

# PENGARUH JOB SATISFACTION DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL SANTIKA PREMIERE SEMARANG

Tegar Wijayanto<sup>1</sup>, Widiartanto<sup>2</sup>, Reni Shinta Dewi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

<sup>1</sup>Email: [tegarwijayanto01@gmail.com](mailto:tegarwijayanto01@gmail.com)

**Abstract:** *Human resources are the main factor in creating a company's competitive advantage. The employee turnover intention is still a problem in Hotel Santika Premiere Semarang. Job satisfaction and employee engagement are thought to be the cause of high turnover intention. This type of research is explanatory research. Sampling using the saturated sampling technique as many as 78 employees of Hotel Santika Premiere Semarang. Collecting data using questionnaires, interviews, and literature study. This study uses quantitative analysis using validity, reliability, correlation coefficient, coefficient of determination, simple and multiple linear regression, t test, and F test which is processed using SPSS 25.0 version. The results of the study indicate that there is a negative and significant effect of job satisfaction and employee engagement variables, either partially or simultaneously, on the turnover intention of the employees of Hotel Santika Premiere Semarang. Based on the results of the study, it is suggested that Hotel Santika Premiere Semarang can seek to provide verbal and emotional work support and can maintain a conducive work environment, so that employees feel comfortable and enthusiastic and reduce the effort to find other alternative jobs.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Employee Engagement, Turnover Intention*

**Abstraksi:** Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menciptakan keunggulan bersaing suatu perusahaan. Faktor turnover intention karyawan masih menjadi masalah bagi Hotel Santika Premiere Semarang. Job satisfaction dan employee engagement diduga sebagai penyebab tingginya turnover intention. Tipe penelitian ini adalah explanatory research. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 78 karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana dan berganda, uji t, dan uji F yang diolah menggunakan SPSS 25.0 version. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan variabel job satisfaction dan employee engagement baik secara parsial maupun simultan terhadap terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. Berdasarkan hasil penelitian disarankan bagi Hotel Santika Premiere Semarang dapat mengupayakan untuk memberikan dukungan kerja secara verbal maupun emosional dan dapat menjaga lingkungan kerja tetap kondusif, sehingga karyawan merasa nyaman dan antusias serta mengurangi usaha untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

**Kata Kunci:** *Job Satisfaction, Employee Engagement, Turnover Intention*

## Pendahuluan

*Turnover* karyawan merupakan masalah yang signifikan bagi industri perhotelan. Di Indonesia, industri perhotelan memiliki permasalahan tingkat *turnover* karyawan yang juga tinggi. Andriani (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *turnover* karyawan hotel di Indonesia mencapai kisaran 11–38% per tahunnya. Angka tersebut dikategorikan tinggi berdasarkan pernyataan Gillies (1989) adanya perputaran karyawan dapat dikategorikan normal jika berkisar 5–10% serta *turnover* tinggi jika melebihi 10% per tahun. Faktor perputaran karyawan masih menjadi masalah bagi Hotel Santika Premiere Semarang. Hal ini ditandai dengan cukup tingginya angka keluar-masuk karyawan.

**Tabel 1. Turnover karyawan Hotel Santika Premiere Semarang**

Tahun	Jumlah Karyawan					Turnover
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Pemberhentian	Akhir Tahun	
2018	94	22	22	0	94	23,40%
2019	94	22	22	0	94	23,40%
2020	94	0	0	20	74	0

Sumber: Hotel Santika Premiere Semarang (2021)

Total *turnover* karyawan Hotel Santika Premiere pada tahun 2018 dan 2019 mencapai 22 orang, dengan *turnover rate* mencapai 23,40% per tahun. Angka tersebut melebihi 10% per tahun dan dapat dikatakan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* sendiri adalah sebuah bentuk nyata dari sikap yang didorong oleh satu-satunya dugaan yaitu terdapat tujuan yang dimiliki oleh pelaku *turnover* sendiri yakni *turnover intention* (Fishbein dan Ajzen, 2005). Keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) adalah evaluasi karyawan terkait dengan kelanjutannya untuk terus atau berhenti bekerja pada perusahaan saat ini.

