

PENGARUH JOB SATISFACTION DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. HARAPAN JAYA MULTI BISNIS

Jhana Vasabha Winarso

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Ciputra Surabaya
E-mail: jhanawinarso@gmail.com

Abstract: *The purpose of this research is to analyze the effect of job satisfaction and employee engagement on turnover intention at PT. Harapan Jaya Multi Bisnis. The method that will be used in this research is a quantitative research method by using Multiple Linear Regression. The number of population that is determined is all employees at PT. Harapan Jaya Multi Business. This research will use questionnaires that will be distributed to company employees as respondents to fulfill data in this research. The technique that is used in sampling are every employee at PT. Harapan Jaya Multi Bisnis. Independent variables are job satisfaction and employee engagement, and dependent variable is turnover intention. The analysis that is used is validity test, reliability test, multiple linear regression analysis and hypothesis test that is used are partial tests (t test). Data analysis is assisted by SPSS software. After its result is analyzed, it is found that when employee's job satisfaction is increased therefore it will decrease the employee's turnover intention. It can be concluded that job satisfaction and employee engagement have an effect on turnover intention at PT. Harapan Jaya Multi Bisnis.*

Keywords: *job satisfaction, employee engagement, turnover intention*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh dari *job satisfaction* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada PT. Harapan Jaya Multi Bisnis. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Jumlah populasi yang ditetapkan adalah seluruh karyawan pada PT. Harapan Jaya Multi Bisnis. Penelitian ini akan menggunakan kuesioner yang akan disebarkan kepada karyawan perusahaan sebagai responden untuk memenuhi data pada penelitian ini. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah seluruh pegawai PT. Harapan Jaya Multi Bisnis. Variabel *independen* nya yaitu *job satisfaction* dan *employee engagement*, dan variabel *dependen* nya adalah *turnover intention*. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis yang digunakan yaitu uji parsial (uji t). Analisa data dibantu oleh *software* SPSS. Setelah dianalisis hasilnya, didapatkan bahwa ketika *job satisfaction* seorang karyawan meningkat maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* dan *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Harapan Jaya Multi Bisnis.

Kata kunci: *job satisfaction, employee engagement, turnover intention*

PENDAHULUAN

Pembangunan pada suatu negara, termasuk Indonesia merupakan usaha yang dilakukan pemerintah demi tercapainya peningkatan kualitas hidup masyarakat dan kemajuan perekonomian. Dalam hal ini percepatan dan perluasan pembangunan di Indonesia didukung oleh potensi dari kekayaan alam serta posisi geografis Indonesia. Untuk memajukan perekonomian Indonesia maka setiap kota harus mengembangkan

Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada karena SDM yang berkualitas merupakan aset yang sangat dibutuhkan dalam proses peningkatan ekonomi.

Peran SDM dalam perusahaan itu penting karena SDM merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Adalah hal yang wajar jika karyawan perusahaan ingin mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah hal yang sangat penting bagi karyawan. Kepuasan kerja memiliki bersifat inkonsisten, artinya kepuasan kerja bukanlah suatu kondisi yang tetap, tetapi akan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal di lingkungan kerja.

Selain *Job Satisfaction* salah satu cara mempertahankan karyawan dalam perusahaan adalah keterlibatan karyawan/*employee engagement* dalam suatu perusahaan. Ketika suatu perusahaan dapat *engage* karyawan mereka maka *turnover intention* dalam perusahaan akan berkurang. *Turnover intention* adalah keinginan tenaga kerja untuk meninggalkan perusahaan karena berbagai alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau posisi yang lebih baik. *Turnover intention* bisa berupa pengunduran diri, keluar dari organisasi, atau meninggalkannya salah satu anggota perusahaan. Keputusan untuk berganti pekerjaan seringkali menjadi salah satu pilihan terakhir yang diambil pekerja jika mereka menemukan bahwa kondisi kerja mereka tidak seperti yang diharapkan. Adanya *turnover intention* bukan hanya menghilangkan bakat organisasi, tetapi juga menghambat kelancaran organisasi.

