada beberapa variabel penelitian lainnya.

2. Gieter, dkk (2011)

Penelitian oleh Gieter, dkk (2011) yang berjudul *Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis*. Penelitian ini dilakukan di Belgium dengan objek penelitian perawat. Menggunakan metode pengukuran SPSS. Kemudian penelitian ini memiliki hasil Komitmen organisasi dapat memediasi kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel *job satisfaction*, *organizational commitment* dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaan yaitu terdapat pada beberapa variabel lain yang akan digunakan pada penelitian yang akan dilakukan, serta lokasi dan objek penelitian.

3. Indrayanti dan Riana (2016)

Penelitian oleh Indrayanti dan Riana (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Mediasi Komitmen Organisasional pada PT. Ciomas Adisatwa di Denpasar”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan instrument pengumpulan data berupa kuesioner dan wawancara. Untuk penelian skor pada kuesionar menggunakan skala likert. kemudian menggunakan SPSS. Penelitian ini memiliki hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yang akan dilakukan yaitu menggunakan pendekatan kuantitaif, menggunakan kuesioner, dan beberapa variabel yang sama yaitu komitmen organisasional, *turnover intention* dan kepuasan kerja. Kemudian perbedaan terletak pada obyek penelitian dan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel *employee engagement*.

4. Sari, dkk (2016)

Penelitian oleh Sari, dkk (2016) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Intention to Leave* pada

Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jombang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan dokumentasi dengan menggunakan instrumen penelitian kuisisioner tertutup. Data yang diperoleh dianalisis dengan statistik untuk menjawab atau menguji hipotesis penelitian. Kemudian memiliki hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to leave* melalui komitmen organisasional. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung. Dengan kata lain variabel komitmen organisasional menjadi moderator pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to leave*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan sama sama menggunakan metode kuantitatif Teknik pengumpulan data dengan kuisisioner. Perbedaan yang terdapat penelitian dengan penelitian yang akan dilakukan adalah beberapa variabel yang akan dilakukan di penelitian yang akan dilakukan, dan objek penelitian yang berbeda.

2.1 Tabel Rangkuman Penelitian Terdahulu

NO	Judul Penelitian/ Peneliti	Metode Analisis dan Lokasi Penelitian	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1.	Wesley dan Krishnan (2013) <i>“Correlates Employee Engagement with Turnover Intention”</i>	ANOVA dan Analisis korelasi. Karyawan Hotel	Variabel Independen (X) : <i>employee engagement</i> (Gallup, 2011) Variabel dependen (Y): <i>Turnover intention</i> (Colarelli, 1984)	Penelitian ini mendukung bahwa <i>employee engagement</i> memiliki hubungan yang signifikan dengan <i>turnover intention</i> karyawan, sehingga perusahaan harus memperbaiki strategi mereka untuk memastikan pentingnya <i>employee engagement</i> .
2.	Salleh, dkk (2012) <i>“Job Satisfaction, organizational Comitment, and Turnover Intention: A case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia”</i>	Descriptive dan Correlation data analysis, SPSS. Karyawan supermarket.	Independen (X1) : <i>Job Satisfaction</i> (Smith dkk, 1969) Idependen (X2): <i>Organizational Commitment</i> (Mowday dkk, 1979) Dependen (Y): <i>Turnover Intention</i> (Lee dan Mowday, 1987)	Penelitian ini menemukan adanya dukungan empiris bahwa kepuasan dengan gaji, promosi, atasan dan pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kemudian, kepuasan dengan rekan kerja ternyata tidak memiliki

				hubungan dengan <i>turnover intention</i> . Selanjutnya adanya hubungan antara komitmen organisasional dengan <i>turnover intention</i> .
3.	Agyemang dan Ofei (2013) “ <i>Employee Work Engagemet and Organizational Commitment : A Comparative Study Of Private and Public Sector Organization in Ghana</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Pearson product-moment correlation</i> dan <i>Independent t-test</i> - (SPSS) - Organisasi sektor swasta dan publik di Ghana 	<p>Independen (X): <i>Employee work engagement</i> (Schaufeli & Bakker, 2004)</p> <p>Dependen (Y): <i>Organization commitment</i></p> <p>(Mowday, dkk 1979)</p>	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>employee work engagement</i> dan komitmen organisasi, kemudian karyawan organisasi swasta memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi disbanding dengan pegawai organisasi publik. Dan karyawan organisasi swasta memiliki tingkat <i>work engagement</i> yang lebih tinggi daripada karyawan organisasi publik.

4.	Gunlu, dkk (2009) “ <i>Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Manager in Turkey</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> - Analisis ANOVA, regresi dan korelasi - Perhotelan Turki 	<p>Dependen (X): <i>Job satisfaction</i> (Weiss dkk, 2001)</p> <p>Independen (Y): <i>Organizational Commitment</i> (Maxwell dan Steele, 2003)</p>	<p>Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa komponen kepuasan kerja; intrinsik, ekstrinsik dan umum; memiliki hubungan yang signifikan dengan normatif dan komitmen organisasi afektif.</p>
5.	Puspitawati dan Riana (2014) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan”	<ul style="list-style-type: none"> - menggunakan teknik <i>confirmatory factor analysis</i> (CFA) dan analisis jalur (<i>path analysis</i>) dengan bantuan program SPSS (<i>statistical package for social science</i>). - Hotel Bali Hyatt Sanur 	<p>Independen (X): Kepuasan Kerja (Sopiah, 2008)</p> <p>Dependen (Y1): Komitmen Organisasi (Meyer dan Allen, 1991)</p> <p>Dependen (Y2): Kualitas Layanan (Parasuraman, 2003)</p>	<p>Diperoleh beberapa simpulan diantaranya kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional</p>

6.	Sari dkk (2015) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan Analisis Statistik Deskriptif ,Analisis Regresi Linier Berganda, SPSS. - (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang) 	<p>Independen (X): Kepuasan Kerja (Tiffin (2004)</p> <p>Dependen (Y): <i>Turnover Intention</i> (Harnoto, 2002)</p>	<p>Terdapat hasil bahwa adanya pengaruh parsial dan simultan yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dari kepuasan kerja karyawan. Dimana didalamnya yang paling mempengaruhi yaitu dengan cara parsial dimana terdapat kepuasan pada pembayaran, kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada rekan kerja, kepuasan pada promosi, dan kepuasan pada penyelia</p>
7.	Merissa (2018) “Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui <i>Job Satisfaction</i> Sebagai variabel mediasi pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo”	<ul style="list-style-type: none"> - Structural Equation Modeling (SEM), Partial Least Square (PLS) - PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo 	<p>Independent (X): <i>Work engagement</i> (Schaufeli & Bakker, 2004)</p> <p>Mediasi (Z): <i>Job Satisfaction</i> (Robbins, 2003)</p> <p>Dependen (Y): <i>Turnover Intention</i> (park, 2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh positif signifikan variabel <i>work engagement</i> terhadap <i>job satisfaction</i> - Terdapat pengaruh negatif signifikan variabel <i>work engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> - Terdapat pengaruh negatif signifikan

				variabel <i>job satisfaction</i> terhadap <i>turnover intention</i> .
8.	Kim, dkk (2005) “ <i>Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in casual dining chain restaurant</i> ”	- Factor analysis dan reliability test Restaurant di Korea	Mediasi (Z1): <i>Job satisfaction</i> (Lytle, 1994) Mediasi (Z2): <i>Organizational Commitment</i> (Jaworski dan Kohli, 1993) Dependen (Y): <i>Intention to Leaving</i> (Lahey, 1984)	Ditemukan semakin besar kepuasan kerja penyedia layanan restoran, semakin tinggi komitmen organisasi penyedia layanan. (adanya pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi)
9.	Putra dan Wibawa (2015) “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali”	- (path analysis). - PT. Autobagus Rent Car Bali	Independent (X): Kepuasan Kerja (Handoko, 2008) Mediasi (Z): Komitmen Organisasi (Lambert, dkk, 2012) Dependen (Y): <i>Turnover Intention</i> (Jimad, 2011)	- Terdapat pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi - Pada pengujian pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap <i>turnover intentions</i> melalui komitmen

				organisasional.
10	Jehanzeb, dkk (2013) “ <i>Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee’s Training in Private Sector of Saudi Arabia</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> - Analisis regresi berganda - Saudi Arabia 	<p>Mediasi (Z): <i>Organizational Commitment</i> (Meyer dkk, 1993)</p> <p>Dependen (Y): <i>Turnover Intention</i> (Mowday dkk, 1982)</p>	Terdapat hasil adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan <i>turnover intention</i> .
11	Memon, dkk (2016) “ <i>The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> - <i>The Analysis of Moment Structures</i> (IBM AMOS) - Malaysia 	<p>Dependen (Y): <i>Turnover intentions</i>: (Jung & Yoon, 2013)</p> <p>Mediasi (Z): <i>Work engagement</i> (Schaufeli, 2002)</p>	menemukan terdapat pengaruh negatif signifikan <i>work engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i>
12	Kuo, dkk (2013) “ <i>The mediating effects of job satisfaction on turnover intention for long-term care nurses in Taiwan</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> - SPSS - Taiwan 	<p>Mediasi (Z): <i>Job satisfaction</i> (Smith, 1969)</p> <p>Dependen (Y): <i>Turnover Intention</i> (Mobley, 1978)</p>	Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan rendahnya <i>stress</i> kerja dapat mempengaruhi secara signifikan keputusan tingkat perputaran kerja (<i>turnover intention</i>) dalam LTC Nurses

13	Albdour & Altarawneh (2014) “ <i>Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> - ANOVA - Jordan 	<p>Independen (X): <i>Employee Engagement</i> (Saks, 2006)</p> <p>Dependen (Y): <i>Organizational Commitment</i> (Allen dan Meyer, 1990)</p>	<p><i>employee engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif, yang berarti semakin tinggi keterlibatannya pada perusahaan maka karyawan semakin terikat pada perusahaan tersebut.</p>
14	Carolina Machado Dias Ramalho Luz (2018) <i>Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>The multiple linear regression, spss</i> - Brazil 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Organizational commitment</i> (X): Allen and Meyer (1990) - <i>Job satisfaction</i> (X): Siqueira (2008) - <i>Turnover intention</i>(Y): Mobley (1992) 	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen afektif dan normatif dan kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi dan kepuasan dengan sifat pekerjaan yang berkorelasi dengan niat berpindah (<i>turnover intention</i>) negatif secara signifikan.</p>
15	Hanaysha (2016) “ <i>Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> - SEM 	<p>Independent (X): <i>Employee engagement</i> (Schaufeli & Bakker, 2004)</p> <p>Dependen (Y): <i>Organizational commitment</i> (Mowday, dkk1982)</p>	<p>Penelitian ini menghasilkan hasil positif signifikan terhadap pengembangan karyawan dalam ilmu pengetahuannya dapat mempererat tingkat <i>employee engagement</i> jika lingkungannya baik dan juga memiliki pengetahuan yang cukup sehingga dapat memahami komitmen organisasi.</p>

16	Shuck, dkk (2014) “ <i>Human Resource Development Practices and Employee Engagement: Examining the Connection with Employee Turnover Intentions</i> ”	- MANOVA	Independent (X): <i>employee engagement</i> (Rich et al., 2010) Dependen (Y): <i>turnover intention</i> (Colarelli, 1984)	Temuan ini mendukung kegunaan mendukung partisipasi karyawan dalam praktik HRD untuk meningkatkan keterikatan karyawan dan mengurangi keinginan berpindah (<i>turnover intention</i>)
17	Brunetto, dkk (2012) “ <i>Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing</i> ”	- PLS dan SPSS	Independen (X): <i>Employee engagement</i> (Schaufeli & Bakker, 2003) Mediasi (Z): <i>organizational commitment</i> (Allen & Meyer, 1990) Dependen (Y) <i>turnover intention</i> (Meyer dkk, 1993)	Komitmen afektif organisasional ditemukan untuk memediasi sebagian hubungan antara keterikatan karyawan (<i>employee engagement</i>) dan keinginan berpindah (<i>turnover intention</i>)
18	Labrague (2018) “ <i>Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: implications for nursing management</i> ”	- SPSS	Independen (X): <i>Organizational commitment</i> (Allen & mayer, 1991) Dependen (Y): <i>Turnover intention</i> (Rusbult & Farrell, 1992)	Terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan <i>turnover intention</i>

19	Gieter, dkk (2011) “ <i>Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis</i> ”	- SPSS	Independent (X): <i>Job Satisfaction</i> (Hackman and Oldham, 1976) Mediasi (Z): <i>Organizational Commitment</i> (Mayer dkk, 1993) Dependen (Y) <i>Turnover Intention</i> : Curral dkk, (2005)	Komitmen organisasi dapat memediasi kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i>
20	Baek-Kyoo (Brian) Joo & Sunyoung Park (2010) “ <i>Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback</i> ”	- <i>Hierarchical multiple regression analysis</i> - Korea	Mediasi (Z): <i>Organizational commitment</i> (Meyer et al. 1993) Dependen (Y): <i>Turnover intention</i> (Mobley dkk, 1978)	Komitmen organisasi berhubungan negatif dengan <i>turnover intention</i>
21	Nazir, dkk (2014) “ <i>Influence of organizational rewards on organizational commitment and turnover intentions</i> ”	- structural equation modeling (SEM) - China	Mediasi (Z): <i>Organizational commitment</i> (Meyer dkk, 1993) Dependen (Y): <i>Turnover intention</i> (De Gieter dkk, 2011)	Penelitian ini memiliki hasil komitmen organisasi berhubungan negatif dengan <i>turnover intention</i>

22	Can dan Yasri (2016) “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan Pada Bank Nagari”	<ul style="list-style-type: none"> - SPSS - Karyawan Bank Nagari (Indonesia) 	<p>Independen (X₂): Kepuasan Kerja (Luthans, 2006)</p> <p>Mediasi (Z): Komitmen Organisasi (Mowday,1982)</p>	<p>Hasil penelitian menggambarkan bahwa kepuasan kerja, berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Bank Nagari. Artinya semakin terciptanya kepuasan kerja karyawan maka akan memperkuat komitmen organisasi pada Bank Nagari.</p>
23	Iqbal, dkk (2014) “ <i>The Impact of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress and Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institues</i> ”	- SPSS	<p>Independen</p> <p>(X): komitmen organisasi (Porter,1974)</p> <p>Dependen (Y): <i>turnover intentions</i> (Cumman,1979)</p>	<p>Terdapat hubungan negatif komitmen organisasi dengan <i>turnover intention</i>.</p>
24	Indrayanti dan Riana (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Mediasi Komitmen Organisasional pada PT. Ciomas Adisatwa di Denpasar	- SPSS	<p>Independen (X): kepuasan kerja (Chia dkk, 2013)</p> <p>Mediasi (Z): komitmen organisasional (Lum dkk, 1998)</p> <p>Dependen (Y): <i>turnover intention</i> (Robbins & Judge, 2008:132)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui mediasi komitmen organisasional.</p> <p>Artinya komitmen organisasional memediasi hubungan Antara kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i> secara negatif dan signifikan</p>

25	Albrecht dan Andreetta (2010) yang berjudul <i>The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers</i>	SEM	<p>Independent (X): <i>employee engagement</i> (Schaufeli,2006)</p> <p>Mediasi (Z): komitmen organisasi (Pearce and Sims, 2002)</p> <p>Dependen (Y): <i>turnover intention</i> (Meyerson and Kline, 2008)</p>	Penelitian ini memiliki hasil terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan <i>employee engagement</i> terhadap turnover intention melalui komitmen afektif.
26	Sari, dkk (2016) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Intention to Leave</i> pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jombang”	- Analisis Statistik	<p>Independen (X): kepuasan kerja (Luthans, 2006)</p> <p>Dependen (Y): <i>Intention to Leave</i> (Mobley, 1977)</p> <p>Mediasi (Z): komitmen organisasi (Meyer et al. 1991)</p>	memiliki hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>intention to leave</i> melalui komitmen organisasional, dimana menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung. Dengan kata lain variabel komitmen organisasional menjadi moderator pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>intention to leave</i>
27	Zhao, L dan Zhao J (2017) “ <i>Relationship between Work Engagement, Affective Commitment, and Turnover Intentions.</i>	<i>literature research method</i>	<p>Independen (X): <i>work engagement</i> (Schaufeli dan Bakker,2002)</p> <p>Dependen (Y) <i>Turnover Intention</i> (Tett dan Meyer, 1993)</p> <p>Mediasi (Z): <i>Commitment</i></p>	keterikatan kerja berhubungan negatif dengan <i>turnover</i> , dimana komitmen afektif memainkan peran untuk mengatur. Komitmen afektif memoderasi hubungan antara keterikatan kerja dan intensi <i>turnover</i>

			<i>Organizational</i> (Allen dan Meyer, 1990)	di mana komitmen afektif karyawan lebih kuat dan karyawan lebih bersedia untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan mereka; karenanya, niat <i>turnover</i> karyawan berkurang
--	--	--	---	--

Uraian rangkuman teori penelitian terdahulu:

1. *Employee engagement* (X1)

Penelitian terdahulu oleh Gallup (2011) dengan indikator: Pengakuan, pujian rekan kerja, Kepedulian atasan/ rekan kerja, Pentingnya pekerjaan, Kesempatan belajar dan berkembang, Pekerjaan berkualitas. Adapun penelitian yang akan dilakukan menggunakan teori dari: Schaufeli & Bakker (2004), dengan indikator: *Vigor, Dedication, absorption*.