Terdapat banyak hal yang menjadi pendorong karyawan untuk keluar, salah satunya yaitu ketidaksesuaian situasi kerja saat ini dengan yang diharapkan. Juliantara et.al, (2019) menemukan *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap *turnover intention*, dimana *turnover* akan menurun ketika karyawan dapat merasakan kepuasan kerja yang tinggi atau terjaminnya kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya. Spector (1985) berpendapat bahwa karyawan cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan ketika merasa tidak puas daripada karyawan yang puas dengan pekerjaannya.

*Employee engagement* diartikan sebagai suatu keadaan motivasional positif yang memiliki karakteristik antusiasme, persistensi, serta totalitas dalam pekerjaan (Schaufeli, 2002). Riset dari Takawira et.al, (2014) menemukan bahwa *turnover intention* memiliki keterikatan yang sangat kuat serta signifikan dengan *employee engagement*. Kahn (1990) mengemukakan ada dua reaksi karyawan dalam hal *employee engagement*, yaitu *engagement* dan *disengagement*. Karyawan yang memiliki *engagement* ditandai dengan dedikasi yang kuat terhadap perusahaan dimana ditunjukkan dengan tingginya keterlibatan untuk kemajuan perusahaan (Schaufeli et al, 2002). Karyawan yang *disengagement* dapat dilihat bekerja secara fisik, namun tidak berusaha untuk mengerahkan seluruh tenaga dan kesungguhan dalam bekerja, serta menganggap pekerjaan adalah sebuah beban dan mudah untuk meninggalkannya (Schaufeli & Bakker, 2003). Karyawan yang *disengagement* dapat mejadi sebuah masalah, dikarenakan hilangnya komitmen dan motivasi karyawan memberikan dampak pada kecenderungan untuk keluar dari perusahaan (Caldwell et al., 1990).

Alam et al. (2013) dalam penelitiannya memperoleh hasil yaitu karyawan akan bertahan dalam perusahaan jika mendapatkan kepuasan dari perusahaan. Penelitian Rachmatan dan Kubatini (2018) menjelaskan tingkat *employee engagement* yang tinggi terhadap perusahaan akan menyebabkan pada *turnover intention* yang rendah. Reissova & Papay (2021) yang menemukan bahwa variabel *job satisfaction* dan *employee engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Terdapat penelitian serupa tentang *turnover intention* dan *job satisfaction* di hotel tetapi jarang dikaitkan bersama *employee engagement* yang mungkin menjadi akar penyebab tingginya *turnover*. Melihat dari latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *job satisfaction* dan *employee engagement* secara parsial maupun simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.

## **Kerangka Teori**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia yaitu ilmu ataupun seni mengelola hubungan dan fungsi karyawan untuk dapat efektif dan efisien mendorong tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2005) mendefinisikan adalah proses penerapan, pengembangan, evaluasi, metode, dan rencana relevan kepada karyawan sebuah perusahaan. Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2005), manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan, pengarahan, pengendalian, pemeliharaan hubungan karyawan untuk mencapai tujuan.

### ***Turnover Intention***

Mobley et al., (1978) menjelaskan *turnover intention* merupakan kecenderungan tenaga kerja dalam meninggalkan pekerjaan mereka saat ini atau pindah ke pekerjaan baru yang mereka pilih. Keinginan keluar mempunyai korelasi positif yang dapat dihubungkan dengan *turnover* sebenarnya, *turnover intention* diyakini memiliki sifat yang sama dengan *turnover* (Mobley et. al, 1978). Mobley et al., (1978) menjelaskan mengenai indikator dalam menjelaskan *turnover intention* yang ada dalam suatu perusahaan:

1. *Thinking of quitting*  
*Thinking of quitting* yaitu keadaan dimana karyawan berpikir bahwa mereka harus berhenti bekerja pada perusahaan saat ini.
2. *Intention to search for alternative*  
Jika seorang karyawan sudah ingin keluar dari organisasi, mereka akan mencoba mengungkap informasi pekerjaan lain yang mereka yakini lebih unggul.
3. *Intention to quit*  
Intensi berhenti dari pekerjaan menunjukkan dorongan seseorang agar meninggalkan posisinya saat ini

### ***Job Satisfaction***

Menurut Robbins (2015) menjelaskan *job satisfaction* adalah emosi positif pekerja yang menyadari bahwa pekerjaan adalah tanggung jawab. Sedangkan menurut Luthans (2006), *job satisfaction* merupakan anggapan karyawan tentang seberapa baik pekerjaan akan dianggap penting. Dari pemikiran ahli di atas, disimpulkan *job satisfaction* yaitu suatu sikap dan pernyataan karyawan berdasarkan penilaian terhadap mencerminkan keadaan menyenangkan dalam bentuk evaluasi pekerjaan. Beberapa dimensi yang dapat digunakan dalam mengukur *job satisfaction* karyawan menurut Luthans (2006) adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri (*The Work it Self*)
2. Atasan (*Supervisor*)
3. Rekan kerja (*Co-Workers*)
4. Promosi (*Promotion*)
5. Gaji (*Pay*)

### ***Employee Engagement***

Schaufeli (2002) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan suatu terminologi mengenai rasa keterikatan dan keterlibatan karyawan terhadap perusahaannya, dimana dampak dari keterlibatan ini memungkinkan pekerja untuk mendorong melampaui keterbatasan mereka dan memberikan kinerja terbaik mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Schaufeli et al., (2002) indikator yang dapat mengukur *employee engagement* terdiri dari tiga aspek, yaitu:

1. *Vigor* (Semangat)

*Vigor* adalah adanya kekuatan dan pola pikir yang tinggi dalam bekerja, kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas, dan keuletan dalam menghadapi rintangan merupakan indikator dari semangat.

2. *Dedication* (Dedikasi)

*Dedication* merupakan aspek yang dicirikan oleh rasa tujuan, inspirasi, semangat, dan tantangan batin. Pekerja yang berkomitmen tinggi dapat menunjukkan bahwa pekerjaan mereka menyenangkan, menginspirasi, dan menantang.

3. *Absorption* (Keasyikan),

Keasyikan membawa energi positif dalam diri karyawan untuk dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Semakin tinggi aspek *absorption* dalam diri karyawan, kesenangan dan motivasi internal karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya juga akan semakin tinggi.

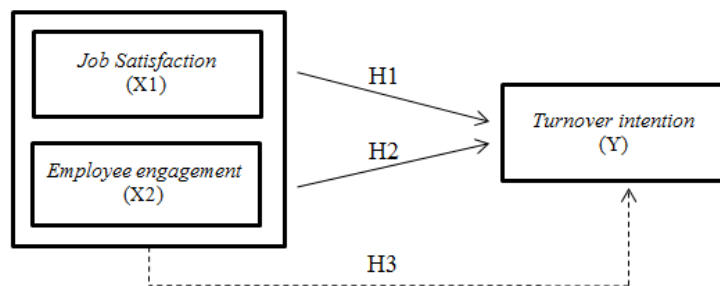
### Hipotesis

Hipotesis yang disusun pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1: *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.

H2: *Employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.

H3: *Job satisfaction* dan *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.



**Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian**

### Metode Penelitian

Tipe penelitian adalah *explanatory research* dengan pengambilan sample menggunakan teknik *non probability sampling* menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 78 responden karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi sederhana dan berganda, signifikansi uji t dan uji f.