Oleh karena itu, sangat penting mempertahankan SDM dalam suatu perusahaan agar perusahaan dapat tetap meningkatkan performa dan memaksimalkan kinerja perusahaan serta memperlancar produktivitas perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah peneliti ingin mengetahui apakah *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Harapan Jaya Multi Bisnis.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Job Satisfaction

Menurut Basna, (2016) Kepuasan kerja merupakan peringkat yang menggambarkan seberapa senang atau tidak bahagia, puas atau tidak puasnya seseorang saat melaksanakan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja bersifat sangat personal, artinya pendapat tentang kepuasan kerja akan berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya, karena setiap organisasi diciptakan berbeda-beda sehingga memiliki sistem yang berbeda pula.

Menurut Wang et al., (2020) kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh terhadap keinginan untuk berhenti (*turnover intention*). Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap hasil pekerjaannya akan berdampak pada semakin berkurang niat karyawan untuk berhenti atau berpindah dari pekerjaannya. Menurut Anindya et al., (2017) ada empat indikator *job satisfaction* yaitu faktor sosial, faktor psikologis, faktor fisik, dan faktor keuangan.

Employee Engagement

Menurut Wang et al., (2020) Engagement sering didefinisikan sebagai antusiasme, usaha, antusiasme, dan lain-lain. *Employee engagement* atau *work engagement* dipakai secara bergantian untuk menggambarkan keterikatan. Namun, *employee engagement* mengacu pada hubungan antara karyawan dan organisasi, sedangkan *work engagement* mengacu pada hubungan antar karyawan dan pekerjaan.

Dapat dipahami bahwa *employee engagement* merupakan hubungan emosional dan intelektual yang tinggi antara karyawan dengan pekerjaannya. Dalam hal ini *employee engagement* juga mengarah pada perilaku karyawan yang lebih berupaya dalam pekerjaannya dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. Menurut Chandani et al., (2016) indikator pada *Employee Engagement* ada delapan yaitu *career development, effective management of talent, leadership, clarity of company values, policies and practises, respectful treatment of employees, empowerment, kepuasan, performance appraisal, dan fair treatment employee engagement*.

Turnover Intention

Menurut Ardana, (2017) *Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela untuk mendapatkan tempat kerja yang lebih baik karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.

Turnover intention tidak berdiri secara individual, ada hal-hal yang dapat mendorong perilaku karyawan. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa alasan / faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah / niat untuk *turnover*. Menurut Rahman & Rivai, (2020) indikator penyebab *turnover intention* ada tiga yaitu komitmen perusahaan, kepuasan kerja, dan kepercayaan organisasi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama sebelumnya oleh Wang et al. (2020) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan keinginan untuk berhenti (*turnover intention*). Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berhenti, apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka mereka tidak akan berhenti dan tidak akan berhenti.

Penelitian terdahulu yang kedua oleh Wang et al. (2020) untuk mengetahui hubungan antara keterikatan karyawan (*employee engagement*) dengan keinginan untuk berhenti (*turnover intention*). Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk mengundurkan diri. Jika perusahaan dapat mengikat karyawannya dengan perusahaan, maka karyawan tersebut tidak akan ada niat untuk keluar.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

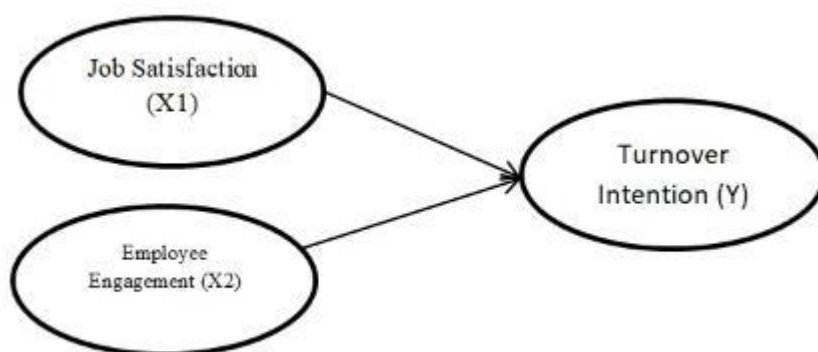
Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wang et al. (2020) kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh terhadap keinginan untuk berhenti (*turnover intention*). Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap hasil pekerjaannya akan berdampak pada semakin berkurang niat karyawan untuk berhenti atau berpindah dari pekerjaannya.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wang et al. (2020) keterlibatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh terhadap keinginan untuk berhenti (*turnover intention*). Semakin karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan berharga dan menarik di perusahaan, akan berdampak pada semakin berkurangnya niat karyawan untuk berhenti atau berpindah dari pekerjaannya.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi pada

penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Harapan Jaya Multi Bisnis yang berjumlah 160 orang. Populasi yang diambil merupakan pekerja yang masih bekerja pada PT. Harapan Jaya Multi Bisnis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis yaitu metode ilmiah karena menanggapi prinsip-prinsip ilmiah secara konkret atau empiris, objektif, terukur, masuk akal, dan sistem. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah acak.