2. Kepuasan kerja (X2)

Penelitian terdahulu oleh *Minnesota Satisfaction Questionnaire* Weiss, dkk (1967), dengan indikator: Kepuasan instrinsik, dan ekstrinsik. Penelitian terdahulu oleh Siqueira (2008) dengan indikator: Rekan kerja, pembayaran, kepuasan terhadap atasan, sifat pekerjaan, promosi Kemudian teori dari Smith, dkk (1969) dengan indikator: *salary, promotion, coworkers, the work itself, and supervision*. Adapun penelitian yang akan dilakukan

menggunakan teori dari: Luthans (2006) dengan indikator: Pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, rekan kerja, pengawasan.

3. Komitmen organisasi (Z)

Penelitian terdahulu oleh Mowday (1982) dengan indikator: 1) Keinginan memelihara keanggotaan dalam organisasi. 2) Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. 3) Kesiediaan bekerja keras sebagai bagian dari organisasi. Penelitian terdahulu oleh Porter (1974) dengan indikator: Penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk mengabdikan pada organisasi, dukungan moral. Kemudian adapun penelitian yang akan dilakukan menggunakan teori dari Allen dan Meyer (1990) dengan indikator: *Affective, continuance, normative commitment*.

4. *Turnover intention* (Y)

Penelitian terdahulu oleh Colarelli (1984) dengan indikator: memiliki pemikiran untuk berhenti dari pekerjaan, mencari pekerjaan baru selama 12 bulan ke depan, Jika saya memiliki cara saya sendiri, saya akan bekerja untuk organisasi ini 1 tahun dari sekarang. Penelitian terdahulu oleh Cumman (1979) dengan indikator: aktif mencari pekerjaan lain, sering muncul pikiran untuk berhenti, berpotensi melihat pekerjaan lainnya. Kemudian teori yang akan digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu menggunakan teori Mobley, dkk (1978) dengan indikator: *thinking of quitting, intention to search for alternatives, intention to quit*.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Bohlander dan Snell,2013). Dengan begitu, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik oleh perusahaan dapat menciptakan sumber daya yang berkualitas dan organisasi dapat mencapai tujuannya.

Dengan adanya sumber daya manusia perusahaan dapat melakukan aktivitasnya, karena manusia merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen (Dessler,2008). Menentukan aspek manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam organisasi agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Kesimpulan yang dapat diambil yaitu sumber daya manusia merupakan aspek kunci terpenting dalam suatu organisasi. Jika perusahaan dapat mengelola bakat sumber daya manusia dengan baik maka karyawan dapat berkontribusi baik untuk organisasi tersebut. Sumber daya manusia perlu ditentukan untuk yang terlibat dalam organisasi guna dapat menyalurkan apa yang diharapkan oleh organisasi.

2.2.2 *Employee Engagement*

1. Pengertian

Keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) adalah dimana karyawan merasa senang karena pekerjaannya, terlibat didalamnya, karyawan bersedia menginvestasikan waktu dan upaya pada pekerjaannya, serta karyawan menjadi proaktif dalam melakukan pekerjaan tersebut. (macey, dkk 2017). Dengan begitu melalui *employee engagement* dapat terlihat seberapa besar karyawan memberikan kontribusinya terhadap pekerjaannya tersebut maupun terhadap organisasi.

Emosional serta intelektualitas karyawan juga memberi peran dalam suatu *employee engagement*. *Employee engagement* melibatkan emosional dan intelektual yang dimiliki seseorang karyawan untuk organisasinya, supervisor, *co workers*, atau posisi yang menyebabkan karyawan tersebut memberikan *effort* lebih. (Lu Lu, 2016). Dengan *employee engagement* pada karyawan dapat memicu sisi positif karyawan, seperti pikiran psikologis yang positif, lebih efektif dalam pekerjaan serta aktif mengekspresikan kemampuan. *Employee engagement* mengacu pada keadaan pikiran psikologis yang positif dan efektif yang mengarahkan karyawan untuk secara aktif mengekspresikan dan menginvestasikan dirinya secara emosional, kognitif dalam peranan mereka sebagai karyawan (Agyemang,2013).

Employee engagement merupakan suatu konsep yang penting untuk organisasi, karena dapat memprediksi produktivitas, kepuasan kerja, motivasi, komitmen dan *low turnover intention* (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003) dalam Wesley dan Khrishnan (2013). Dimana Produktivitas, kepuasan kerja, motivasi serta komitmen dan *turnover intention* karyawan merupakan elemen elemen organisasi untuk mencapai tujuannya, maka hal tersebut cukup diperhatikan oleh organisasi. *Employee engagement* adalah hasil dari kondisi pekerjaan yang mendukung, seperti reputasi organisasi sebagai perusahaan yang baik, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan untuk menghasilkan kualitas kinerja yang tinggi (Titien, 2016).

2. Pengukuran *Employee Engagement* (Keterikatan Kerja Karyawan)

Gallup (2011) menyebutkan beberapa untuk pengukuran *employee engagement*, yaitu:

- Pengakuan, pujian rekan kerja,
- Kepedulian atasan/ rekan kerja,
- Pentingnya pekerjaan,
- Kesempatan belajar dan berkembang,
- Pekerjaan berkualitas

Schaufeli dan Bakker (2002) menyebutkan bahwa *employee engagement* memiliki 3 dimensi yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang dijelaskan sebagai berikut:

- *Vigor* (semangat): Dapat dicirikan dengan adanya suatu energi serta kegigihan yang cukup kuat diikuti dengan emosi emosi yang baik seperti kegembiraan, memiliki kemaauan untuk mengeluarkan usaha yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. hal hal tersebut dapat terlihat pada ketekunan karyawan tersebut ketika dihapkan dengan kesulitan.
- *Dedication* (dedikasi): Dalam hal ini karyawan begitu terlibat dalam pekerjaannya. Terlihat dari karyawan memiliki antusiasme yang tinggi, memberikan inspirasi, kebanggaan, tantangan serta memiliki makna.
- *Absorption* (absorpsi): Dimana karyawan dapat berkonsentrasi dan menjalankan pekerjaan dengan senang hati serta memiliki minat yang cukup tinggi pada pekerjaan tersebut. Dapat dicirikan ketika karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tidak merasakan waktu yang telah ia habiskan

Berikut dimensi dan indikator menurut Schaufeli dan Bakker (2002)

Vigor

1. Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja.
2. Di tempat kerja saya, saya merasa penuh energi.
3. Di pekerjaan saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik.
4. Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu.

5. Di pekerjaan saya, saya sangat ulet, secara mental.

6. Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan giat.

Dedikasi

1. Bagi saya, pekerjaan saya menantang.

2. Pekerjaan saya menginspirasi saya.

3. Saya antusias dengan pekerjaan saya.

4. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.

5. Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan.

Absorpsi

1. Ketika saya sedang bekerja, saya lupa semua yang ada di sekitar saya.

2. Waktu cepat berlalu ketika saya sedang bekerja.

3. Saya terbawa suasana saat bekerja.

4. Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya.

5. Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.

6. Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens

2.2.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian

Dengan tercapainya target kerja yang diinginkan serta keadaan kerja yang sesuai maka dapat menimbulkan perasaan puas dan bangga tersendiri terhadap pekerjaan tersebut, dan tentu hal hal tersebut didukung dengan faktor internal maupun eksternal. Seperti yang dikatakan oleh Sinambela (2016) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahannya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang diluar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003). tak dipungkiri ketika individu dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan dengan cara yang sesuai dengan kenyamanan individu tersebut maka akan tumbuh suatu sikap umum yaitu kepuasan kerja itu sendiri. Menurut Paul E. Spector (1997) dalam Anju dan Geoge (2015) Kepuasan kerja merupakan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tersebut. Dalam hal ini perbedaan budaya serta gender karyawan, pribadi karyawan, potensial konsekuensi dari kepuasan dan ketidak puasan kerja karyawan.

Menurut Robbins (2012) perasaan-perasaan positif seseorang mengenai pekerjaannya tercipta dari tingkat kepuasan kerjanya yang tinggi, sebaliknya perasaan negatif mengenai pekerjaan-pekerjaannya timbul karena seseorang tersebut tidak merasa puas akan pekerjaannya. Dapat dikatakan, dengan karyawan memiliki reasa kepuasan terhadap

pekerjaannya maka karyawan tersebut cenderung akan memberikan sisi positifnya terhadap pekerjaannya tersebut. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai respon individu, emosional, kognitif dan evaluatif untuk pekerjaannya (Iqbal, dkk 2014). Kepuasan kerja dapat terlihat dari bagaimana respon individu dalam mengerjakan suatu pekerjaannya dalam organisasi tersebut, bagaimana emosional yang diberikan apakah emosi positif atau negatif, kemudian dengan adanya rasa kepuasan dalam diri individu maka akan timbul rasa ingin mengoptimalkan kemampuannya.

2. Dimensi

Menurut Siqueira (2008) dalam Luz dan Olivera (2016) terdapat lima dimensi kepuasan, yaitu:

1. Kepuasan terhadap rekan kerja

Kepuasan kolaborasi bersama dengan rekan kerja, persahabatan rekan kerja kepercayaan dan hubungan dipertahankan dengan pekerjaan.

2. Kepuasan terhadap pembayaran

Kepuasan dengan apa yang diterima sebagai gaji yang dibandingkan dengan seberapa banyak individu yang bekerja, dengan kemampuan profesionalnya, dengan biaya hidup dan dengan usaha untuk melakukan pekerjaan tersebut

3. Kepuasan terhadap atasan

Kepuasan terhadap organisasi dan terhadap profesionalitas atasan, dan ketertarikan atasan terhadap karya karyawan serta pemahaman antara atasan dengan karyawan.

4. kepuasan terhadap sifat pekerjaan

kepuasan dengan minat yang diciptakan oleh tugas dalam pekerjaan, serta variasi pekerjaan

5. Kepuasan terhadap promosi

Kepuasan terhadap jumlah waktu kesempatan untuk menerima promosi, kepuasan terhadap jaminan yang ditawarkan kepada siapa yang dipromosikan, kemudian terhadap bagaimana cara perusahaan melakukan promosi dan dengan berapa lama waktu menunggu untuk promosi.

3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Menurut Smith, dkk (1969)

1. Gaji
2. Promosi
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Pengawasan

Menurut Luthans (2006):

1. Pekerjaan itu sendiri

Dibutuhkan keterampilan khusus yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Tingkat kesukaran suatu pekerjaan, pekerjaan yang memberikan tanggung jawab bagi pekerja, pekerjaan yang menarik serta memberikan kesempatan bagi pekerja untuk belajar.

2. Pengawasan

Penyelia mampu meberikan dukungan, baik bantuan teknis maupun dukungan perilaku.

3. Rekan kerja

Sebagaimana rekan kerja memberikan dukungan sosial, kenyamanan, saran, dan bantuan untuk pekerja individu lainnya.

4. Promosi

Ada atau tidaknya kesempatan maju dalam organisasi untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja

5. Gaji

Upah yang diterima oleh pegawai sebagai pemenuhan kebutuhan hidup yang dianggap layak ataupun tidak.

2.2.4 Komitmen Organisasi

1. Pengertian

Komitmen organisasional merupakan bentuk kesetiaan kepada organisasi dan mobilisasi semua karyawan dalam pengembangan tujuan,

tujuan, dan infrastrukturnya (Lee,2005). Dengan adanya komitmen karyawan pada organisasinya, karyawan akan memberikan yang terbaik untuk organisasi tersebut, tanpa ada rasa terbebani untuk mengerjakan pekerjaannya dan membantu organisasi untuk mengembangkan serta mencapai tujuan tujuan organisasi. Komitmen organisasi telah didefinisikan sebelumnya sebagai sikap psikologis yang melekatkan karyawan pada suatu organisasi dengan cara yang mengurangi niat pergantian karyawannya (Allen & Meyer, 1990). Maka dari itu membangun komitmen organisasi tidak diragukan lagi sangat penting bagi semua organisasi, karena karyawan adalah sumber utama untuk kesuksesan dan kinerja yang berkelanjutan. Mowday, dkk (1979) dalam Gunlu, dkk (2009) komitmen organisasi adalah suatu sikap, yang ada antara individu dan organisasi.

Komitmen dapat tercermin dari bagaimana suatu individu bersikap pada organisasinya seperti menerima tujuan tujuan organisasi, menngerahkan upaya upaya untuk pencapaian suatu tujuan organisasi. Kemudian menurut Hanasya (2016) definisi yang paling banyak diterima untuk komintem organiasi yaitu diusulkan oleh Mowday, dkk (1982) “kekuatan relatif seseorang denggan keterikatannya dalam organisasi tertentu dapat dicirikan dengan kepercayaan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan oranisasi”. Seseorang dengan komitmen

organisasi yang kuat akan mengerahkan segala uupaya nya yang cukup besar dengan atas nama organisasinya, mengharumkan dan menjaga nilai-nilai organisasi. Kemudian menurut Porter (1974) dalam Iqbal (2014) Diakui bahwa komitmen organisasi memiliki keyakinan dan kemauan yang kuat dari karyawan untuk melakukan upaya maksimal bagi organisasi. Komitmen yang baik dapat dilihat dari semakin banyak pekerja yang membuat peran memberi nilai bagi organisasi daripada keluar dari organisasi. Selain itu, ketika seorang pekerja menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi, itu menunjukkan karyawan lebih mungkin untuk menetap di organisasi.

2. Komponen dalam Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (1997) terdapat 3 komponen dalam komitmen organisasi, yaitu:

1. *Affective Commitment* / komitmen afektif

Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan dengan organisasi serta keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi yang sedemikian rupa sehingga individu tersebut menikmati keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi bertahan pada organisasi tersebut karena tumbuh keinginan dalam diri dan suka rela dalam melakukannya.

2. *Continuance Commitment* / **Komitmen Berkelanjutan**

Komitmen berkelanjutan menjelaskan mengenai kesadaran seseorang akan kebutuhannya terhadap pekerjaan tersebut. Seperti kebutuhan akan biaya-biaya yang timbul ketika karyawan tersebut meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi bertahan pada organisasi tersebut karena membutuhkannya.

3. *Normative Commitment* / **Komitmen Normatif**

Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan mengenai kewajibannya untuk tetap bersama organisasi. Seorang karyawan dengan komitmen normative yang tinggi mereka merasa halus melakukannya, melanjutkan hubungan kerja dengan organisasi tersebut.

3. **Karakteristik Komitmen Organisasi**

Mowday (1982)

- Keinginan memelihara keanggotaan dalam organisasi.
- Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- Kesiediaan bekerja keras sebagai bagian dari organisasi

Porter (1974)

- Penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi
- Memiliki keinginan yang kuat untuk mengabdikan pada organisasi

- Dukungan moral

2.2.5 *Turnover Intention*

1. Pengertian

Turnover intention merupakan proses pengambilan keputusan seseorang untuk berhenti dari organisasi dan hal tersebut merupakan langkah logis setelah seseorang tersebut mengalami ketidakpuasan (Moblely, 1978). Menurut Robbins (2013) *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Menurut Abelson (1987) karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan dengan perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga. *Turnover intention* bisa menjadi masalah yang serius bagi perusahaan jika tidak dipahami dan tidak diatasi sedini mungkin apa saja yang membuat karyawan memutuskan untuk melakukan *turnover intention*.

Turnover merupakan aliran masuk dan keluar karyawan suatu perusahaan dan hal tersebut dianggap sebagai salah satu fenomena organisasi yang paling penting, karena mewajibkan para manajer untuk memiliki kapasitas untuk menganalisis, memahami, dan mengelola konsekuensi hal tersebut (Paula dan Oliveira, 2016). Definisi turnover lainnya yaitu sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan posisi pekerjaan tersebut harus digantikan oleh orang lain (Mathis dan Jackson, 2003).

2. Indikator *Turnover Intention*

Kemudian terdapat berapa komponen menurut Colarelli (1984) untuk mengukur *Turnover Intention*, diantaranya:

1. Memiliki pemikiran untuk berhenti dari pekerjaan
2. Mencari pekerjaan baru selama 12 bulan ke depan
3. Memiliki pandangan sendiri, hanya akan bekerja 1 tahun di organisasi tersebut

Terdapat 3 komponen indikator menurut Cumman (1979) dalam Iqbal, dkk (2014) sebagai berikut:

1. Aktif mencari pekerjaan lain,
2. Sering muncul pikiran untuk berhenti,
3. Berpotensi melihat pekerjaan lainnya.

Komponen indikator menurut Mobley dkk (1978) sebagai berikut:

1. *Thinking of quitting*

Berpikir untuk berhenti bekerja dalam organisasi tersebut

2. *Intention to search for alternatives*

Mulai mencari alternatif pekerjaan lain

3. *Intention to quit*

Niat untuk berhenti bekerja dalam organisasi tersebut

Tabel 2.2 Rangkuman Teori Terdahulu

Variabel	Teori Penelitian Terdahulu	Dimensi/ indikator	Teori Penelitian Selanjutnya
<i>Work Engagement</i>	Gallup (2011)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengakuan, pujian rekan kerja, - Kepedulian atasan/ rekan kerja, - Pentingnya pekerjaan, - Kesempatan belajar dan berkembang, - Pekerjaan berkualitas 	Schaufeli & Bakker (2004) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 3. <i>absorption</i>
	Schaufeli & Bakker (2004)	vigor, dedication, and absorption	
Kepuasan Kerja	<i>Minnesota Satisfaction Questionnaire</i> Weiss, dkk (1967)	Kepuasan instrinsik, dan ekstrinsik	Luthans (2006) Pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, rekan kerja, pengawasan
	Smith, dkk (1969)	Gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, pengawasan.	