## Hasil Uji

**Tabel 2. Hasil Korelasi Variabel *Job Satisfaction* terhadap Variabel *Turnover Intention***

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 <sup>a</sup>	,381	,373	1,929
a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Hasil uji korelasi *job satisfaction* memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel *turnover intention* dengan nilai 0,617. Hasil perhitungan uji determinasi juga diketahui variabel *job satisfaction* berpengaruh sebesar 38,1% terhadap variabel *turnover intention*, sedangkan 61,9% dipengaruhi oleh variabel selain *job satisfaction*

**Tabel 3. Hasil Korelasi Variabel *Employee Engagement* terhadap Variabel *Turnover Intention***

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,608 <sup>a</sup>	,370	,362	1,946
a. Predictors: (Constant), Employee Engagement				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Hasil uji korelasi *employee engagement* memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel *turnover intention* dengan nilai 0,608. Hasil uji determinasi juga diketahui variabel *employee engagement* berpengaruh sebesar 37% terhadap variabel *turnover intention*. Sedangkan 63% dipengaruhi oleh variabel selain *employee engagement*.

**Tabel 4. Hasil Korelasi Variabel *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement* terhadap Variabel *Turnover Intention***

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 <sup>a</sup>	,414	,399	1,888
a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Job Satisfaction				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

*Job satisfaction* dan *employee engagement* memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel *turnover intention* dengan nilai 0,644. Hasil perhitungan uji determinasi juga diketahui variabel *job satisfaction* dan *employee engagement* berpengaruh sebesar 41,4% terhadap variabel *turnover intention*, sedangkan 59,6% dipengaruhi oleh variabel selain *job satisfaction* dan *employee engagement*.

**Tabel 5. Hasil Regresi Linier Sederhana *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention***

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,575	1,475		10,561	,000
	Job Satisfaction	-,253	,037	-,617	-6,838	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil analisis regresi linier sederhana, terlihat adanya pengaruh negatif sebesar -0,253 variabel *job satisfaction* terhadap variabel *turnover intention*, sehingga hubungannya adalah negatif atau berlawanan. Nilai t hitung  $|-6,838| > t$  Tabel (1,665), sehingga hubungannya adalah signifikan.

**Tabel 6. Hasil Regresi Linier Sederhana *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention***

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,814	1,397		10,607	,000
	Employee Engagement	-,170	,025	-,608	-6,680	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Adanya pengaruh negatif berdasarkan analisis regresi linier sederhana sebesar -0,170 variabel *employee engagement* terhadap variabel *turnover intention* sehingga hubungannya adalah negatif atau berlawanan. Nilai t hitung  $|-6,680| > t$  Tabel (1,665), sehingga hubungannya adalah signifikan

**Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention***

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,208	1,476		10,982	,000
	Job Satisfaction	-,148	,062	-,362	-2,387	,020
	Employee Engagement	-,088	,042	-,314	-2,072	,042

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Nilai koefisien regresi berganda variabel *job satisfaction* adalah -0,148, variabel *employee engagement* -0,088, dan dengan nilai konstanta sebesar 16,208. Sehingga hubungannya adalah berlawanan.

**Tabel 8. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189,236	2	94,618	26,539	,000 <sup>b</sup>
	Residual	267,389	75	3,565		
	Total	456,625	77			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Job Satisfaction

Diketahui nilai F tabel dari tabel F dengan penyesuaian *degree of freedom 1* (df 1) dan *degree of freedom 2* (df 2) dimana nilai signifikansi yaitu 5% (0,05). Nilai df 1 diperoleh dari perhitungan  $df\ 1 = \text{jumlah variabel} - 1$ , sehingga  $df\ 1 = 3 - 1$  yaitu 2. Sedangkan df 2 diperoleh dari  $df\ 2 = n - k - 1$ , dimana n merupakan jumlah data dan k merupakan total variabel independen. Maka  $df\ 2 = 78 - 2 - 1$  menghasilkan nilai 75. Menurut penjabaran di atas, nilai F diperoleh sebesar 3,119. Nilai F hitung yaitu 26,539. Disimpulkan F hitung yang lebih tinggi dari F tabel yaitu  $26,639 > 3,119$  atau ada di daerah penolakan  $H_0$ , sehingga  $H_1$  diterima. Maka variabel *job satisfaction* dan *employee engagement* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