Variabel dan Definisi Operasional

Berikut adalah penjelasan dari definisi operasional dan indikator pada setiap variabel yang digunakan melalui penelitian ini yaitu *Job Satisfaction* (X1), *Employee Engagement* (X2), dan *Turnover Intention* (Y).

Tabel 1. Variabel dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Sumber Indikator
<i>Job Satisfaction</i> (X1)	<i>Job satisfaction</i> atau kepuasan dapat diartikan sebagai tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, hasil yang dicapai di tempat kerja atau perasaan cinta atau kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan (Wardhani, 2015).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Di tempat kerja saya, saya merasa penuh energi. 2. Saya antusias dengan pekerjaan saya. 3. Pekerjaan saya menginspirasi saya. 4. Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja. 5. Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens. 6. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan. 7. Saya tenggelam dalam pekerjaan saya. 	(Wang et al., 2020)
<i>Employee Engagement</i> (X2)	<i>Employee engagement</i> adalah rancangan yang unik dan berbeda yang mencakup elemen seperti psikologi, emosional, serta perilaku yang terkait dengan kinerja karyawan (Saks, 2006).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa ingin melakukan sesuatu yang berharga saat berada dalam pekerjaan 2. Saya merasa bahwa pekerjaan saya menarik 3. Saya merasa bahwa pekerjaan saya memuaskan 4. Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja 5. Saya akan memilih pekerjaan lain jika pekerjaan saya dimulai dari awal 	(Wang et al., 2020)
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah niat karyawan untuk menghentikan pekerjaannya atau memindahkan karyawan dari satu posisi ke posisi lain tergantung pada keputusan yang sudah dibuat (Ardana, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya berharap mencari pekerjaan baru tahun depan 2. Saya selalu berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini 3. Saya berencana untuk keluar dari pekerjaan 	(Wang et al., 2020)

Metode Analisis Data

Metode pengolahan yang digunakan dalam penelitian ini melalui SPSS. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Data pada penelitian adalah data primer. Pengumpulan data melalui kuesioner online, pengukuran kuesioner adalah skala Likert dengan melihat nilai ukur dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dari pertanyaan yang diajukan.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil dari uji validitas yakni menunjukkan semua variabel independen dan dependen dinyatakan valid karena nilai $\text{sign} < 0,05$ dan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Sedangkan pada uji reliabilitas hasil dari seluruh variabel dinyatakan reliabel karena setiap nilai cronbach's Alpha pada setiap variabel nilai nya $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas dengan rumus kolmogorov-smirnov bahwa nilai signifikan $1,202 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji multikolinearitas yakni nilai tolerance seluruh variabel independen nilai VIF (1,692) < 10 , sehingga tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas yakni variabel X_1 (0,149) $> 0,05$ tidak terjadi heteroskedastisitas dan variabel X_2 (0,122) $> 0,05$ tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Hasil dari uji linearitas F semua variabel lebih kecil dari 0,05 dimana X_1 didapat nilai signifikansinya 0,000 dan X_2 signifikansinya 0,000 sehingga dinyatakan linear.

Analisis Linear Berganda

Didapat model hasil uji regresi linear berganda pada penelitian seperti di bawah ini :

$$Y = 13,896 - 0,122X_1 - 0,160X_2$$

Sehingga dari model di atas dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji regresi linier berganda nilai konstanta sebesar 13,896. Nilai koefisien regresi pada *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* sebesar -0,122 dan koefisien nilai koefisien regresi pada variabel *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* sebesar -0,160.

Uji F, Koefisien korelasi dan determinasi, dan Uji T

a. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Hasil dari uji F adalah nilai signifikansinya $< 0,05$ sehingga hasil dari uji F diterima. Nilai signifikansi nya adalah 0,000

b. Koefisien Korelasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,575. Hal ini membuktikan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model (*Job Satisfaction* dan *Employee Engagement*) dapat menjelaskan sebesar 57,5% variasi variabel *Turnover Intention*, dan sisanya sebesar 42,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

c. Uji T

Hasil yang diperoleh dari Uji t pada seluruh variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen karena kedua variabel independen yakni *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement* memiliki nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel sehingga H_1 (Hipotesis Pertama) dan H_2 (Hipotesis kedua) diterima.