	Luthans (2006)	Pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, rekan kerja, pengawasan	
	Siqueira (2008)	Rekan kerja, pembayaran, kepuasan terhadap atasan, sifat pekerjaan, promosi.	
Komitmen Organisasi	Allen dan Meyer (1990)	<i>Affective commitment, continuance commitment, normative commitment</i>	Allen dan meyer (1990) <i>Affective commitment, continuance commitment, normative commitment.</i>
	Mowday (1982)	<ul style="list-style-type: none"> - Keinginan memelihara keanggotaan dalam organisasi. - Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. - Kesiediaan bekerja keras sebagai bagian dari organisasi. 	
	Porter (1974)	<ul style="list-style-type: none"> - Penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi - Memiliki keinginan yang kuat untuk 	

		<p>mengabdikan pada organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dukungan moral 	
<i>Turnover intention</i>	Mobley, dkk (1978)	<ul style="list-style-type: none"> - Berpikir untuk berhenti bekerja dalam organisasi tersebut - Mulai mencari alternatif pekerjaan lain - Niat untuk berhenti bekerja dalam organisasi tersebut 	<p>Mobley, dkk (1978)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berpikir untuk berhenti bekerja dalam organisasi 2. Mulai mencari alternatif pekerjaan lain 3. Niat untuk berhenti bekerja dalam organisasi tersebut
	Colarelli (1984)	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki pemikiran untuk berhenti dari pekerjaan - Mencari pekerjaan baru selama 12 bulan kedepan - Memiliki pandangan sendiri, hanya akan bekerja 1 tahun di organisasi tersebut 	
	Cummann (1979)	<ul style="list-style-type: none"> - Aktif mencari pekerjaan lain - Sering muncul pikiran untuk berhenti - Berpotensi melihat pekerjaan lainnya 	

2.3 Hubungan Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi

Employee engagement memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan komitmen organisasi, kemudian karyawan organisasi swasta memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi disbanding dengan pegawai organisasi publik. Dan karyawan organisasi swasta memiliki tingkat *employee engagement* yang lebih tinggi daripada karyawan organisasi publik (Agyemang dan Ofei, 2013). *Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif, yang berarti semakin tinggi komitmen pada perusahaan maka karyawan semakin terikat pada perusahaan tersebut (Albdour & Altarawneh, 2014). *Employee engagement* mempengaruhi komitmen organisasi (Hanaysha, 2016)

Berdasarkan hubungan tersebut maka diajukan hipotesis:

H1: Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi.

2.3.2 Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Kepuasan kerja ekstrisik, intrinsic dan umum memiliki efek yang positif dan signifikan pada komitmen normatif dan komitmen afektif (Gunludkk, 2009). Penelitian oleh Putra dan Wibawa (2015) Terdapat pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, berpengaruh positif signifikan

dapat diartikan bahwa apabila karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen pada perusahaan tersebut (Puspita dan Riana, 2014). Kepuasan kerja, berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin terciptanya kepuasan kerja karyawan maka akan memperkuat komitmen organisasi (Can dan Yasri, 2016). Semakin besar kepuasan kerja penyedia layanan restoran, semakin tinggi komitmen organisasi penyedia layanan, adanya pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi (Kim dkk, 2005).

Berdasarkan hubungan tersebut maka diajukan hipotesis:

H2: Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

2.3.3 Pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention*

Employee engagement memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*, sehingga perusahaan harus memperbaiki strategi mereka untuk memastikan pentingnya *employee engagement* (Wesley dan Krishnan, 2013). *Work engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, jika *work engagement* mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi penurunan *turnover intention* (Merissa, 2018).

Terdapat pengaruh negatif signifikan *work engagement* terhadap *turnover intention*, semakin tinggi *work engagement* dalam perusahaan maka akan menurunkan *turnover intention* dalam perusahaan (Memon, dkk 2006). Penelitian Shuck, dkk (2014) mendukung kegunaan partisipasi karyawan

dalam praktik HRD untuk meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan mengurangi keinginan berpindah (*turnover intention*), dan penelitian tersebut memiliki hasil *employee engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hubungan tersebut maka diajukan hipotesis:

H3: Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap *turnover intention*

2.3.4 Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Terdapat dukungan empiris bahwa kepuasan dengan gaji, promosi, atasan dan pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Shaleh dkk, 2012). Komitmen afektif dan normatif dan kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi dan kepuasan dengan sifat pekerjaan yang berkorelasi dengan niat berpindah (*turnover intention*) (Luz, 2018). Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, jika *job satisfaction* di mengalami kenaikan, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* (Marrissa, 2018). Terdapat hasil bahwa adanya pengaruh parsial dan simultan yang signifikan terhadap *turnover intention* dari kepuasan kerja karyawan. Dimana didalamnya yang paling mempengaruhi yaitu dengan cara parsial dimana terdapat kepuasan pada pembayaran, kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada rekan kerja, kepuasan pada promosi, dan kepuasan pada penyelia (Sari dkk, 2015). Semakin tinggi kepuasan kerja dan rendahnya *stress* kerja dapat

mempengaruhi secara signifikan keputusan tingkat perputaran (*turnover intention*) kerja (Kuo dkk, 2013)

Berdasarkan hubungan tersebut maka diajukan hipotesis:

H4: Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

2.3.5 Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

Penelitian oleh Salleh, dkk (2012) mengisyaratkan perlunya mengembangkan komitmen organisasi karyawan karena terbukti memengaruhi niat berpindah, maka komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berhubungan negatif dengan *turnover intention* dan signifikan, dengan tingginya komitmen karyawan terhadap organisasi maka dapat mengurangi tingkat *turnover* pada organisasi (Jehanzeb dkk, 2013). Komitmen organisasi berhubungan negatif dengan *turnover intention*, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan maka dapat menurunkan *turnover intention* (Joo dan Park, 2010). Adanya hubungan negatif komitmen organisasi dengan *turnover intention* (Nazir dkk, 2014). Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Iqbal dkk, 2014). Terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*, komitmen yang tinggi cenderung membuat karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan ingin tinggal lebih lama pada organisasi mereka, sehingga mengurangi tingkat *turnover* (Labrague dkk, 2018).

Berdasarkan hubungan tersebut maka diajukan hipotesis:

H5: Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

2.3.6 Pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi

Penelitian Brunetto, dkk (2012) menemukan bahwa komitmen afektif organisasi memediasi hubungan negatif antara *employee engagement* ditempat kerja dan dengan *turnover intention* karyawan, hasil tersebut memberikan beberapa arahan positif untuk mengatasi sebagian tantangan dan implikasi yang jelas bagi manajemen perusahaan. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui komitmen (Albrecht dan Andreetta,2010). keterikatan kerja berhubungan negatif dengan *turnover*, dimana komitmen afektif memainkan peran untuk mengatur. Komitmen afektif memoderasi hubungan antara keterikatan kerja dan intensi *turnover* di mana komitmen afektif karyawan lebih kuat dan karyawan lebih bersedia untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan mereka; karenanya, niat *turnover* karyawan berkurang (Zhao, L., dan Zhao, J., 2017)

Berdasarkan hubungan tersebut maka diajukan hipotesis:

H6: Terdapat pengaruh secara tidak langsung *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

2.3.7 Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi

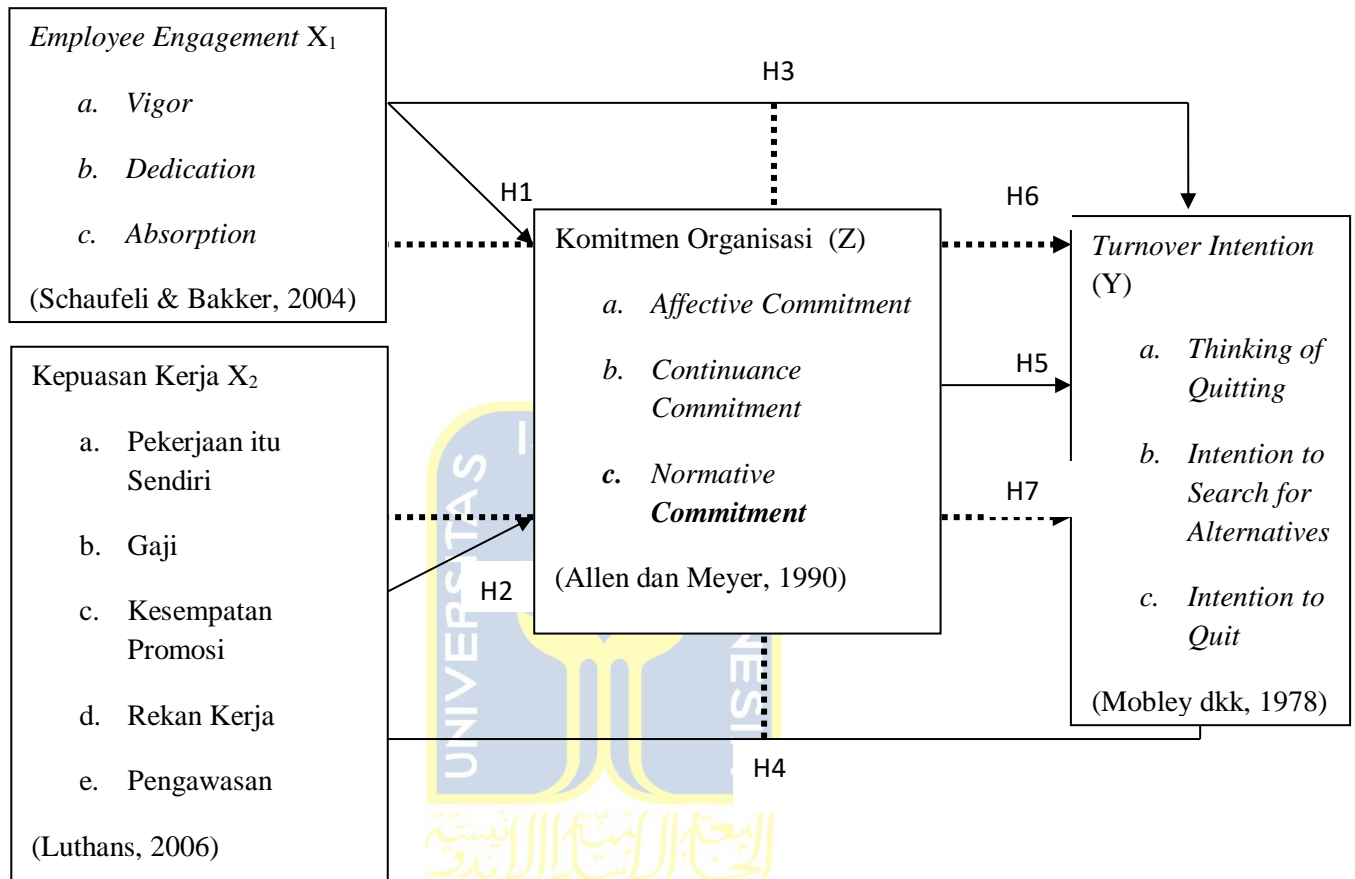
Pada pengujian secara tidak langsung kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intentions* melalui komitmen organisasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh, kemudian komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*, hal tersebut menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* melalui komitmen organisasi secara signifikan (Putra dan Wibawa, 2015). Komitmen organisasi dapat memediasi kepuasan kerja dan *turnover intention*, Karena dalam penelitiannya kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan prediktor yang signifikan bagi *turnover intention* (Gieter dkk, 2011). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to leave* melalui komitmen organisasional, dimana menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung (Sari dkk, 2016). Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional, semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap perusahaan dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah (Indrayanti dan Riana, 2016).

Berdasarkan hubungan tersebut maka diajukan hipotesis:

H7: Terdapat pengaruh secara tidak langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi

2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi.

H2: Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

H3: Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap *turnover intention*

H4: Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

H5: Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

H6: Terdapat pengaruh signifikan secara tidak langsung *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

H7: Terdapat pengaruh signifikan secara tidak langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Creswell (2009) merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Nama Perusahaan : CV. Batik Gunung Jati

Alamat : Jl. Trusmi No.69 Plered, Cirebon

3.2.1 Profil Perusahaan

a. Logo



b. Sejarah

H. Abed Menda merupakan pendiri CV. Batik Gunung Jati. Beliau lahir pada tahun 1954 di desa trusmi, Cirebon dan dibesarkan dilingkungan keluarga batik. Kecintaannya pada batik serta bakat yang dipunyainya didedikasikan untuk melestarikan serta mengembangkan potensi batik. CV. Batik Gunung Jati didirikan pada oktober 1981 kemudian berkembang sehingga pada tahun 1990 didirikan showroom batik Gunung Jati.

3.2.2 Visi & Misi Perusahaan

1. Memasyarakatkan batik

Memasyarakatkan dan menumbuhkan kecintaan pada masyarakat terhadap batik dengan cara membiasakan pemakaian busana batik dari anak-anak hingga dewasa, baik dalam berbusana keseharian ataupun dalam rutinitas pekerjaan.

2. Mengembangkan dan mengangkat batik

Memiliki apresiasi dan komitmen dalam melestarikan, mengembangkan serta mengangkat batik Cirebonan dan batik khas daerah lainnya.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau di observasi (Creswell, 2009). Variabel biasanya bervariasi dalam dua atau lebih kategori atau dalam

rangkaian skor. Kemudian, variabel dapat diukur atau dinilai berdasarkan satu skala.

3.3.1 Variabel Independen (Eksogen)

Menurut Cresswell (2009) variabel independent atau disebut dengan eksogen adalah variabel-variabel yang mungkin menyebabkan, mernengaruhi, atau berefek pada *outcome*. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independent yakni *employee engagement* (X1), kepuasan kerja (X2).

3.3.2 Variabel Dependen (Endogen)

Variabel dependen atau variabel output, kriteria, atau konsekuen atau dapat juga disebut variabel terikat. Menurut Cresswell (2009) Variabel terikat atau endogen merupakan variabel-variabel yang bergantung pada variabel-variabel bebas. Variabel-variabel terikat ini merupakan *outcome* pengaruh variabel-variabel bebas pada penelitian. Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini ialah *turnover intention* (Y).

3.3.3 Variabel Mediasi (*Intervening Variable*)

Menurut Cresswell (2009) Variabel *intervening* atau *mediating* yakni berada di antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel ini dapat memediasi pengaruh-pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana pada penelitian ini, yang menjadi variabel *intervening* adalah komitmen organisasi (Z).

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 *Employee Engagement* (X1)

Employee Engagement didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli dan Bakker, 2002)

Indikator *Employee Engagement* adalah sebagai berikut:

Vigor

1. Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja.
2. Di tempat kerja saya, saya merasa penuh energi.
3. Di pekerjaan saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik.
4. Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu.
5. Di pekerjaan saya, saya sangat ulet, secara mental.
6. Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan giat.

Dedication

1. Bagi saya, pekerjaan saya menantang.
2. Pekerjaan saya menginspirasi saya.
3. Saya antusias dengan pekerjaan saya.

4. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.
5. Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan.

Absorption

1. Ketika saya sedang bekerja, saya lupa semua yang ada di sekitar saya.
2. Waktu cepat berlalu ketika saya sedang bekerja.
3. Saya terbawa suasana saat bekerja.
4. Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya.
5. Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.
6. Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens

3.4.2 Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan puas atas apa yang telah karyawan tersebut kerjakan atau selesaikan. Indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: Pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja, promosi, gaji (Luthans, 2006)

1. Pekerjaan itu sendiri

- a. Pekerjaan menyenangkan
- b. Memiliki kesempatan untuk promosi

2. Pengawasan

- a. Adanya kecocokan dengan atasan
- b. Atasan memberikan pengawasan yang baik
- c. Pekerjaan yang diberikan atasan sesuai

3. Rekan kerja

- a. Dukungan rekan kerja
- b. Kerjasama yang baik dengan rekan kerja

4. Promosi

- a. Adanya system promosi yang adil
- b. Adanya Kesempatan yang luas untuk promosi jabatan

5. Gaji

- a. Kesesuaian system gaji dengan harapan
- b. Tingkat pekerjaan sesuai dengan gaji

3.4.3 Komitmen Organisasi (Z)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap psikologis yang melekatkan karyawan pada suatu organisasi dengan cara yang mengurangi niat pergantian karyawannya. Dengan indikator sebagai berikut: *affective commitment, continuance commitment dan normative commitment* (Allen & Meyer, 1990)

Affective commitment

Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan dengan organisasi serta keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi yang sedemikian rupa sehingga individu tersebut menikmati keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Continuance commitment

Komitmen berkelanjutan menjelaskan mengenai kesadaran seseorang akan kebutuhannya terhadap pekerjaan tersebut. Seperti kebutuhan akan biaya-biaya yang timbul ketika karyawan tersebut meninggalkan organisasi.

Normative commitment

Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan mengenai kewajibannya untuk tetap bersama organisasi.

3.4.4 Turnover Intention (Y)

Turnover intention merupakan proses pengambilan keputusan seseorang untuk berhenti dari organisasi dan hal tersebut merupakan langkah logis setelah seseorang tersebut mengalami ketidakpuasan (Mobley, 1978)

Indikator sebagai berikut:

1. *Thinking of quitting*

Berpikir untuk berhenti bekerja dalam organisasi tersebut

2. *Intention to search for alternatives*

Mulai mencari alternatif pekerjaan lain

3. *Intention to quit*

Niat untuk berhenti bekerja dalam organisasi tersebut

3.5 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2010) apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini menggunakan populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan CV. Batik Gunung Jati yang berjumlah 56 orang.

Jumlah minimal sampel di dalam PLS-SEM tidak menuntut sampel dalam jumlah besar. Minimal direkomendasikan antara 30 sampai 100 kasus (Ghozali dan Latan, 2015).