## Pembahasan

Pertama, berdasarkan hasil pengujian melalui program SPSS diketahui bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan yang kuat terhadap *turnover intention* yaitu sebesar 0,617, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,381. Adanya pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* ditunjukkan pada analisis regresi linier sederhana dengan nilai -0,253. Nilai negatif pada uji regresi menunjukkan bahwa apabila *job satisfaction* naik ke arah positif maka sebaliknya *turnover intention* akan menurun ke arah negatif. Karyawan yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya di dalam perusahaan akan tetap bekerja pada perusahaan atau memiliki *turnover intention* yang rendah. Hubungan kuat artinya apabila *job satisfaction* yang dirasakan karyawan menurun sedikit saja, maka akan berpengaruh terhadap *turnover intention* semakin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Luz, et. al (2016) menyatakan hasil bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil uji t yang telah dilakukan, ditemukan hasil t hitung  $|-6,838| > t\ \text{Tabel}\ (1,665)$ , sehingga terdapat pengaruh signifikan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Hipotesis pertama yaitu “*job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang” **diterima**. Hal ini mendukung teori dari Spector (1985) berpendapat bahwa karyawan cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan ketika merasa tidak puas daripada karyawan yang puas dengan pekerjaannya. *Job satisfaction* yang tinggi akan memicu karyawan agar memaksimalkan bagian pekerjaannya dan sesuai standar kinerja yang diharuskan. Dampaknya adalah pada tingkat *turnover* atau *turnover intention* yang rendah.

Kedua, Berdasarkan hasil pengujian melalui program SPSS diketahui bahwa *employee engagement* memiliki hubungan kuat terhadap *turnover intention* yaitu sebesar 0,608, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,370. Adanya pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* ditunjukkan dari analisis regresi linier sederhana dengan nilai -0,170. Nilai negatif pada uji regresi menunjukkan bahwa apabila *employee engagement* naik ke arah positif maka sebaliknya *turnover intention* akan menurun ke arah negatif. Karyawan yang merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya (*employee engagement*) akan tetap bekerja pada perusahaan

atau memiliki *turnover intention* yang rendah. Hubungan kuat artinya apabila *employee engagement* yang dirasakan karyawan menurun sedikit saja, maka akan berpengaruh terhadap *turnover intention* semakin tinggi. Hasil penelitian ini mengenai pentingnya membangun *employee engagement* yang dampaknya adalah menurunnya tingkat *turnover intention* mendukung penelitian dari Wibawa dan Soedarsono (2016) yang menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Uji t yang telah dilakukan ditemukan hasil t hitung  $|-6,680| > t$  Tabel (1,665), sehingga terdapat pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Hipotesis kedua yaitu “*employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang” **diterima**. Hal ini mendukung teori dari Baumruk dan Gorman (2006) dimana karyawan dengan rasa keterkaitan (*engage*) tinggi, maka dapat meningkatkan perilaku umum, salah satunya tetap tinggal di perusahaan.

Ketiga, Pada variabel *turnover intention* karyawan Hotel Santika Premiere Semarang termasuk dalam kategori rendah yaitu dengan nilai mean sebesar 1,78. Indikator yang menggambarkan rendahnya *turnover intention* pada karyawan yaitu berfikir untuk meninggalkan perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Terdapat item yang memiliki nilai di atas rata-rata, dimana dinilai oleh responden memicu *turnover intention* yang tinggi yaitu mencari informasi mengenai pekerjaan lain. Banyaknya informasi pekerjaan yang menawarkan berbagai benefit kerja menjadi dorongan karyawan atas alasan dalam meninggalkan pekerjaannya sekarang. Diperlukan usaha Hotel Santika Premiere Semarang untuk memberikan dukungan kerja secara verbal maupun emosional serta menjaga lingkungan kerja tetap kondusif dan nyaman bagi karyawan.