Pembahasan

Pengaruh *Social Media Advertising* Terhadap Keputusan Pembelian

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat kita ketahui bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Harapan Jaya Multi Bisnis. Hal ini berdasarkan hasil uji t yang mendapatkan nilai $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ ($-7,720 < -1,975$) atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 dinyatakan ditolak dan H_a dinyatakan diterima. Nilai t hitung negatif, berarti berpengaruh negatif artinya semakin meningkat *Job Satisfaction* maka *Turnover Intention* akan menurun.

Dengan ini hipotesis pertama yang mengatakan “*Job Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Harapan Jaya Multi Bisnis” terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Pengaruh *Sales Promotion* Terhadap Keputusan Pembelian

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Harapan Jaya Multi Bisnis. Hal ini berdasarkan hasil uji t yang mendapatkan nilai $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ ($-4,554 < -1,975$) atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 dinyatakan ditolak dan H_a dinyatakan diterima. Nilai t hitung negatif, berarti berpengaruh negatif artinya semakin meningkat *Employee Engagement* maka *Turnover Intention* akan menurun.

Dengan ini hipotesis kedua yang menyatakan “*Employee Engagement* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Harapan Jaya Multi Bisnis” terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat menyadari bahwa *job satisfaction* seorang karyawan berpengaruh kepada *turnover intention* mereka dalam sebuah perusahaan. Sehingga dengan meningkatkan *job satisfaction* para karyawan seperti menyediakan lingkungan yang baik terhadap karyawan, memberikan pelatihan terhadap karyawan, dan memberikan tujuan serta target sesuai dengan performa karyawan. Hal tersebut bisa membuat produktivitas karyawan meningkat. Oleh karena itu PT. Harapan Jaya Multi Bisnis dapat mengembangkan *job satisfaction* karyawan dalam perusahaan, agar karyawan merasa puas dalam bekerja dan bisa meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja dan meminimalisir niat untuk meninggalkan perusahaan.

Sedangkan untuk *employee engagement* peneliti dapat mengetahui bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sehingga semakin perusahaan dapat *engage* karyawan mereka maka akan meminimalisir terjadinya *turnover intention*. Maka dari itu PT. Harapan Jaya Multi Bisnis dapat meningkatkan *employee engagement* mereka terhadap karyawan dengan membantu perkembangan setiap karyawan kemudian memperhatikan kesehatan dan kebahagiaan karyawan serta menghormati setiap karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Hal ini dapat diterapkan agar karyawan merasa dapat bertumbuh dan berkembang dalam perusahaan sehingga bisa membuat karyawan lebih efektif dan lebih efisien dalam bekerja sehingga meminimalisir niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Adanya pengaruh pada *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Adanya pengaruh pada *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua (H_2) di terima.

Saran dan Keterbatasan

Dari penelitian ini maka saran yang didapatkan adalah Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada

beberapa perusahaan, sehingga hasil penelitian akan lebih valid dan populasi lebih luas kemudian untuk penelitian lebih lanjut, lebih banyak variabel dapat digunakan untuk membuat hasil pencarian lebih valid serta lebih memperhatikan responden saat mengisi kuesioner agar responden dapat memberikan jawaban lebih banyak sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Keterbatasan yang ada pada penelitian ini adalah Penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT. Harapan Jaya Multi Bisnis saja, sehingga hasil pencarian akan kurang akurat jika menyangkut populasi penelitian yang lebih luas dan penelitian yang dilakukan dibatasi pada 2 variabel saja yaitu *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement*, karena banyak faktor lain yang juga mempengaruhi *Turnover Intention* serta ada batasan penelitian kuesioner, yaitu terkadang respon yang diberikan oleh sampel tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