3.6 Jenis Data

1.Data Primer

Menurut Sugiyono (2016) Data Primer merupakan sumber data yang memberi data kepada pengumpul data. Pada penelitian yang akan dilakukan ini merupakan data primer seperti identitas

sosial dan identifikasi responden, berisi data responden menyangkut dengan identitas dan keadaan sosial seperti: nama, usia, jenis kelamin serta pendidikan dari karyawan Batik Gunung Jati Cirebon

2.Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti melalui pelantara orang lain, atau dengan dokumen. Data sekunder pada penelitian yang akan dilakukan ini data sekunder yang dibutuhkan, yaitu: dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian digunakan sebagai data pendukung penelitian dan terkait dengan variabel yang akan diteliti.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden kemudian dijawab hal tersebut disebut dengan kuesioner (Sugiyono,2016). Data yang dikumpulkan bersumber dari data hasil kuesioner dari karyawan Batik Gunung Jati Cirebon. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2016) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pertanyaan dalam penelitian ini disediakan 5 (lima)

alternatif jawaban dengan skor. Berikut merupakan skor untuk variabel favorable:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

N = Netral (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

Untuk variabel unfavorable digunakan skor sebaliknya.

Instrument penelitian dengan menggunakan skala likert ini dapat dibuat dalam bentuk *check list* ataupun pilihan ganda. Skala likert ini pun kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambah bobot dan jawaban yang dipilih.

3.8 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) setelah data-data baik dari nasarasumber maupun sumber data lain terkumpul maka tahap selanjutnya dalam penelitian kuantitatif adalah dilakukannya analisis data. Dalam analisis data ini mengelompokan data berdasarkan responden dan variabel, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, kemudian dilakukannya perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, kemudian akan dilakukannya suatu perhitungan untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) analisis deskriptif adalah statistic digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi. Untuk memudahkan proses pengolahan data maka data yang telah diperoleh kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

3.8.2 Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Penelitian ini akan dianalisa menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan bantuan software PLS (*Partical Least Square*). Menurut Haryono (2017) model SEM adalah generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *nonrecursive* untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model. SEM dapat menguji secara bersama – sama mengenai model struktural (hubungan antara independen dengan dependen) dan model pengukuran (hubungan antara indikator). Digabungkannya pengujian model struktural dengan pengukuran tersebut memungkinkan peneliti untuk menguji kesalahan pengukuran

sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari SEM dan melakukan analisis faktor bersamaan dengan pengujian hipotesis.

3.8.3 Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian sering terjadi peneliti mendapatkan kondisi dimana ukuran sampel cukup besar, tetapi memiliki landasan teori yang lemah dalam hubungan antara variabel yang dihipotesiskan (Haryono, 2017). Namun juga sebaliknya terkadang terdapat hubungan antara variabel yang cukup kompleks, tetapi ukuran sampel data yang kecil

Untuk mengatasi masalah tersebut dapat menggunakan *Partial Least Square*, dimana metode tersebut merupakan metode alternative dari SEM. PLS hanya berfungsi sebagai alat analisis prediktor bukan uji model pada awalnya. PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, PLS dapat juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori (Chin dan Newsted, 1999 dalam Ghozali dan Latan, 2015). PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut (Ghozali dan Latan, 2015) Desain PLS dimaksudkan untuk mengatasi keterbatasan analisis regresi dengan teknik *ordinary least square* ketika karakteristik datanya mengalami masalah seperti ukuran data terlalu kecil, terdapat *missing value*, bentuk sebaran data tidak

normal, dan adanya gejala multikolinearitas. Dengan teknik PLS, diasumsikan bahwa semua ukuran varian berguna untuk dijelaskan.

1. Tahapan Analisis PLS

a. Estimasi Model SEM PLS

Menurut Lahmoller dalam Haryono (2017) pendugaan parameter dalam PLS meliputi tiga tahap yaitu menciptakan skor variabel laten dari *weight estimate*, menaksir koefisien jalur (*coefficient path*) yang menghubungkan antar variabel laten dan menaksir *loading factor* (koefisien model pengukuran) yang menghubungkan antara variabel laten dengan indikatornya dan menaksir parameter lokasi. Analisis pada tahap ini berupa algoritma PLS yang berisi prosedur literasi yang menghasilkan skor variabel laten. Setelah ditemukan skor variabel laten, maka analisis tahap selanjutnya dilakukan.

2. Evaluasi Model dalam PLS (*Outer Model*)

Menurut Haryono (2017) evaluasi model dalam PLS terdiri dari dua tahap yaitu evaluasi *outer model* atau model pengukuran (*measurement model*) dan evaluasi *inner model* atau model struktural. Evaluasi terhadap model pengukuran dikelompokkan menjadi evaluasi terhadap model reflektif dan formatif.

1. Evaluasi Model Pengukuran (*outer Model*)

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) uji validitas sebagai pengujian seberapa baik instrument yang dikembangkan mengukur

konsep tertentu yang dimaksudkan untuk mengukur, sedangkan uji reliabilitas yaitu suatu uji untuk mengukur tingkat konsisten langkah-langkah alat ukur yang dipergunakan apapun konsep pengukurannya.

Model pengukuran digunakan untuk menilai uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas di dalam *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi melalui *substantive content* nya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari indikator konstruk tersebut (Chin, 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015). Sedangkan uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep dan dapat digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item-item dalam kuisioner atau instrumen penelitian (Abdillah dan Jogiyanto, 2016).

Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (Outer Model) dengan menggunakan uji Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reability adalah sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity berhubungan dengan prinsip pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya memiliki korelasi tinggi. *Convergent Validity* terjadi jika skor yang didapatkan dari dua instrumen yang berbeda dengan mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi (Hartono, 2008 dalam Abdillah dan Jogiyanto, 2016). Convergent validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai

berdasarkan korelasi antara item score dengan konstruk score yang dihitung dengan PLS (Ghozali, 2002). Indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut dengan nilai $> 0,5$ dianggap signifikan secara partikal (Hair dkk, 2006 dalam Abdillah dan Jogiyanto, 2016) atau item dapat diterima jika nilai *average variance extraced* (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Namun untuk penelitian pada tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading faktor 0,5- 0,6 masih dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015). Validitas *convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) dari suatu konstruk seharusnya memiliki korelasi tinggi sedangkan validitas *discriminant* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Ghozali dan Latan, 2015).

2. *Discriminant Validity*

Adanya *Discriminant Validity* dapat terlihat jika dua instrumen yang berbeda mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono, 2008 dalam Abdillah dan Jogiyanto, 2016). *Discriminant validity* merupakan model pengukurang dengan refleksif indikator yang dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk (Ghozali, 2002). Metode untuk menilai *discriminant validity* dengan *melihat cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,70$. Metode lain yang dapat digunakan untuk menguji *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE

pada setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Ghozali dan Latan, 2015). Jika nilai akar AVE di setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali dan Latan 2015).

3. *Composite Reliability*

Dalam PLS-SEM, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk menggunakan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability atau yang sering disebut Dillon-Goldstein's (Ghozali dan Latan, 2015). Namun Cronbach's alpha mengukur batas bawah dari nilai reliabilitas pada suatu konstruk sedangkan Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas pada suatu konstruk sehingga lebih disarankan menggunakan Composite reliability (Abdillah dan Jogiyanto, 2016). Rule of thumb nilai alpha atau composite reliability harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair dkk, 2006 dalam Abdillah dan Jogiyanto, 2016).

4. *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

Pada penelitian ini, model konstruk termasuk pada model dua jenjang (*second order*) karena beberapa variabel menggunakan dimensi (indikator konstruk). Dalam PLS, pengujian *second order* konstruk dapat melalui dua jenjang, pertama analisis dilakukan dari konstruk laten ke

indikator-indikatornya, dan kedua analisis dilakukan dari konstruk laten ke konstruk dimensinya (Ghozali dan Latan, 2015). Kemudian pada tahap bootstrapping, nilai pada tabel path coefficient akan menunjukkan tingkat signifikansi dari masing-masing indikator konstruk (dimensi) terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik $>1,96$ (Ghozali dan Latan, 2015).

3.8.4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Model setruktural dievaluasi menggunakan R-square untuk kontruk dependen, nilai koefesien path atau t-values tiap path untuk di uji signifikansi konstruk dalam model struktural.

1. R- Squares (R^2)

R-squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan pada nilai R-squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh yang substantif. Nilai R-squares 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali dan Latan, 2015). Semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan ditunjukkan dengan semakin tingginya nilai R^2 .

2. Predictive Relevance (Q^2)

Evaluasi model PLS dapat juga dilakukan dengan Q^2 *predictive relevance* atau *predictive sample reuse* untuk merepresentasi sintesis dari *cross-validation* dan fungsi *fitting* dengan prediksi dari *observed* variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang *predictive relevance* (Ghozali dan Latan, 2015). Q^2 mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameteranya.

3. Quality Index

Mengidentifikasi kriteria *global optimization* untuk mengetahui *goodness of fit* model dapat menggunakan PLS *path modeling*. *Goodness of fit* model atau *GoF index* dikembangkan oleh Tenenhaus, dkk (2004) yang digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran sederhana pada keseluruhan dan juga untuk menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Kriteria nilai GoF adalah 0,10 (GoF small), 0,25 (GoF medium), dan 0,36 (GoF large) (Ghozali dan Latan, 2015). Untuk menghitung GoF digunakan akar kuadrat nilai *average community index* dan *average R-squares* dengan rumus (Tanenhaus dkk, 2004 dalam Ghozali dan Latan, 2015) sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$$

Keterangan:

GoF = Goodnes of Fit

Com = Average Community Index

R = Average R- squares

4. Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Perlu dilakukan prosedur bootstrapping untuk peneliaian pengaruh signifikansi antar variabel. Prosedur bootstrap menggunakan seluruh sample yang asli untuk melakukan resampling kembali. Menurut Hair, dkk (2011) dan Henseler, dkk (2009) number of bootstrap samples sebesar 5000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari original sample. *Number of bootsrap samples* sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar eror estimate PLS (Ghozali dan Latan, 2015). Metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value 1,65 (*significance level = 10%*), 1,96 (*significance level = 5%*) dan 2,58 (*significance level = 1%*)

5. Analisis SEM Dengan Efek Mediasi

Pengujian dalam analisis menggunakan PLS dengan prosedur dilakukan untuk pengujian efek mediasi (Ghozali dan Latan, 2015):

a. Model pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik $> 1,96$

- b. Model kedua, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik $> 1,96$
- c. Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Hasil penyebaran kuisisioner secara langsung kepada CV. Batik Gunung Jati Cirebon yang berjumlah 56 orang. Kuisisioner disebar sejumlah 56, dari 56 kuisisioner yang disebar tersebut kemudian sebanyak 56 kuisisioner yang dapat diolah sejumlah 56 responden. Kemudian, 56 responden tersebut diuji serta dianalisis lebih lanjut. Tingkat pengembalian kuisisioner yang dapat diolah lebih lanjut akan disajikan dalam Tabel 4.1

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Kuisisioner yang disebar	56	100%
Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuisisioner yang kembali	56	100%
Jumlah Kuisisioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuisisioner yang memenuhi syarat	56	100%

Sumber: Data Primer, 2019

Tabel di atas menjelaskan bahwa kuisisioner yang disebar berjumlah 56 buah. Kuisisioner yang diisi secara lengkap berjumlah 56 buah atau tingkat pengembalian kuisisioner adalah 100%.

4.2 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini data-data yang diperoleh dari responden akan dideskripsikan. Dimana menggambarkan suatu kondisi maupun keadaan responden yang perlu diperhatikan dan diambil sebagai tambahan informasi untuk penelitian.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Pria	32	57,1
Wanita	24	42,9
Usia		
<20 Tahun	3	5,4
21 tahun – 30 tahun	20	35,7
31 tahun – 40 tahun	19	33,9
41 tahun – 50 tahun	12	21,4
>50 tahun	2	3,6
Pendidikan Terakhir		
SMP	9	16,1
SMA	22	39,3
Diploma	10	17,9
Sarjana	15	26,8
Pengalaman Bekerja		
<5 tahun	21	37,5

5-10 tahun	16	28,6
10-15 tahun	13	23,2
>15 tahun	6	10,7
TOTAL	56	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa jumlah responden pria lebih banyak dari responden wanita. Responden pria sebanyak 32 orang (57,1%) sedangkan responden wanita sebanyak 24 orang (42,9%). Sedangkan responden berdasarkan usia menunjukkan sebagian besar responden berusia 21 tahun -30 tahun sebanyak 20 orang (35,7%), berusia 31 tahun -40 tahun sebanyak 19 orang (33,9%), responden berusia 41 tahun – 50 tahun sebanyak 12 orang (21,4%), responden berusia <20 tahun sebanyak 3 orang (5,4%) dan responden berusia >50 tahun sebanyak 2 orang atau (3,6%). Kemudian responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, yaitu responden didominasi dari lulusan SMA sebanyak 22 orang (39,3%), responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 15 orang (26,8), pendidikan terakhir Diploma sebanyak 10 (17,9%) dan pendidikan terakhir SMP sebanyak 9 orang (16,1%). Terakhir, karakteristik responden berdasarkan pengalaman bekerja yang mayoritas responden bekerja selama <5 tahun sebanyak 21 orang (37,5%), responden bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 16 orang (28,6%), lama bekerja 10-15 tahun sebanyak 13 orang (23,2%) dan lama bekerja >15 tahun sebanyak 5 orang atau 10,7%).

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Setelah pengumpulan data, kemudian jawaban responden direkapitulasi. Langkah selanjutnya yaitu data tersebut dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel.. Penilaian responden ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

Skor penilaian terendah adalah : 1

Skor penilaian tertinggi adalah : 5

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1,00 – 1,80 = Sangat rendah

1,81 – 2,60 = rendah

2,61 – 3,40 = Netral

3,41 – 4,20= tinggi

4,21 – 5,00= Sangat tinggi

1. Hasil Analisis Variabel Eksogen

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja dan *Employee Engagement*. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel eksogen ditunjukkan dalam Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Employee Engagement

Kode	Item	Mean	Kriteria
V1	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja	3,91	Tinggi
V2	Di tempat kerja, saya merasa penuh energi	3,82	Tinggi
V3	Dalam menjalani pekerjaan saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik	3,59	Tinggi
V4	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu	3,91	Tinggi
V5	Dalam menjalani pekerjaan, saya sangat ulet, secara mental	4,07	Tinggi
V6	Dalam menjalani pekerjaan, saya merasa kuat dan giat	4,14	Tinggi
D1	Bagi saya, pekerjaan saya memberikan tantangan untuk saya	3,96	Tinggi
D2	Pekerjaan saya menginspirasi saya	3,73	Tinggi
D3	Saya antusias dengan pekerjaan saya	3,88	Tinggi
D4	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	4,09	Tinggi
D5	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan	3,89	Tinggi
A1	Ketika saya sedang bekerja, saya fokus dalam bekerja	4,32	Sangat Tinggi
A2	Waktu cepat berlalu ketika saya sedang bekerja	4,07	Tinggi
A3	Saya terbawa suasana saat bekerja	3,77	Tinggi
A4	Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya	3,75	Tinggi
A5	Saya mendalami pekerjaan saya	4,09	Tinggi
A6	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens	4,16	Tinggi
Rata-rata total		3,95	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden menilai variabel *employee engagement* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,95 dengan kriteria tinggi. Nilai ini mengindikasikan bahwa meskipun mayoritas penilaian responden terletak pada katagori

tinggi tetapi masih ada beberapa penilaian responden yang masuk dalam kategori sangat tinggi dan merupakan nilai tertinggi yaitu “Ketika saya sedang bekerja, saya fokus dalam bekerja” sedangkan nilai terendah yaitu pada indikator “Dalam menjalani pekerjaan saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik”. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa di dalam organisasi *employee engagement* karyawan terhadap perusahaan sudah baik. Keterikatan karyawan yang baik dilihat dari bagaimana karyawan memiliki antusias yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya, selalu fokus dalam menjalankan pekerjaan dan menganggap bahwa pekerjaannya tersebut merupakan hal yang menyenangkan dan menjadi bagian penting dalam hidupnya bukanlah sebagai beban baginya.

Tabel 4.4. Kepuasan Kerja

Kode	Item	Mean	Kriteria
PS1	Saya senang dengan pekerjaan yang saya miliki	3,93	Tinggi
PS2	Saya memiliki kesempatan untuk belajar	4,29	Sangat Tinggi
PS3	Saya diberikan tanggung jawab dalam pekerjaan saya	4,39	Sangat Tinggi
PS4	Saya memiliki pekerjaan yang menarik	3,91	Tinggi
P1	Adanya kecocokan antara saya dengan atasan saya	3,95	Tinggi
P2	Atasan memberikan pengawasan yang baik	3,84	Tinggi
P3	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai	4,09	Tinggi
RK1	Saya dengan rekan kerja saling mendukung dalam pekerjaan	3,84	Tinggi
RK2	Adanya kerjasama yang baik dengan rekan kerja	3,88	Tinggi
RK3	Saya nyaman bekerja dengan rekan kerja saya	3,77	Tinggi
RK4	Saya dan rekan kerja dapat bertukar saran	3,89	Tinggi

PR1	Perusahaan memberikan sistem promosi yang adil bagi karyawan	3,66	Tinggi
PR2	Karyawan diberikan kesempatan yang luas untuk promosi jabatan	3,50	Tinggi
G1	Upah yang saya terima sesuai dengan apa yang saya harapkan	3,77	Tinggi
G2	Tingkat pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan gaji	3,75	Tinggi
Rata-rata total		3,90	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden menilai variabel Kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,90 dengan kriteria tinggi. Ada beberapa indikator yang mendapatkan nilai tertinggi dan pada kategori sangat tinggi yaitu pada indikator “Saya diberikan tanggung jawab dalam pekerjaan saya”. Karyawan di dalam organisasi menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa puas dengan dengan organisasi. Dari hasil tersebut juga menunjukkan bahwa di dalam organisasi setiap karyawan merasa puas dengan kesempatan yang diberikan organisasi, baik untuk belajar dan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka sendiri.