Analisis regresi linier berganda yang dilakukan pada penelitian ini menguji antara variabel *job satisfaction* dan *employee engagement* terhadap variabel *turnover intention*. Hasil uji regresi tersebut variabel *turnover intention* mendapatkan nilai -0,148 serta *employee engagement* mendapatkan nilai -0,088. Dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini *job satisfaction* berpengaruh lebih besar terhadap *turnover intention* dibandingkan *employee engagement*. Hasil korelasi dapat dilihat hubungan yang kuat antara variabel *job satisfaction* dan *employee engagement* terhadap variabel *turnover intention* yaitu dengan nilai 0,644. Hubungan kuat artinya apabila *job satisfaction* dan *employee engagement* yang dirasakan karyawan menurun sedikit saja, maka akan berpengaruh terhadap *turnover intention* semakin tinggi. Pada uji F, F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $26,639 > 3,119$  yang berarti variabel *job satisfaction* dan *employee engagement* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis di atas hipotesis ketiga yaitu “*job satisfaction* dan *employee engagement* secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” **diterima**. Karyawan dengan *job satisfaction* atau kepuasan diiringi dengan *engagement* atau keterikatan tinggi terhadap pekerjaannya akan mendorong rendahnya *turnover intention* pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. Penelitian ini menemukan hasil yang serupa dengan yang dilakukan oleh Wang et al., (2019) dimana variabel *job satisfaction* dan *employee engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Terdapat pula kecenderungan responden yang memiliki masa kerja sebentar lebih memiliki kemungkinan *turnover intention* tinggi dibandingkan masa kerja yang lebih lama, dengan kata lain semakin lama karyawan bekerja akan semakin rendah *turnover intention*.

Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh antara *job satisfaction* dan *employee engagement* secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. Dimana variabel *job satisfaction* memberikan kontribusi terbesar pada variabel *turnover intention*. Hasil penelitian pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang juga membuktikan bahwa variabel *job satisfaction* dan *employee engagement* secara bersama-



sama berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada industri perhotelan. Dimana penelitian dengan variabel serupa belum banyak diteliti sebelumnya pada ranah industri perhotelan.

## Kesimpulan dan Saran

*Job satisfaction* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. Hasil negatif menunjukkan bahwa pengaruh antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention* adalah berlawanan artinya apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka tingkat *turnover intention* rendah, begitu pula sebaliknya. Hal ini menunjukkan Hotel Santika Premiere Semarang perlu meningkatkan *job satisfaction* karyawannya guna mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan dalam perusahaan.

Pada variabel *employee engagement* juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. Hasil negatif menunjukkan bahwa pengaruh antara *employee engagement* terhadap *turnover intention* adalah berlawanan artinya apabila karyawan merasa terikat terhadap pekerjaannya maka tingkat *turnover intention* rendah, begitu pula sebaliknya. Pihak perusahaan dapat melakukan upaya untuk meningkatkan *employee engagement* agar dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *job satisfaction* dan *employee engagement* secara bersama-sama terhadap *turnover intention*. Hasil negatif menunjukkan bahwa pengaruh antara *job satisfaction* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* adalah berlawanan artinya apabila karyawan merasakan *job satisfaction* dan *employee engagement* yang tinggi maka tingkat *turnover intention* rendah, begitu pula sebaliknya. Hal ini menunjukkan Hotel Santika Premiere Semarang dapat meningkatkan *job satisfaction* dan *employee engagement* demi mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Saran diberikan dari kesimpulan yang telah dijabarkan dari hasil penelitian diatas. Hal ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan pertimbangan Hotel Santika Premiere Semarang juga bagi peneliti selanjutnya.