REFERENSI

- Anindya, N. N. I., Ariana, N., & Putra, A. M. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan The Legian Bali Hotel. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 1(1), 1–8. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/488e25bd65521e1706c50ed955f173da.pdf#page=4
- Ardana, I. B. D. P. Y. I. K. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY INN EXPRESS.
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 319–334.
- Chandani, A., Mehta, M., Mall, A., & Khokhar, V. (2016). Employee engagement: A review paper on factors affecting employee engagement. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(15). <https://doi.org/10.17485/jst/2016/v9i15/92145>
- Rahman, S., & Rivai, H. A. (2020). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Bintang Tiga Di Kota Padang. *Journal of Management and Business Review*, 17(1), 63–78. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v17i1.172>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45(June), 10–22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- Wardhani, W. K. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. 2(1), 2015. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/774/960>

LAMPIRAN

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Signifikansi	Batasan Signifikansi	Keputusan
<i>Job Satisfaction (X1)</i>	Item 1	0,000	0,05	Valid
	Item 2	0,000	0,05	Valid
	Item 3	0,000	0,05	Valid
	Item 4	0,000	0,05	Valid
	Item 5	0,000	0,05	Valid
	Item 6	0,000	0,05	Valid
	Item 7	0,000	0,05	Valid
	Item 8	0,000	0,05	Valid
	Item 9	0,000	0,05	Valid
	Item 10	0,000	0,05	Valid
	Item 11	0,000	0,05	Valid
	Item 12	0,000	0,05	Valid
<i>Employee Engagement (X2)</i>	Item 1	0,000	0,05	Valid
	Item 2	0,000	0,05	Valid
	Item 3	0,000	0,05	Valid
	Item 4	0,000	0,05	Valid
	Item 5	0,000	0,05	Valid
<i>Turnover Intention (Y)</i>	Item 1	0,000	0,05	Valid
	Item 2	0,000	0,05	Valid
	Item 3	0,000	0,05	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Batas r	Keputusan
<i>Job Satisfaction (X1)</i>	0,896	0,600	Reliabel
<i>Employee Engagement (X2)</i>	0,716	0,600	Reliabel
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,755	0,600	Reliabel

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
1 (<i>Constant</i>)		
<i>Job Satisfaction (X1)</i>	.591	1.692
<i>Employee Engagement (X2)</i>	.591	1.692

a. *Dependent Variable: Turnover Intention (Y)*

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser
Correlations

			<i>Job Satisfaction (X1)</i>	<i>Employee Engagement (X2)</i>	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Spearman's rho</i>	<i>Job Satisfaction (X1)</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.527**	.149
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.000	.060
		<i>N</i>	160	160	160
	<i>Employee Engagement (X2)</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	.527**	1.000	.122
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.	.124
		<i>N</i>	160	160	160
	<i>Unstandardized Residual</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	.149	.122	1.000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.060	.124	.
		<i>N</i>	160	160	160

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Turnover Intention (Y) * Job Satisfaction (X1)</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	268.309	25	10.732	13.367	.000
		<i>Linearity</i>	194.857	1	194.857	242.686	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	73.452	24	3.061	3.812	.000
	<i>Within Groups</i>		107.591	134	.803		
	<i>Total</i>		375.900	159			

Tabel 7. Turnover Intention (Y) * Employee Engagement (X2)
ANOVA Table

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Turnover Intention (Y) * Employee Engagement</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	203.567	12	16.964	14.470	.000
		<i>Linearity</i>	155.278	1	155.278	132.452	.000

(X2)	<i>Deviation from Linearity</i>	48.289	11	4.390	3.745	.000
	<i>Within Groups</i>	172.333	147	1.172		
	<i>Total</i>	375.900	159			

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 <i>(Constant)</i>	13.896	.686		20.244	.000		
<i>Job Satisfaction (X1)</i>	-.122	.016	-.523	-7.720	.000	.591	1.692
<i>Employee Engagement (X2)</i>	-.160	.035	-.308	-4.554	.000	.591	1.692

a. *Dependent Variable : Turnover Intention (Y)*

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	215.984	2	107.992	106.023	.000 ^a
<i>Residual</i>	159.916	157	1.019		
<i>Total</i>	375.900	159			

a. *Predictors: (Constant), Employee Engagement (X2), Job Satisfaction (X1)*

b. *Dependent Variable: Turnover Intention (Y)*

Tabel 10. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 <i>(Constant)</i>	20.244	.000
<i>Job Satisfaction (X1)</i>	-7.720	.000
<i>Employee Engagement (X2)</i>	-4.554	.000

a. *Dependent Variable: Turnover Intention (Y)*