2. Variabel Mediasi

Variabel Mediasi pada penelitian ini adalah Komitmen Organisasi. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel mediasi ditunjukkan dalam Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Komitmen Organisasi

Kode	Komitmen Organisasi	Mean	Keterangan
KA1	Saya senang menjadi anggota/karyawan Batik Gunung Jati Cirebon	4,21	Sangat Tinggi
KA2	Saya merasa senang dan suka rela dalam melakukan segala pekerjaan	3,70	Tinggi

KB1	Saya membutuhkan pekerjaan ini	4,30	Sangat Tinggi
KB2	Biaya hidup saya akan semakin banyak jika saya meninggalkan pekerjaan	4,39	Sangat Tinggi
KB3	Saya membutuhkan pekerjaan yang saya lakukan sekarang untuk memenuhi kebutuhan saya	4,39	Sangat Tinggi
KN1	Saya ingin terus bekerja diperusahaan ini	3,71	Tinggi
KN2	Saya ingin melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan ini	3,73	Tinggi
Rata-rata total		4,06	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden menilai variabel komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,06 dengan kriteria tinggi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa organisasi dapat memenuhi atau mencukupi kebutuhan dari karyawan, dengan pekerjaan yang mereka miliki sekarang membuat karyawan merasa terikat dengan organisasi. Selain itu karyawan menunjukkan respon yang positif, seperti memiliki komitmen yang tinggi, dimana karyawan merasa senang bekerja menjadi anggota dalam organisasi serta karyawan ingin terus bekerja dalam organisasi tersebut.

3. Variabel Endogen

Variabel endogen pada penelitian ini adalah *Turnover Intention*. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel endogen ditunjukkan dalam Tabel 4.6.

Tabel 4.6 *Turnover Intention*

Kode	Item	Mean	Kriteria
T1	Saya berfikir untuk berhenti bekerja dalam organisasi ini	1,71	Sangat Rendah
T2	Saya mencari alternatif pekerjaan lain	2,21	Rendah

T3	Saya memiliki niat untuk berhenti bekerja dalam organisasi	1,71	Sangat Rendah
Rata-rata total		1,88	Rendah

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden menilai variabel *Turnover Intention* memiliki nilai rata-rata sebesar 1,88 dengan kriteria Rendah. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak ingin keluar atau berpindah dari organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang tidak berfikir untuk berhenti dalam organisasi tersebut dan tidak memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain diluar organisasi.

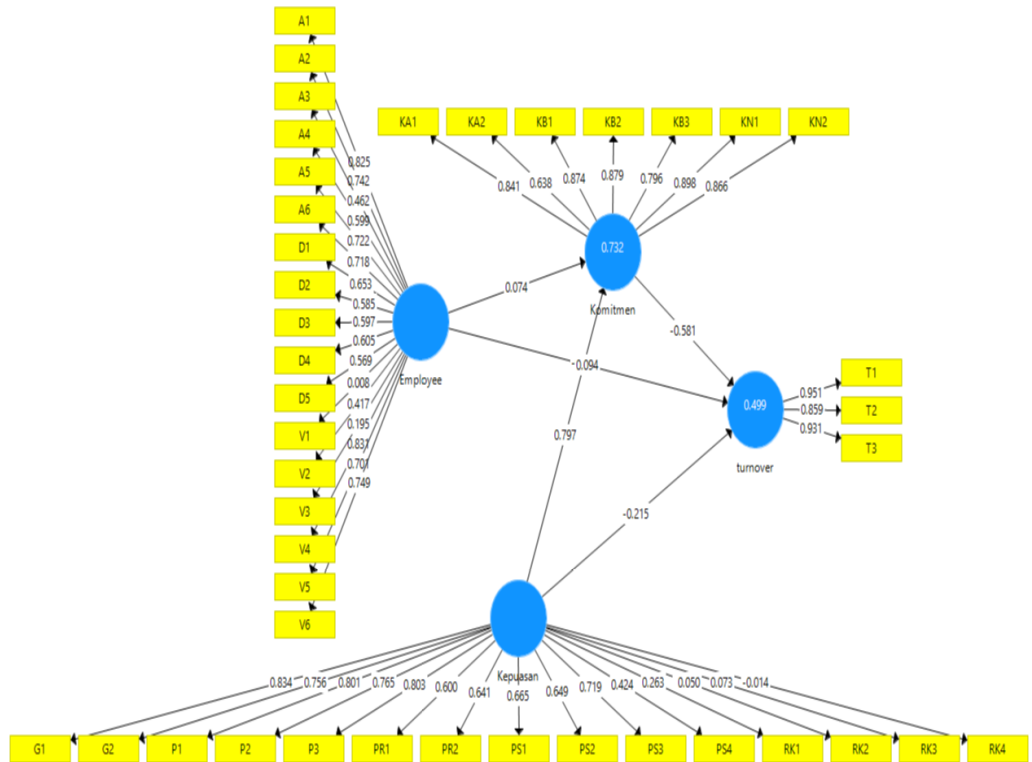
4.3 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:

4.3.1 *Convergent Validity*

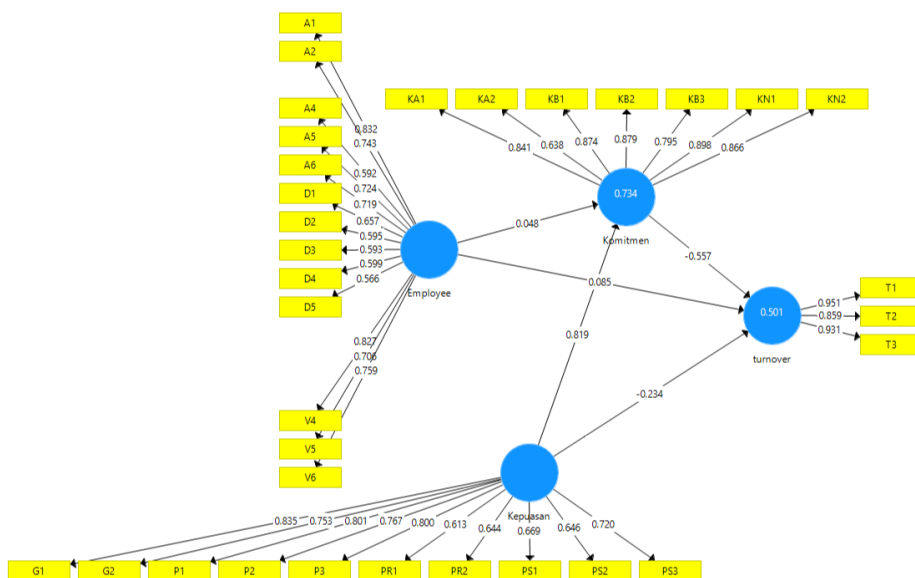
Convergent Validity model pengukuran dengan item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antara skor item dan nilai konstruk. Kriteria dalam pengukuran *convergen validity* diukur dengan nilai *outer loading*. Hasil uji *outer model* yang menunjukkan nilai *outer loading* dengan menggunakan alat analisis SmartPLS v 3.2.7.

Gambar 4.1 Hasil Uji Outer Model Sebelum Uji Indikator



Sumber: Data primer diolah, 2019

Gambar 4.2 Hasil Uji Outer Model Sesudah Uji Indikator



Sumber: Data primer diolah, 2019

Sedangkan indeks *Convergent Validity* diukur dengan nilai *loading factor* dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Outer Model (Model Pengukuran) yang menunjukkan Outer Loading sebelum Uji Indikator

Validitas & Reliabilitas	Hasil Uji		Cut off	Status
	Pengaruh	Original Sampel		
<i>Employee engagement</i>	V-1	0,008	0,5	Tidak Valid
	V-2	0,417	0,5	Tidak Valid
	V-3	0,195	0,5	Tidak Valid
	V-4	0,831	0,5	Valid
	V-5	0,701	0,5	Valid
	V-6	0,749	0,5	Valid
	D-1	0,653	0,5	Valid
	D-2	0,585	0,5	Valid
	D-3	0,597	0,5	Valid
	D-4	0,605	0,5	Valid
	D-5	0,569	0,5	Valid
	A-1	0,825	0,5	Valid
	A-2	0,742	0,5	Valid
	A-3	0,462	0,5	Tidak Valid
	A-4	0,599	0,5	Valid
	A-5	0,722	0,5	Valid
	A-6	0,718	0,5	Valid
	Validitas & Reliabilitas	Hasil Uji		Cut off
Pengaruh		Original Sampel		
Kepuasan Kerja	PS-1	0,665	0,5	Valid
	PS-2	0,649	0,5	Valid
	PS-3	0,719	0,5	Valid
	PS-4	0,424	0,5	Tidak Valid
	P-1	0,801	0,5	Valid
	P-2	0,765	0,5	Valid
	P-3	0,803	0,5	Valid

	RK-1	0,263	0,5	Tidak Valid
	RK-2	0,050	0,5	Tidak Valid
	RK-3	0,073	0,5	Tidak Valid
	RK-4	-0,014	0,5	Tidak Valid
	PR-1	0,600	0,5	Valid
	PR-2	0,641	0,5	Valid
	G-1	0,834	0,5	Valid
	G-2	0,756	0,5	Valid
Validitas & Reliabilitas	Hasil Uji		Cut off	Status
	Pengaruh	Original Sampel		
Komitmen	KA1	0,841	0,5	Valid
	KA2	0,638	0,5	Valid
	KB1	0,874	0,5	Valid
	KB2	0,879	0,5	Valid
	KB3	0,796	0,5	Valid
	KN1	0,898	0,5	Valid
	KN2	0,866	0,5	Valid
Validitas & Reliabilitas	Hasil Uji		Cut off	Status
	Pengaruh	Original Sampel		
Turnover Intention	T-1	0,802	0,5	Valid
	T-2	0,664	0,5	Valid
	T-3	0,841	0,5	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh hasil nilai outer model pada *convergen validity* menunjukkan hasil terdapat indikator yang tidak valid karena nilai outer loading < *cutt off* (0,5). Dengan demikian pengujian outer model pada *convergen validity* dilakukan lagi dengan membuang variabel yang tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Outer Model (Model Pengukuran) yang Menunjukkan Outer Loading setelah Uji Indikator

Validitas & Reliabilitas	Hasil Uji		Cut off	Status
	Pengaruh	Original Sampel		
<i>Employee engagement</i>	V-4	0,831	0,5	Valid
	V-5	0,701	0,5	Valid
	V-6	0,749	0,5	Valid
	D-1	0,653	0,5	Valid
	D-2	0,585	0,5	Valid
	D-3	0,597	0,5	Valid
	D-4	0,605	0,5	Valid
	D-5	0,569	0,5	Valid
	A-1	0,825	0,5	Valid
	A-2	0,742	0,5	Valid
	A-4	0,599	0,5	Valid
	A-5	0,722	0,5	Valid
	A-6	0,718	0,5	Valid
Validitas & Reliabilitas	Hasil Uji		Cut off	Status
	Pengaruh	Original Sampel		
Kepuasan Kerja	PS-1	0,665	0,5	Valid
	PS-2	0,649	0,5	Valid
	PS-3	0,719	0,5	Valid
	P-1	0,801	0,5	Valid
	P-2	0,765	0,5	Valid
	P-3	0,803	0,5	Valid
	PR-1	0,600	0,5	Valid
	PR-2	0,641	0,5	Valid
	G-1	0,834	0,5	Valid
	G-2	0,756	0,5	Valid
Validitas & Reliabilitas	Hasil Uji		Cut off	Status
	Pengaruh	Original Sampel		

Komitmen	KA1	0,841	0,5	Valid
	KA2	0,638	0,5	Valid
	KB1	0,874	0,5	Valid
	KB2	0,879	0,5	Valid
	KB3	0,796	0,5	Valid
	KN1	0,898	0,5	Valid
	KN2	0,866	0,5	Valid
Validitas & Reliabilitas	Hasil Uji		Cut off	Status
	Pengaruh	Original Sampel		
<i>Turnover Intention</i>	T-1	0,802	0,5	Valid
	T-2	0,664	0,5	Valid
	T-3	0,841	0,5	Valid

Untuk Uji signifikansi *outer loading* menunjukkan bahwa semua item memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari α (0,05), yang mengindikasikan bahwa semua item memiliki indeks validitas konvergen yang baik. Bisa juga dikatakan bahwa item kuisioner dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang baik.

4.3.2 *Discriminant Validity*

Merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain.

Tabel 4.9 Nilai Cross Loading

Kode Item	<i>Employee Engagement</i>	Kepuasan	Komitmen	<i>Turnover Intention</i>
A1	0,832	0,605	0,614	-0,460
A2	0,743	0,512	0,479	-0,252
A4	0,592	0,482	0,406	-0,292
A5	0,724	0,628	0,554	-0,365
A6	0,719	0,528	0,451	-0,318
D1	0,657	0,464	0,382	-0,305
D2	0,595	0,393	0,307	-0,251
D3	0,593	0,286	0,313	-0,200
D4	0,599	0,537	0,441	-0,231
D5	0,566	0,516	0,459	-0,177
G1	0,624	0,835	0,694	-0,531
G2	0,552	0,753	0,684	-0,482
KA1	0,632	0,759	0,841	-0,460
KA2	0,521	0,430	0,638	-0,492
KB1	0,556	0,742	0,874	-0,702
KB2	0,571	0,760	0,879	-0,588
KB3	0,688	0,741	0,795	-0,552
KN1	0,547	0,788	0,898	-0,641
KN2	0,480	0,706	0,866	-0,618
PI	0,604	0,801	0,718	-0,570
P2	0,478	0,767	0,669	-0,620
P3	0,562	0,800	0,776	-0,547
PR1	0,505	0,613	0,413	-0,359
PR2	0,491	0,644	0,458	-0,435
PS1	0,671	0,669	0,607	-0,393
PS2	0,666	0,646	0,477	-0,330
PS3	0,568	0,720	0,613	-0,330
T1	-0,464	-0,616	-0,670	0,951
T2	-0,404	-0,520	-0,582	0,859
T3	-0,440	-0,629	-0,665	0,931

V4	0,827	0,682	0,604	-0,451
V5	0,706	0,581	0,434	0,367
V6	0,759	0,612	0,541	-0,453

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan nilai *cross loading* pada masing-masing variabel yaitu *employee engagement*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* diperoleh hasil bahwa nilai *cross loading* pada kosntruk yang dituju lebih tinggi dibandingkan dengan nilai lainnya. Hal ini ditunjukkan pada nilai *cross loading* item A1,A2,A4,A5,A6,D1,D2,D3,D4, D5, V4, V5, V6 pada konstruk *employee engagement* lebih tinggi dibandingkan konstruk lainnya, pada item G1,G2,P1,P2,P3,PR1,PR2,PS1,PS2,PS3 pada konstruk kepuasan > konstruk lainnya, pada item KA1,KA2,KB1,KB2,KB3,KN1,KN2 konstruk komitmen organisasi > konstruk lainnya dan pada item T1,T2,T3 konstruk *turnover intention* > konstruk lainnya.

4.3.3 Composite Reliability

Hasil pengujian terhadap reliabilitas dapat di lihat pada Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang dapat di lihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10 Value of Cronbach's Alpha and Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
<i>Employee Engagement</i>	0,921	0,907
Kepuasan Kerja	0,918	0,901
Komitmen	0,940	0,924
<i>Turnover Intention</i>	0,939	0,902

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10, dapat diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitiannya dapat diandalkan dan konsisten dari waktu ke waktu.

4.4 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *ineer model* atau *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. Adapun tahapan dari pengujian *inner model* sebagai berikut:

4.4.1 Uji Determinasi (R^2)

Nilai signifikansi dan *R-Square* dari model penelitian. Model penelitian dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* dan uji t serta signifikansi koefisien paramater jalur struktural.

Tabel 4.11 Hasil Nilai *R-square*

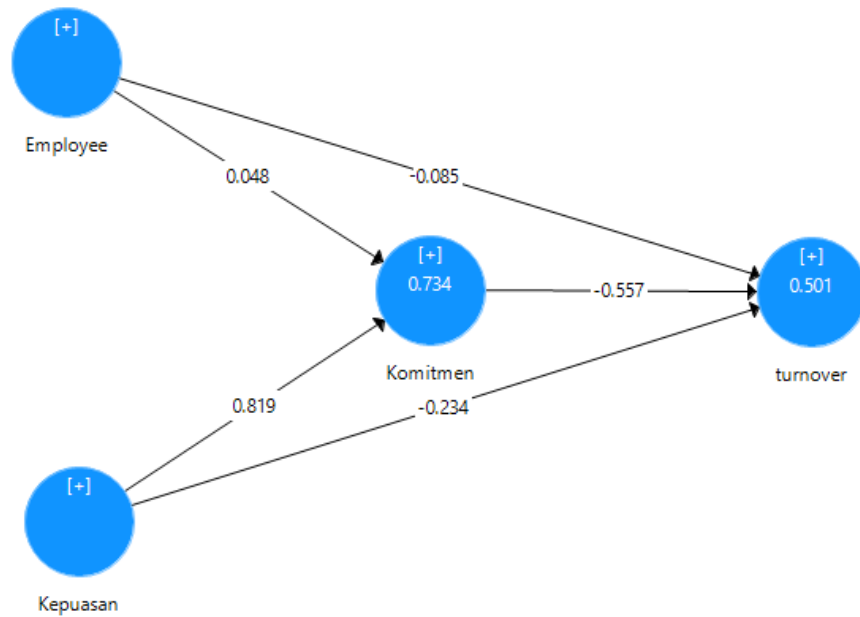
Item	R Square
Komitmen	0,734
<i>Turnover Intention</i>	0,501

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (*R-Squares*), diperoleh hasil dari variabel komitmen sebesar 0,734. Nilai ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi dari *employee engagement* dan kepuasan kerja sebesar 73,4% terhadap komitmen, sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel tersebut. Pada variabel *turnover intention* sebesar 0,501. Nilai ini menunjukan bahwa besarnya kontribusi dari *employee engagement*, kepuasan kerja dan komitmen sebesar 50,1% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel tersebut.