Bagi Hotel Santika Premiere Semarang. Hotel Santika Premiere Semarang dapat memberikan keterbukaan, kesempatan, dan ketentuan yang dapat diperoleh karyawan untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaannya. Selain itu pihak perusahaan dapat memberikan tanggung jawab lebih pada karyawan sebagai aktualisasi diri, memaksimalkan pengawasan karyawannya baik melalui perbaikan sistem maupun komunikasi yang ada. Hal lain yang dapat diupayakan yaitu Hotel Santika Premiere Semarang mampu membangun komunikasi serta interaksi yang efektif, aktif, dan menyenangkan baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja. Peningkatan konsistensi karyawan dalam bekerja juga menjadi hal yang penting ditingkatkan oleh perusahaan melalui cara yang efektif seperti meningkatkan kepercayaan, memperbanyak diskusi, maupun memberikan motivasi.

Bagi Penelitian Selanjutnya. Peneliti selanjutnya dapat memanfaatkan penelitian ini untuk dapat dikembangkan lebih lanjut seperti menambah variabel yang mungkin berpengaruh berdasarkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menambah objek penelitian, yaitu antara beberapa hotel untuk menguji variabel dengan lokus secara lebih luas.

## Daftar Pustaka

- Alam KH, Musadieg AM, Susilo H. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja (studi pada Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis 1(2)*: 141-149
- Baumruk, R. and Gorman, B. (2006) Why Managers Are Crucial to Increasing Engagement. *Melcrum Publishing*.
- Berry, M. L., & Morris, M. L. (2008). The Impact of Employee Engagement Factors and Job Satisfaction on Turnover Intent. *Online Submission*.
- Caldwell, D., Chatman, J., & O'Reilly, C. (1990). Building organizational commitment. A multi-firm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 245–261
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2005). Theory-based behavior change interventions: Comments on Hobbis and Sutton. *Journal of health psychology*, 10(1), 27-31.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Juliantara, I. K., Luh, I. H. H. S. N., & Sulistyawati, K. S. (2020). The Effect of Employee Engagement on Turnover Intention: The Case of Golden Tulip Jineng Resort Bali Hotel.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Luz, C. M. D. R., de Paula, S. L., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão: Vol. 25 No. 1, 2018 pp. 84-10*.
- Mobley, W., H. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63: 408-414
- Reissová, A., & Papay, M. (2021). Relationship between Employee Engagement, Job Satisfaction and Potential Turnover. *TEM Journal*. Volume 10, Issue 2, Pages 847-852, ISSN 2217-8309, DOI: 10.18421/TEM102-44
- Robbins, Stephen (2015), *Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat*, Jakarta.
- Schaufeli, W.B. (2002). 'What is engagement?', in Truss, C., Alfes, K., Delbridge, R., Shantz, A. and Soane, E. (Eds): *Employee Engagement in Theory and Practice*, Routledge, London, pp.15–35.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement scale preliminary manual version 1. *Occupational Health Psychology Unit*. 1-58.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71 92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Shuck, M. B. (2010). Employee Engagement: An Examination Of Antecedent And Outcome Variables. *Fiu Electronic Theses And Dissertations*.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Takawira, N., Coetzee, M. and Schreuder, D. (2014) Job Embeddedness, Work Engagement and Turnover Intention of Staff in a Higher Education Institution: An Exploratory Study. *SA Journal of Human Resource Management*, 12, 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.524>

- Wibawa, Nugraha Hadi., Soedarsono, D. K., & Si, M. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada PT. Finnet Indonesia. *e-Proceeding of Management* : Vol.3, No.2
- Wang, Chaohui ., Jiahui Xua., Tingting Christina Zhang , Qinglian Melo Li . (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, 10–22