4.4.2 Uji Signifikansi (*Bootstrapping*)

Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan *p-values*. Dengan teknik tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar *error* tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan kepada observasi empiris. Dalam metode *resampling bootstrap* pada penelitian ini, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value adalah 1,96 (*significance level* = 5%) dengan ketentuan nilai t *statistic* harus lebih besar dari 1,96.



Tabel 4.12 Hasil t Statistik

	Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
H1	<i>Employee engagement</i> -> Komitmen organisasi	0,048	0,041	0,115	2,339
H2	Kepuasa kerja -> Komitmen organisasi	0,819	0,830	0,093	3,069
H3	<i>Employee engagement</i> -> <i>turnover intention</i>	-0,085	-0,053	0,162	3,069
H4	Kepuasan kerja -> <i>turnover intention</i>	-0,234	-0,205	0,291	8,231
H5	Komitmen Organisasi -> <i>turnover intention</i>	-0,557	-0,559	0,238	8,328

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 4.12, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut.

a. Hipotesis 1: Pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi

1. Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi

Ha : Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi

2. Kriteria

Jika t-statistik $> 1,96$ maka Ho ditolak dan H1 diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,339

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi

b. Hipotesis 2: Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

1. Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Ha : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

2. Kriteria

Jika t-statistik $> 1,96$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3,069

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima dan dinyatakan Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

c. Hipotesis 3: Pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention*

1. Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap *Turnover intention*

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap *Turnover intention*

Ha : Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap *Turnover intention*

2. Kriteria

Jika t-statistik $> 1,96$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3,069.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap *turnover intention*

d. Hipotesis 4: Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

1. Hipotesis 4 : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

2. Kriteria

Jika t-statistik >1,96 maka Ho ditolak dan H4 diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 8,231

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

e. **Hipotesis 5: Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention***

1. Hipotesis 5 : Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

2. Kriteria

Jika t-statistik $>1,96$ maka H_0 ditolak dan H_5 diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 8,328.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

4.4.3 Analisis SEM Dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998, dalam Ghozali dan Latan 2015) adapun hasil efek mediasi dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji Signifikasni Mediasi

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
<i>Employee engagement</i> -> komitmen organisasi -> <i>turnover intention</i>	-0,027	-0,024	0,068	0,394	0,694
Kepuasan kerja -> komitmen organisasi -> <i>turnover intetion</i>	-0,457	-0,458	0,200	2,286	0,023

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai t-statistik *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi tidak signifikan dengan nilai $0,394 < 1,96$. Sedangkan nilai t-statistik kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui *komitmen organisasi* adalah signifikan dengan nilai $2,286 > 1,96$.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi terbukti memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

4.5 Pembahasan

4.5.1. *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi

Uji hipotesis 1 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel *employee engagement* terhadap komitmen organisasi karyawan mendapatkan nilai *orginal sample estimate* sebesar 0,048 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 2,339 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $> 1,96$. Nilai *p-value* menunjukkan $0,020 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel *employee engagement* terhadap komitmen organisasi karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan

bahwa hipotesis 1 **diterima** yang artinya bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Pengaruh positif memiliki arti bahwa semakin tinggi nilai dari *employee engagement* maka akan semakin tinggi komitmen organisasi, demikian pula sebaliknya. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Agyemang dan Ofei (2013) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *employee work engagement* dan komitmen organisasi. Keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) adalah dimana karyawan merasa senang karena pekerjaannya, terlibat didalamnya, karyawan bersedia menginvestasikan waktu dan upaya pada pekerjaannya, serta karyawan menjadi proaktif dalam melakukan pekerjaan tersebut (Macey, dkk 2017). Dengan begitu organisasi dapat mengetahui seberapa besar keterikatan karyawan di dalam organisasi.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Albdour & Altarawneh (2014) yang menyebutkan bahwa *Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif, yang berarti semakin tinggi komitmen pada perusahaan maka karyawan semakin terikat pada perusahaan tersebut. Adanya *employee engagement* ditunjukkan dengan semangat karyawan, dedikasi dan absorpsi karyawan terhadap pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker (2002) menyebutkan bahwa semangat dan kegigihan karyawan dan diikuti dengan rasa gembira dapat mempengaruhi pekerjaann karyawan.

Penelitian Hanaysha (2016) juga menunjukkan hal serupa, penelitian ini menghasilkan hasil positif signifikan terhadap pengembangan karyawan dalam ilmu pengetahuannya dapat yang mempererat tingkat keterikatannya (*employee engagement*) dan juga memiliki pengetahuan yang cukup sehingga dapat memahami komitmen organisasi. Komitmen dapat tercermin dari bagaimana suatu individu bersikap pada organisasinya seperti menerima tujuan tujuan organisasi, menngerahkan upaya upaya untuk pencapaian suatu tujuan organisasi. Dengan ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.5.2. Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Uji hipotesis 2 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan mendapatkan nilai *original sample estimate* sebesar 0,819 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 3,069 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Nilai *p-value* menunjukkan $0.000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 **diterima** yang artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Pengaruh positif memiliki arti bahwa semakin tinggi nilai dari kepuasan kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasi, demikian

pula sebaliknya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Putra dan Wibawa (2015) terdapat pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dapat dikatakan, dengan karyawan memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut cenderung akan memberikan sisi positifnya terhadap pekerjaannya tersebut.

Seperti yang dikatakan oleh Sinambela (2016) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahannya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang diluar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gunlu, dkk (2009) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja umum dan komitmen normative dan afektif. Kemudian juga terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja umum dengan komitmen normatif dan afektif. Kepuasan kerja yang ada pada karyawan, baik terhadap pekerjaan, rekan kerja, gaji dan atasan akan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan tersebut, oleh karena itu penting bagi organisasi untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan.

Terbentuknya komitmen organisasi merupakan bentuk kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Can dan Yasri (2016) hasil penelitiannya menggambarkan bahwa kepuasan kerja, berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Seseorang dengan komitmen organisasi yang kuat akan mengerahkan segala uupaya nya yang cukup besar dengan

atas nama organisasinya, mengharumkan dan menjaga nilai-nilai organisasi. Dengan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.5.3. *Employee Engagement terhadap Turnover Intention*

Uji hipotesis 3 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan mendapatkan nilai *original sample estimate* sebesar -0,085 memiliki nilai t-statistik sebesar 3,069 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Nilai *p-value* menunjukkan $0.002 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan atau semakin tinggi tingkat *employee engagement* maka semakin rendah *turnover intention*. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 **diterima** yang artinya bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Memon, dkk (2016) Penelitian ini menemukan terdapat pengaruh negatif signifikan *employee engagement* terhadap *turnover intention*. *Employee engagement* adalah hasil dari kondisi pekerjaan yang mendukung, seperti reputasi organisasi sebagai perusahaan yang baik, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan untuk menghasilkan kualitas kinerja yang tinggi (Titien, 2016). Dengan adanya *employee engagement* karyawan terhadap organisasi akan

mengurangi keinginan karyawan untuk keluar atau mencari pekerjaan lain selain di organisasi tersebut.

Shuck, dkk (2014) pada hasil penelitiannya mendukung kegunaan partisipasi karyawan dalam praktik HRD untuk meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan mengurangi keinginan berpindah (*turnover intention*). *Turnover intention* bisa menjadi masalah yang serius bagi perusahaan jika tidak dipahami dan tidak diatasi sedini mungkin apa saja yang membuat karyawan memutuskan untuk melakukan *turnover intention*. Organisasi dapat mengurangi *turnover intention* karyawan dengan memperkuat *employee engagement* dari karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Merissa (2018) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Dengan adanya *employee engagement* yang tinggi dari karyawan akan mengurangi *turnover intention*. Pada dasarnya *Employee engagement* melibatkan emosional dan intelektual yang dimiliki seseorang karyawan untuk organisasinya, supervisor, *co-workers*, atau posisi yang menyebabkan karyawan tersebut memberikan *effort* lebih. (Lu Lu, 2016). Berdasarkan hal tersebut semakin tinggi nilai *employee engagement* maka semakin rendah *turnover intention*.

4.5.4. Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Uji hipotesis 4 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan mendapatkan nilai *original sample estimate* sebesar -0,234 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 8,231 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%

dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Nilai *p-value* menunjukkan $0.000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan atau semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan maka semakin rendah *turnover intention* pada perusahaan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 **diterima** yang artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kuo dkk., (2018) penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan rendahnya *stress* kerja dapat mempengaruhi secara signifikan keputusan tingkat perputaran (*turnover intention*). Ketika individu dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan dengan cara yang sesuai dengan kenyamanan individu tersebut maka akan tumbuh suatu sikap umum yaitu kepuasan kerja. Adanya kepuasan kerja dapat mengurangi keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi, karena telah tercapainya kepuasan kerja tersebut, baik dari atasan, rekan kerja maupun gaji yang diterima karyawan.

Merissa (2018) terdapat pengaruh negatif signifikan variabel *job satisfaction* atau kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan dengan adanya *turnover* yang tinggi pada organisasi dapat dapat mengganggu produktivitas perusahaan dan kinerja perusahaan, terutama ketika karyawan yang menduduki posisi kritis dalam perusahaan (Salleh dkk., (2012). Mobley (1978) juga mengemukakan bahwa salah satu

konsekuensi utama dari ketidakpuasan kerja adalah merangsang pikiran untuk berhenti, yang mengarah pada evaluasi utilitas yang diharapkan dari pencarian, niat untuk mencari pekerjaan lain, pencarian pekerjaan lain, evaluasi alternatif, niat untuk berhenti, dan akhirnya keputusan

Selain itu Salleh, dkk (2012) menemukan adanya dukungan empiris bahwa kepuasan dengan gaji, promosi, atasan dan pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi seseorang yang didapatkan ketika bekerja didalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja tersebut harus ada untuk mempertahankan karyawan di organisasi. Tidak adanya kepuasan kerja tentu akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berputar arah mencari pekerjaan lain yang dapat memberikan kepuasan kerja. Berdasarkan berbagai penjelasan diatas menunjukkan bahwa semakin meningkatnya nilai kpuasan kerja maka nilai *turnover intention* akan semakin rendah.

4.5.5. Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Uji hipotesis 5 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan mendapatkan nilai *original sample estimate* sebesar -0,557 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 8,328 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus >1,96. Nilai *p-value* menunjukkan $0.000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan atau semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin

rendah *turnover intention* pada perusahaan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 **diterima** yang artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Seseorang dengan komitmen organisasi yang kuat akan mengerahkan segala upaya nya yang cukup besar dengan atas nama organisasinya, mengharumkan dan menjaga nilai-nilai organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nazir, dkk (2014) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi yang kuat yang dimiliki karyawan akan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu organisasi perlu meningkatkan komitmen karyawan. Perusahaan yang tidak mampu mengurangi angka *turnover* karyawan mereka kemungkinan besar akan terjadi kehilangan daya saing mereka dalam jangka panjang.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Jehanzeb, dkk (2013) dan Iqbal dkk., (2014) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan negatif komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Diperlukannya komitmen organisasi dari karyawan untuk membuat karyawan mau memertahankan posisinya didalam organisasi. Selain itu Iqbal dkk., (2014) juga menyebutkan bahwa komitmen organisasi memiliki keyakinan dan kemauan yang kuat dari karyawan untuk melakukan upaya maksimal bagi

organisasi. Dengan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai komitmen organisasi maka akan semakin rendah nilai *turnover intention*.

4.5.6. *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi

Uji hipotesis 6 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi memiliki nilai t-statistik sebesar 0,394 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Nilai *p-value* menunjukkan $0.694 > 0,05$ yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 **ditolak** yang artinya bahwa komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention*.

Hasil dari penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Albrecht dan Andretta (2010) dimana terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui komitmen afektif. *Employee engagement* merupakan suatu konsep yang penting untuk organisasi, karena dapat memprediksi produktivitas, kepuasan kerja, motivasi, komitmen dan *low turnover intention* (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003) dalam Wesley dan Khrishnan (2013). Adanya komitmen organisasi seharusnya dapat mengurangi adanya *turnover intention* yang terjadi pada karyawan yang tidak memiliki keterlibatan atau keterkaitan erat dengan organisasi.

Selain itu penelitian ini tidak searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Brunetto, dkk (2012) Komitmen afektif organisasional ditemukan untuk memediasi sebagian hubungan antara keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan keinginan berpindah (*turnover intention*). Namun pada penelitian ini menunjukkan hal berbeda, bahwa tidak adanya pengaruh komitmen organisasi yang memediasi *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut maka semakin tinggi nilai dari komitmen organisasi tidak akan mempengaruhi *employee engagement* terhadap *turnover intention*.

Terdapat penelitian sejalan yang ditemukan oleh peneliti dengan hasil ini. Dimana penelitian oleh Imam dan Shafique (2014) yang berjudul *Impact of Employee Engagement in Retaining Employees Through Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment and Moderating Effect of Job Stress: A Corporate Banking Sector Study of Pakistan*. Memiliki hasil bahwa tidak adanya hubungan pada *employee engagement* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai mediasi. Pada penelitian Fahrani, dkk (2011) yang berjudul *Analisis Komitmen Organisasi dan Employee Engagement pada Pt. Semen Gresik*. Memiliki hasil bahwa tidak adanya pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi, begitu pula sebaliknya. Kemudian pada penelitian Koviliana (2018) dengan judul *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Konflik Kerja-Keluarga terhadap Turnover intention*. Penelitian mendapatkan hasil komitmen

organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dimana pada objek penelitian tinggi rendahnya tingkat komitmen yang dimiliki setiap karyawan pada perusahaan tidak mempengaruhi untuk karyawan melakukan *turnover intention*.

4.5.7. Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi

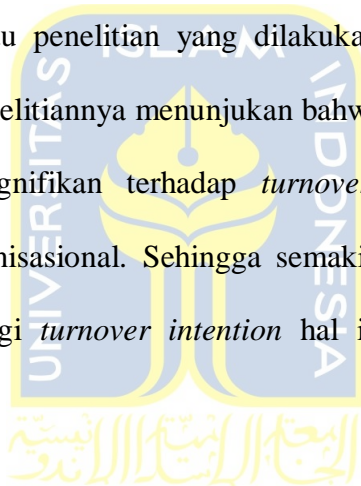
Uji hipotesis 7 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi memiliki nilai t-statistik sebesar 2,286 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Nilai *p-value* menunjukkan $0.023 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 **diterima** yang artinya bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gieter, dkk (2011) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi kepuasan kerja dan *turnover intention*. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan senang dalam melakukan pekerjaan, karyawan akan suka rela dalam mengerjakan pekerjaan. Rasa senang tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perasaan yang bahagia dalam melaksanakan pekerjaan dapat

meningkatkan kepuasan sehingga berdampak terhadap menurunnya keinginan berpindah karyawan dari pekerjaan tersebut.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Wibawa (2015) yaitu pada pengujian pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* melalui komitmen organisasional. Seseorang dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan merasa harus melakukan pekerjaan, melanjutkan hubungan kerja dengan organisasi tersebut.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Indrayanti dan Riana (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional. Sehingga semakin tinggi nilai kepuasan kerja akan mengurangi *turnover intention* hal ini dimediasi oleh komitmen organisasi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis serta pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. *Employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
5. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
6. Tidak terdapat pengaruh variabel *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi
7. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

5.2 Saran

Berikut saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya:

1. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, seperti memberikan pelatihan-pelatihan untuk karyawan. Agar karyawan memiliki pengalaman lebih ketika bekerja dalam organisasi dan karyawan merasa lebih puas dalam melakukan pekerjaannya. Karena, karyawan yang puas akan merasa nyaman dan senang dalam menjalankan pekerjaan serta karyawan lebih memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya.
2. Meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan, dengan menjaga kepercayaan karyawan pada perusahaan, bahwa perusahaan pun akan memberikan yang terbaik untuk karyawannya, seperti sistem gaji, sistem promosi, dll. Karena, semakin tingginya komitmen karyawan mampu membuat karyawan ingin tetap tinggal dan bekerja di perusahaan. Karena dengan karyawan yang berkomitmen, karyawan akan memberikan upaya upaya terbaiknya untuk melakukan pekerjaannya tersebut.
3. Perusahaan memfasilitasi karyawan dalam pekerjaannya, seperti meningkatkan fasilitas-fasilitas karyawan saat bekerja, meningkatkan kenyamanan serta keamanan dalam bekerja. Agar mereka lebih dapat merasa adanya ikatan antara perusahaan dan karyawan dan merasa bahwa perusahaan juga memperhatikan karyawan dalam pekerjaannya. Karena, karyawan yang memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan

akan giat, semangat, focus dalam pekerjaannya dan bertahan pada perusahaan, sehingga menyebabkan rendahnya tingkat keinginan untuk berhenti maupun keluar mencari pekerjaan lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy., dan Hartono, Jogyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equational Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Abelson, M. A. (1987). Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 72: 382-386
- Agyemang, Collin Badu dan Ofei, Samuel Batchison. (2013). Employee Work Engagement and Organizational Commitment: A Comparative Study of Private and Public Sector Organization in Ghana. *European Journal of Business and Innovation Research*, 1 (4): 20-33.
- Albdour, Ali Abbaas dan Altarawneh, Ikhlas. (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2): 193-212.
- Albercht, Simon dan Andertta, Manuela. (2011). The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers. *Leadership in Health Services*, 24(3): 228-237.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Anju. (2015). A Study on Job Satisfaction of Employees in BPCL- KOCHI Refinery Limited, Ambalmuga. 1-34.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2013). *Managing Human Resource Sixteenth Edition*. Canada: South Western Cengage learning.
- Brunetto, Yvonne dan Criss, Southern . (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4): 428-441.
- Camman, C., Fichman, M., Jenkins, D, & Klesh, J. (1979). *The Michigan Organisational Assessment Questionnaire*. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
- Can, Afni dan Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 4(1): 1-26.

- Creswell, John W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.
- Dessler, Gary. (2014). *Fundamentals of Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Faharani, Dahnia , dkk. (2011). Analisis Komitmen Organisasi dan Employee Engagementt pada Pt. Semen Gresik. 1-17.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Gieter, Sara dan Hofmans, Joeri. (2011). Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 48 (12): 1562-1569.
- Gunlu, Ebru dan Akrayli, Mehmet. (2009). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22 (5): 693-717.
- Hanaysha, Jalal. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229: 289-297.
- Haryono, Siswoyo. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media
- Imam, Abeer dan Shafique, Muhammad. (2014). Impact of Employee Engagement in Retaining Employees Through Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment and Moderating Effect of Job Stress: A Corporate Banking Sector Study of Pakistan. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 4(12): 1-15.
- Indrayanti, Desak Putu dan Riana, I Gede. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Mediasi Komitmen Organisasional pada PT. Ciomas Adisatwa di Denpasar. *Jurnal Manajemen*, 5(5): 2727-2755.
- Iqbal, Saba dan Ehsan, Sadia. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *Journal of Human Resource Studies*, 4(2): 181-195.
- Jehanzeb, Khawaja dan Rasheed, Anwar. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Managemen*, 8 (8): 79-90.

- Koviliana,, Vivo. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Konflik Kerja-Keluarga terhadap Turnover Intention.1-15.
- Kim, Gon Woo dan Leong, Jerrold. (2005). Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention of leaving in A Casual Dining Chain Restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24: 171-193.
- Kuo, Huai Ting dan Lin, Kuan Chia. (2013). The mediating effects of job satisfaction on turnover intention for long-term care nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management*, 22 (2) 1-9.
- Luz, Carolina Machado. (2018). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Their Possible Influences on Intent to Turnover. *International Journal of Business and Managemen* , 25 (1): 1-18
- Labrague, Leodoro dan Petite, Denise. (2018). Perceptions of organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4): 403-408.
- LaMastro, V. (1999). Commitment and perceived organizational support. *National Forum of Applied Educational Research Journal*, 12(3): 1-13.
- Lu Lu dan Lu, Allan Cheng. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: a comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28 (4): 737-761.
- Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi offset
- Macey, William H., Benjamin Schneider, Karen M. Barbera, Scott A. Young. (2009). *Employee Engagement Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. United Kingdom: Willey – Blackwell.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2003). *Human Resource Management*, 10th Edition. United States of America: Thomson South Western.
- Memon, Mumtaz Ali dan Salleh, Rohani. (2016). The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. *European Journal of Training and Development*. 40 (60): 407-429.
- Merrisa, Bella. (2018). Pengaruh Work Engagement terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Sebagai variabel mediasi pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Agora*, 6 (1): 1-9.
- Mobley, W.H. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4): 408-414.

- Mowday, R., Steers, R., Porter, L., 1982, *Employee Organization Linkages*. Academic Press, New York.
- Nazir, Sajjad dan Shafi, Amina. (2014). Influence of organizational rewards on organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Managerial Psychology*, 38(4): 596-619.
- Paula, Silvio dan Oliviera, Lucia. (2016). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1): 84-101
- P.C. Smith, L.M. Kendall, and C.L. Hulin, "The measurement of satisfaction in work and retirement", Chicago: Rand McNally, 1969.
- Porter, L.W.; Steers, R.M.; Mowday, R.T.; & Boulian, P.V. (1974) Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 1974(59): 603-609.
- Puspitawati, Ni made dan Riana, I Gede. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8 (1): 68-80.
- Putra, Mahardika Emdy dan Wibawa, Made artha. (2015). Pengaruh kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intevening pada PT. Autobafus Rent Car Bali. *Jurnal Manajemen*, 4 (4): 1100-1118.
- Robbins, S. P., Timothy A. J. (2013). *Organizational Behavior*. Prentice Hall: New York.
- Salleh, Rohani dan Nair, M, S. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 6 (12): 3429-3436.
- Sari, Rini Ratna. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intention to Leave pada Karyawan Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jombang. *Jurnal Bisnis dan manajemen*, 3 (1): 54-64.
- Schaufeli, dan Bakker. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3:71-92.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Shuck, Brad dan Twyford, Devon. (2014). *Human Resource Development Practices and Employee Engagement: Examining the Connection with*

- Employee Turnover Intention. *Human Resource Development Quarterly*, 25(2): 239-270.
- Siqueira, M. (2008), *Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*, Artmed, Porto Alegre.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Titien. (2016). Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1): 113-130.
- Weiss. DJ. Et.al. 1967. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation : Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota University of Minnesota.
- Wesley, Reeves dan Khrisnan Gokula. (2013). Correlates Employee Engagement with Turnover Intention. *Intercontinental Journal of Human Resource Research Review*, 1 (9): 53-62.
- Joo, Baek dan Sunyoung, Park. (2009). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention the effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6): 482-500.
- Zhao, Liyu dan Zhao, Jingchao. (2017). Relationship between Work Engagement, Affective Commitment, and Turnover Intentions. *Journal of Social Sciences*, 5: 225-23

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Saudara / saudari
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi UII yang sedang menyelesaikan tugas akhir, dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan *Kepuasan Kerja* terhadap *Turnover Intention* dengan *Komitmen Organisasi* sebagai Variabel Intervening pada CV. Batik Gunung Jati Cirebon”**.

Sehubungan dengan hal tersebut maka saya sangat mengharapkan bantuan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk berkenan meluangkan waktu mengisi kuisisioner dalam lembar kuisisioner yang terlampir pada halaman berikut ini. Saya mengharapkan jawaban yang Ibu/Bapak/Sdr berikan nantinya adalah jawaban obyektif agar diperoleh hasil maksimal.

Bapak/Ibu tidak perlu khawatir karena jawaban dari kuisisioner ini bersifat rahasia dan hanya dipergunakan sebatas keperluan penelitian.

Akhir kata, terima kasih atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu sekalian.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Penulis

Dinda Sekti Wulandari

NIM : 14311397

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi data dibawah ini dengan cara diberi tanda centang \surd

1. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita

2. Usia :
 - a. < 20 tahun
 - b. 21 tahun – 30 tahun
 - c. 31 tahun – 40 tahun
 - d. 41 tahun – 50 tahun
 - e. > 50 tahun

3. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA
 - d. Diploma (D1/D2/D3)
 - e. Sarjana (S1)
 - f. Pascasarjana (S2)
 - g. Doktor (S3)

4. Lama Bekerja :
 - a. < 5 tahun
 - b. 5 – 10 tahun
 - c. 10 – 15 tahun
 - d. > 15 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda \surd (centang) pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan anda.

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

- TS = Tidak Setuju (2)
 N = Netral(3)
 S = Setuju (4)
 SS = Sangat Setuju (5)

Employee Engagement

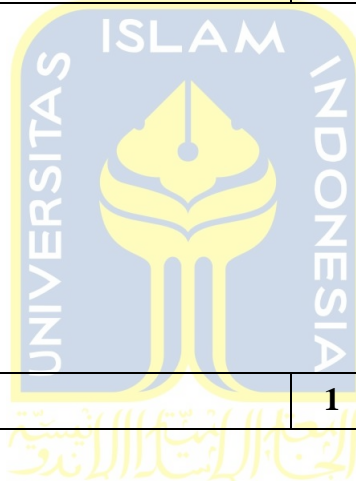
No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
<i>Vigor</i>						
1	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja					
2	Di tempat kerja, saya merasa penuh energi					
3	Dalam menjalani pekerjaan saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik					
4	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu					
5	Dalam menjalani pekerjaan, saya sangat ulet, secara mental					
6	Dalam menjalani pekerjaan, saya merasa kuat dan giat					
<i>Dedication</i>						
1	Bagi saya, pekerjaan saya memberikan tantangan untuk saya					
2	Pekerjaan saya menginspirasi saya					
3	Saya antusias dengan pekerjaan saya					
4	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
5	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan					
<i>Absorption</i>						
1	Ketika saya sedang bekerja, saya fokus dalam bekerja					

2	Waktu cepat berlalu ketika saya sedang bekerja					
3	Saya terbawa suasana saat bekerja					
4	Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya					
5	Saya mendalami pekerjaan saya					
6	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens					

Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
Pekerjaa itu sendiri						
1	Saya senang dengan pekerjaan yang saya miliki					
2	Saya memiliki kesempatan untuk belajar					
3	Saya diberikan tanggung jawab dalam pekerjaan saya					
4	Saya memiliki pekerjaan yang menarik					
Pengawasan						
1	Adanya kecocokan antara saya dengan atasan saya					
2	Atasan memberikan pengawasan yang baik					
3	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai					
Rekan kerja						
1	Saya dengan rekan kerja saling mendukung dalam pekerjaan					
2	Adanya kerjasama yang baik dengan rekan kerja					
3	Saya nyaman bekerja dengan rekan kerja saya					

4	Saya dan rekan kerja dapat bertukar saran					
Promosi						
1	Perusahaan memberikan sistem promosi yang adil bagi karyawan					
2	Karyawan diberikan kesempatan yang luas untuk promosi jabatan					
Gaji						
1	Upah yang saya terima sesuai dengan apa yang saya harapkan					
2	Tingkat pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan gaji					



Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
Komitmen afektif						
1	Saya senang menjadi anggota/karyawan Batik Gunung Jati Cirebon					
2	Saya merasa senang dan suka rela dalam melakukan segala pekerjaan					
Komitmen berkelanjutan						
1	Saya membutuhkan pekerjaan ini					
2	Biaya hidup saya akan semakin banyak jika saya meninggalkan pekerjaan					
3	Saya membutuhkan pekerjaan yang saya lakukan sekarang untuk memenuhi kebutuhan saya					

Komitmen normatif						
1	Saya ingin terus bekerja di perusahaan ini					
2	Saya ingin melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan ini					

Turnover Intention

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Saya berfikir untuk berhenti bekerja dalam organisasi ini					
2	Saya mencari alternatif pekerjaan lain					
3	Saya memiliki niat untuk berhenti bekerja dalam organisasi					



Lampiran 2

Tabulasi Data mentah *Employee Engagement*

NO	employee engagement																total		
	V1	V2	V3	V4	V5	V6	D1	D2	D3	D4	D5	A1	A2	A3	A4	A5		A6	
1		3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	66
2		4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	57
3		5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	56
4		4	5	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	70
5		5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	73
6		5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	60
7		4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	63
8		5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	68
9		4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	61
10		3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	75
11		5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	67
12		4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	60
13		4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	66
14		4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	62
15		4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	78
16		5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	5	69
17		3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	56
18		4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	68
19		5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	73
20		4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	72
21		3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	64
22		4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	65
23		4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	72
24		5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	71
25		4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	65
26		4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	57
27		4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	76
28		3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	69
29		4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	63
30		3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	65
31		4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	61

Lanjutan Tabulasi Data Mentah *Employee Engagement*

31	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	61
32	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	75
33	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	66
34	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	72
35	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	59
36	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	75
37	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	77
38	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	80
39	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	73
40	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	63
41	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	67
42	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	63
43	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	71
44	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	61
45	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	2	3	4	5	65
46	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	79
47	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63
48	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	65
49	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	75
50	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	67
51	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	70
52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	64
53	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	72
54	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	81
55	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	56
56	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	54
	3.9107	3.8214	3.5893	3.9107	4.0714	4.1429	3.9643	3.7321	3.875	4.0893	3.8929	4.3214	4.0714	3.7679	3.75	4.0893	4.1607	67.161

Lanjutan Tabulasi Data Mentah Kepuasan Kerja

4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	67
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	60
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	64
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	68
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	68
4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	58
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	66
4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	56
4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	56
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	50
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	64
4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	59
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	58
5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	60
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	65
4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	60
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	58
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	62
5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	64
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	48
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	52
3.9286	4.2857	4.3929	3.9107	3.9464	3.8393	4.0893	3.8393	3.875	3.7679	3.8929	3.6607	3.5	3.7679	3.75	58.446

Tabulasi Data Mentah Komitmen Organisasi

KA1	KOMITMEN						
	KA2	KB1	KB2	KB2	KN1	KN2	
4	3	5	5	4	4	4	29
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
5	4	5	4	5	4	4	31
5	4	5	5	5	4	4	32
3	3	3	4	3	3	3	22
4	3	3	3	3	3	3	22
4	3	3	3	3	3	3	22
3	3	4	4	5	3	4	26
4	4	5	5	5	4	3	30
5	4	5	5	4	4	4	31
4	3	4	3	4	3	3	24
5	4	5	5	4	4	4	31
4	3	5	5	5	4	4	30
5	4	5	5	5	4	4	32
4	4	3	3	3	3	3	23
4	3	5	5	5	4	4	30
4	3	3	5	5	3	3	26
4	4	4	5	5	4	4	30
4	4	3	4	5	3	4	27
5	4	4	5	5	4	4	31
5	4	5	5	5	4	4	32
5	4	5	5	5	5	5	34
5	4	5	5	5	5	5	34
4	5	4	3	4	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	21
5	4	5	5	5	5	5	34
4	4	5	5	5	4	4	31
5	5	5	5	4	4	4	32
4	3	4	4	5	4	3	27
4	4	5	5	4	4	4	30

Lanjutan Tabulasi Data Mentah Komitmen Organisasi

5	4	5	5	5	4	4	32
4	4	5	5	4	3	3	28
4	4	5	5	5	4	4	31
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	5	5	4	4	30
5	4	4	5	5	4	4	31
5	4	5	5	5	4	4	32
3	3	4	4	4	3	3	24
5	4	5	5	4	4	4	31
5	4	5	5	5	4	5	33
4	3	4	4	4	4	4	27
4	3	5	4	5	3	3	27
4	4	3	3	3	3	3	23
5	4	5	5	5	4	4	32
5	4	5	5	5	4	4	32
4	3	4	5	5	4	4	29
5	4	5	5	5	4	4	32
5	5	5	5	5	4	4	33
4	4	5	5	4	4	4	30
4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	5	5	5	4	4	31
5	4	5	4	5	4	4	31
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	4	3	3	22
4.2143	3.6964	4.3036	4.3929	4.3929	3.7143	3.7321	28.446

Tabulasi Data Mentah *Turnover Intention* Mentah

TURNOVER INTENTION				total
T1	T2	T3		
2	3	2		16
3	3	3		18
3	3	3		13
1	2	1		8
1	2	1		13
3	3	3		18
3	3	3		18
3	3	3		12
1	1	1		10
2	3	2		12
1	3	1		13
3	4	1		15
2	3	2		13
2	2	2		9
1	1	1		13
3	4	3		14
1	2	1		12
2	3	3		12
1	2	1		13
3	3	3		16
2	3	2		11
1	2	1		7
1	1	1		6
1	1	1		8
1	3	1		14
3	3	3		12
1	1	1		7
1	2	1		8
1	2	1		11
2	3	2		10
1	1	1		6

INDONESIA

Lanjutan Tabulasi Data

1	1	1	8
1	2	2	8
1	1	1	6
1	1	1	9
2	2	2	13
2	3	2	10
1	1	1	8
1	3	1	9
1	2	1	11
3	2	2	13
2	2	2	14
3	3	2	17
3	3	3	12
1	1	1	9
2	2	2	13
2	3	2	12
1	2	2	9
1	2	1	9
1	2	2	8
1	1	1	6
1	1	1	7
1	2	1	7
1	1	1	12
3	3	3	18
3	3	3	9
1.7143	2.2143	1.7143	11.161

Lampiran 3

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Pria	32	57,1
Wanita	24	42,9
Usia		
<20 Tahun	3	5,4
21 tahun – 30 tahun	20	35,7
31 tahun – 40 tahun	19	33,9
41 tahun – 50 tahun	12	21,4
>50 tahun	2	3,6
Pendidikan Terakhir		
SMP	9	16,1
SMA	22	39,3
Diploma	10	17,9
Sarjana	15	26,8
Pengalaman Bekerja		
<5 tahun	21	37,5
5-10 tahun	16	28,6
10-15 tahun	13	23,2
>15 tahun	6	10,7
TOTAL	56	100%

LMPIRAN 4

ANALISIS DESKRIPTIF

Employee Engagement

Kode	Item	Mean	Kriteria
V1	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja	3,91	Tinggi
V2	Di tempat kerja, saya merasa penuh energi	3,82	Tinggi
V3	Dalam menjalani pekerjaan saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik	3,59	Tinggi
V4	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu	3,91	Tinggi
V5	Dalam menjalani pekerjaan, saya sangat ulet, secara mental	4,07	Tinggi
V6	Dalam menjalani pekerjaan, saya merasa kuat dan giat	4,14	Tinggi
D1	Bagi saya, pekerjaan saya memberikan tantangan untuk saya	3,96	Tinggi
D2	Pekerjaan saya menginspirasi saya	3,73	Tinggi
D3	Saya antusias dengan pekerjaan saya	3,88	Tinggi
D4	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	4,09	Tinggi
D5	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan	3,89	Tinggi
A1	Ketika saya sedang bekerja, saya fokus dalam bekerja	4,32	Sangat Tinggi
A2	Waktu cepat berlalu ketika saya sedang bekerja	4,07	Tinggi
A3	Saya terbawa suasana saat bekerja	3,77	Tinggi
A4	Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya	3,75	Tinggi
A5	Saya mendalami pekerjaan saya	4,09	Tinggi
A6	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens	4,16	Tinggi
Rata-rata total		3,95	Tinggi

. Kepuasan Kerja

Kode	Item	Mean	Kriteria
------	------	------	----------

PS1	Saya senang dengan pekerjaan yang saya miliki	3,93	Tinggi
PS2	Saya memiliki kesempatan untuk belajar	4,29	Sangat Tinggi
PS3	Saya diberikan tanggung jawab dalam pekerjaan saya	4,39	Sangat Tinggi
PS4	Saya memiliki pekerjaan yang menarik	3,91	Tinggi
P1	Adanya kecocokan antara saya dengan atasan saya	3,95	Tinggi
P2	Atasan memberikan pengawasan yang baik	3,84	Tinggi
P3	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai	4,09	Tinggi
RK1	Saya dengan rekan kerja saling mendukung dalam pekerjaan	3,84	Tinggi
RK2	Adanya kerjasama yang baik dengan rekan kerja	3,88	Tinggi
RK3	Saya nyaman bekerja dengan rekan kerja saya	3,77	Tinggi
RK4	Saya dan rekan kerja dapat bertukar saran	3,89	Tinggi
PR1	Perusahaan memberikan sistem promosi yang adil bagi karyawan	3,66	Tinggi
PR2	Karyawan diberikan kesempatan yang luas untuk promosi jabatan	3,50	Tinggi
G1	Upah yang saya terima sesuai dengan apa yang saya harapkan	3,77	Tinggi
G2	Tingkat pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan gaji	3,75	Tinggi
Rata-rata total		3,90	Tinggi

5 Komitmen Organisasi

Kode	Komitmen Organisasi	Mean	Keterangan
KA1	Saya senang menjadi anggota/karyawan Batik Gunung Jati Cirebon	4,21	Sangat Tinggi
KA2	Saya merasa senang dan suka rela dalam melakukan segala pekerjaan	3,70	Tinggi
KB1	Saya membutuhkan pekerjaan ini	4,30	Sangat Tinggi
KB2	Biaya hidup saya akan semakin banyak jika saya meninggalkan pekerjaan	4,39	Sangat Tinggi
KB3	Saya membutuhkan pekerjaan yang saya lakukan sekarang untuk memenuhi kebutuhan saya	4,39	Sangat Tinggi
KN1	Saya ingin terus bekerja diperusahaan ini	3,71	Tinggi

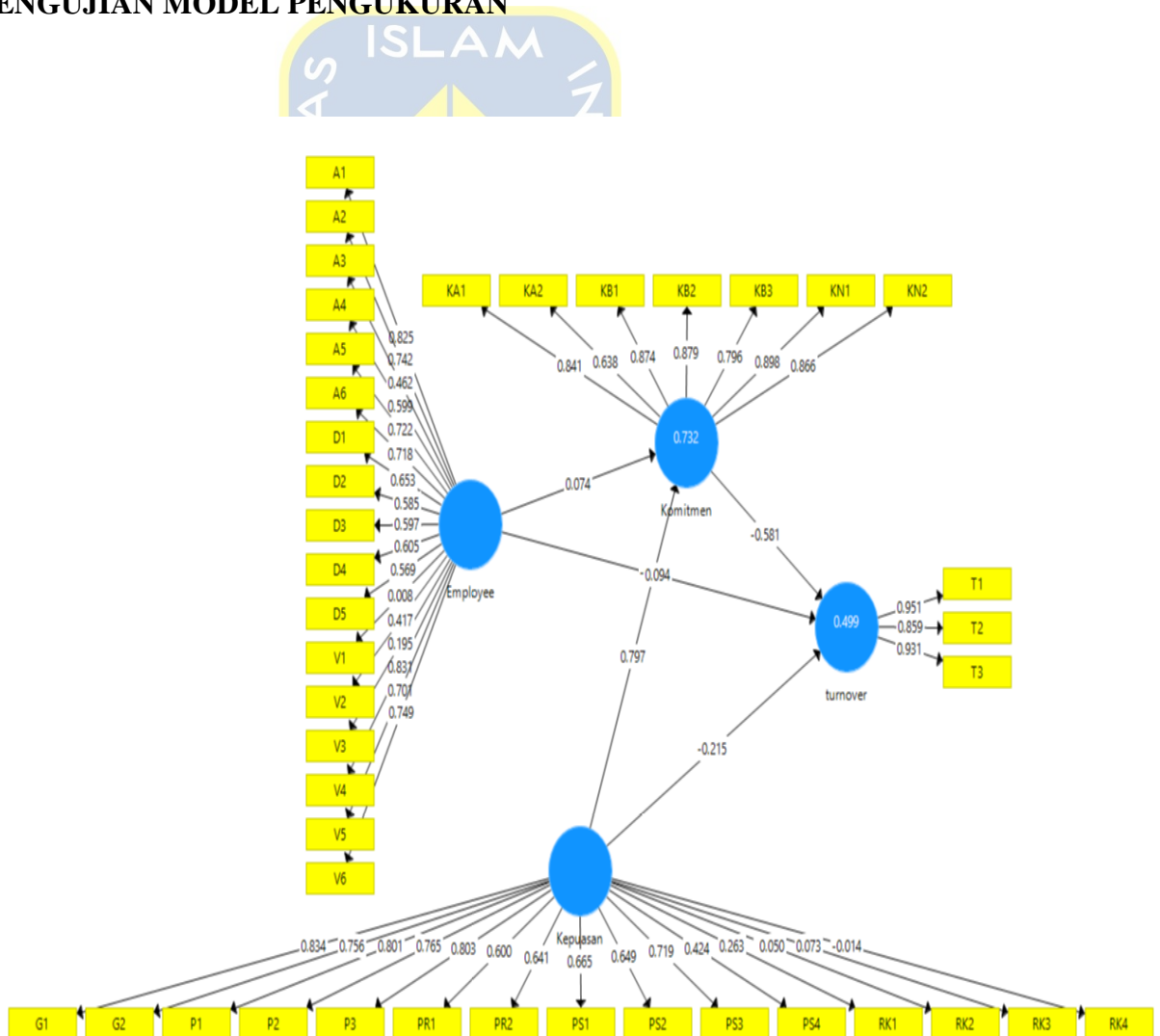
KN2	Saya ingin melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan ini	3,73	Tinggi
Rata-rata total		4,06	Tinggi

Turnover Intention

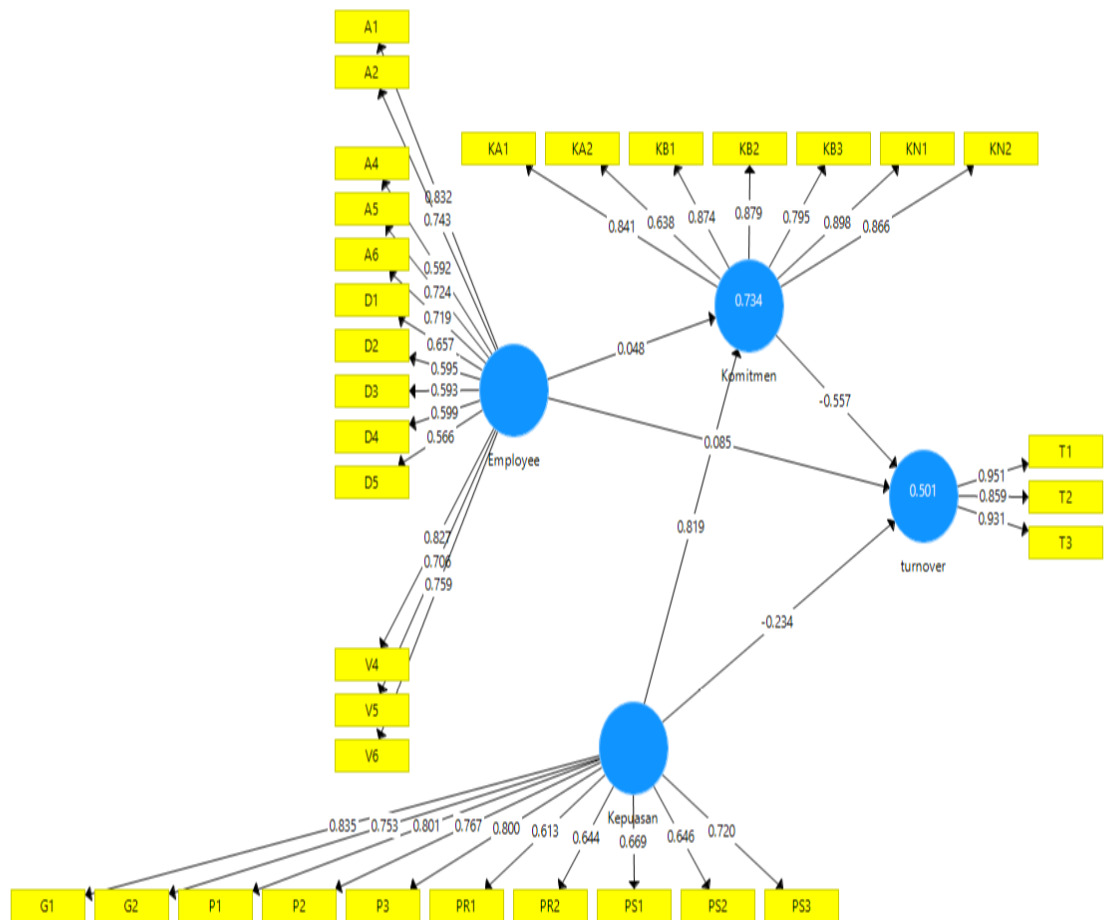
Kode	Item	Mean	Kriteria
T1	Saya berfikir untuk berhenti bekerja dalam organisasi ini	1,71	Sangat Rendah
T2	Saya mencari alternatif pekerjaan lain	2,21	Rendah
T3	Saya memiliki niat untuk berhenti bekerja dalam organisasi	1,71	Sangat Rendah
Rata-rata total		1,88	Rendah

LAMPIRAN 5

PENGUJIAN MODEL PENGUKURAN



Hasil Uji Outer Model setelah estimasi ulang



LAMPIRAN 6**DISCRIMINANT VALIDITY***Nilai Cross Loading*

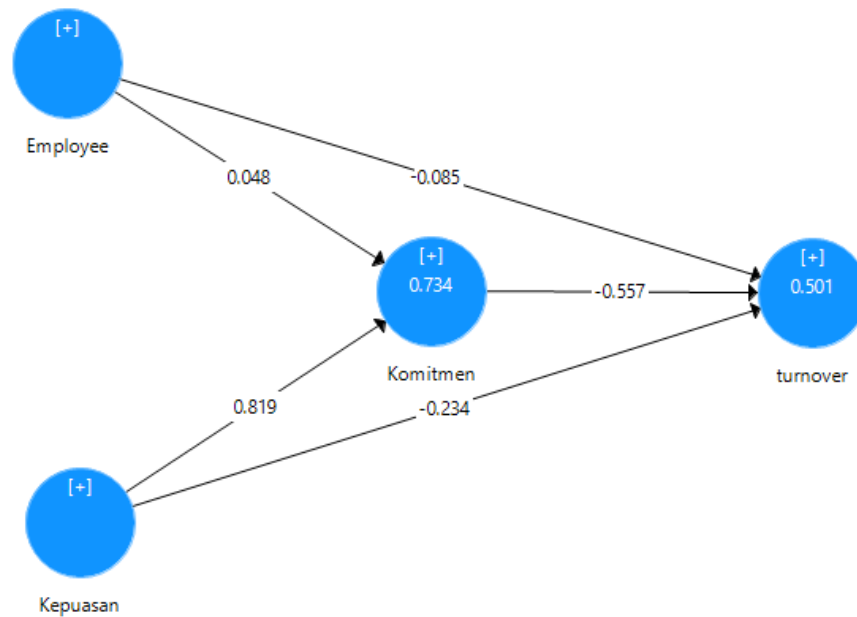
Kode Item	<i>Employee Engagement</i>	Kepuasan	Komitmen	<i>Turnover Intention</i>
A1	0,832	0,605	0,614	-0,460
A2	0,743	0,512	0,479	-0,252
A4	0,592	0,482	0,406	-0,292
A5	0,724	0,628	0,554	-0,365
A6	0,719	0,528	0,451	-0,318
D1	0,657	0,464	0,382	-0,305
D2	0,595	0,393	0,307	-0,251
D3	0,593	0,286	0,313	-0,200
D4	0,599	0,537	0,441	-0,231
D5	0,566	0,516	0,459	-0,177
G1	0,624	0,835	0,694	-0,531
G2	0,552	0,753	0,684	-0,482
KA1	0,632	0,759	0,841	-0,460
KA2	0,521	0,430	0,638	-0,492
KB1	0,556	0,742	0,874	-0,702
KB2	0,571	0,760	0,879	-0,588
KB3	0,688	0,741	0,795	-0,552
KN1	0,547	0,788	0,898	-0,641
KN2	0,480	0,706	0,866	-0,618
PI	0,604	0,801	0,718	-0,570
P2	0,478	0,767	0,669	-0,620
P3	0,562	0,800	0,776	-0,547
PR1	0,505	0,613	0,413	-0,359
PR2	0,491	0,644	0,458	-0,435
PS1	0,671	0,669	0,607	-0,393

PS2	0,666	0,646	0,477	-0,330
PS3	0,568	0,720	0,613	-0,330
T1	-0,464	-0,616	-0,670	0,951
T2	-0,404	-0,520	-0,582	0,859
T3	-0,440	-0,629	-0,665	0,931
V4	0,827	0,682	0,604	-0,451
V5	0,706	0,581	0,434	0,367
V6	0,759	0,612	0,541	-0,453

Value of Cronbach's Alpha and Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
<i>Employee Engagement</i>	0,921	0,907
Kepuasan Kerja	0,918	0,901
Komitmen	0,940	0,924
<i>Turnover Intention</i>	0,939	0,902

Uji HIPOTESIS

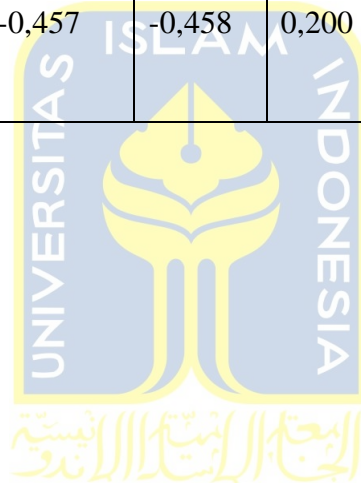


Koefisien Jalur

	Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
H1	<i>Employee engagement</i> -> Komitmen organisasi	0,048	0,041	0,115	2,339
H2	Kepuasa kerja -> Komitmen organisasi	0,819	0,830	0,093	3,069
H3	<i>Employee engagement</i> -> <i>turnover intention</i>	-0,085	-0,053	0,162	3,069
H4	Kepuasan kerja -> <i>turnover intention</i>	-0,234	-0,205	0,291	8,231
H5	Komitmen Organisasi -> <i>turnover intention</i>	-0,557	-0,559	0,238	8,328


Uji Efek Mediasi

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
<i>Employee engagement</i> -> komitmen organisasi -> <i>turnover intention</i>	-0,027	-0,024	0,068	0,394	0,694
Kepuasan kerja -> komitmen organisasi -> <i>turnover intention</i>	-0,457	-0,458	0,200	2,286	0,023



LAMPIRAN 7

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN



Batik Gunung Jati
GROUP PERAJIN

Kepada Yth :
Ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
Ditempat

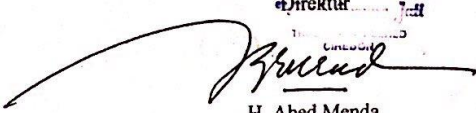
Dengan Hormat,
Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : H. Abed Menda
Jabatan : Direktur

Menerangkan bahwa :
Nama : Dinda Sekti Wulandari
No. Mahasiswa : 14311397

Telah mengadakan penelitian di CV. Batik Gunung Jati Cirebon untuk menyelesaikan tugas akhir dengan permasalahan judul “Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di CV. Batik Gunung Jati Cirebon”

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Cirebon, 9 Mei 2019
Direktur

H. Abed Menda

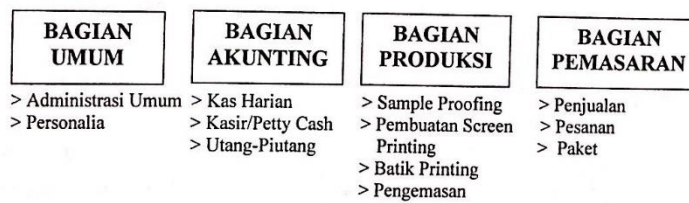
Usafia jadi Miskin..... Sufit, Usafia Jadi Kaya..... Mudah

LAMPIRAN 8**Struktur Organisasi Perusahaan**

**ORGANIGRAM
CV. BATIK GUNUNG JATI
CIREBON**

DIREKTUR

WAKIL DIREKTUR



GROUP PERAJIN/PEKERJA

CV. BATIK GUNUNG JATI.