

“Hubungan antara Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement*  
terhadap *Turnover Intention*”

Skripsi



Disusun Oleh :

Krismanto Yonatan      201660062

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MURIA KUDUS**  
**TAHUN 2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Hubungan antara Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* terhadap  
*Turnover Intention***

Yang diajukan oleh

**KRISMANTO YONATAN**

**NIM. 2016.60.062**

Telah di setujui oleh:

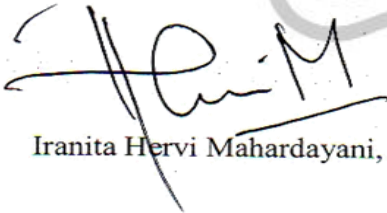
Pembimbing Utama



Dhini Rama Dhania, S.Psi. M. Si

Tanggal **22 FEB 2021**

Pembimbing Pendamping



Iranita Hervi Mahardayani, S.Psi , M.Psi

Tanggal **22 FEB 2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi

Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus dan Diterima Untuk Memenuhi

Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi.

Pada Tanggal : 22 FEB 2021

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Univeristas Muria Kudus

Dekan

Iranita Hery Mahardayani, S.Psi. M.Psi

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Dhini Rama Dhania, S.Psi. M. Si

2. Dr. M. Widjanarko, S.Psi., M.Si

3. Ridwan Budi P., S.Psi, MA

## MOTTO

“ Apapun yang kamu perbuat, perbuatlah itu dengan segenap hatimu dan  
dengan segenap pikiranmu “

- Anonim -



## **PERSEMBAHAN**

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk orang-orang yang senantiasa peduli terhadap penulis dalam suka maupun duka. Mulai dari keluarga hingga orang-orang yang turut berkontribusi dalam perjalanan hidup penulis.

Selalu ada pelajaran disetiap perjalanan.



## PRAKATA

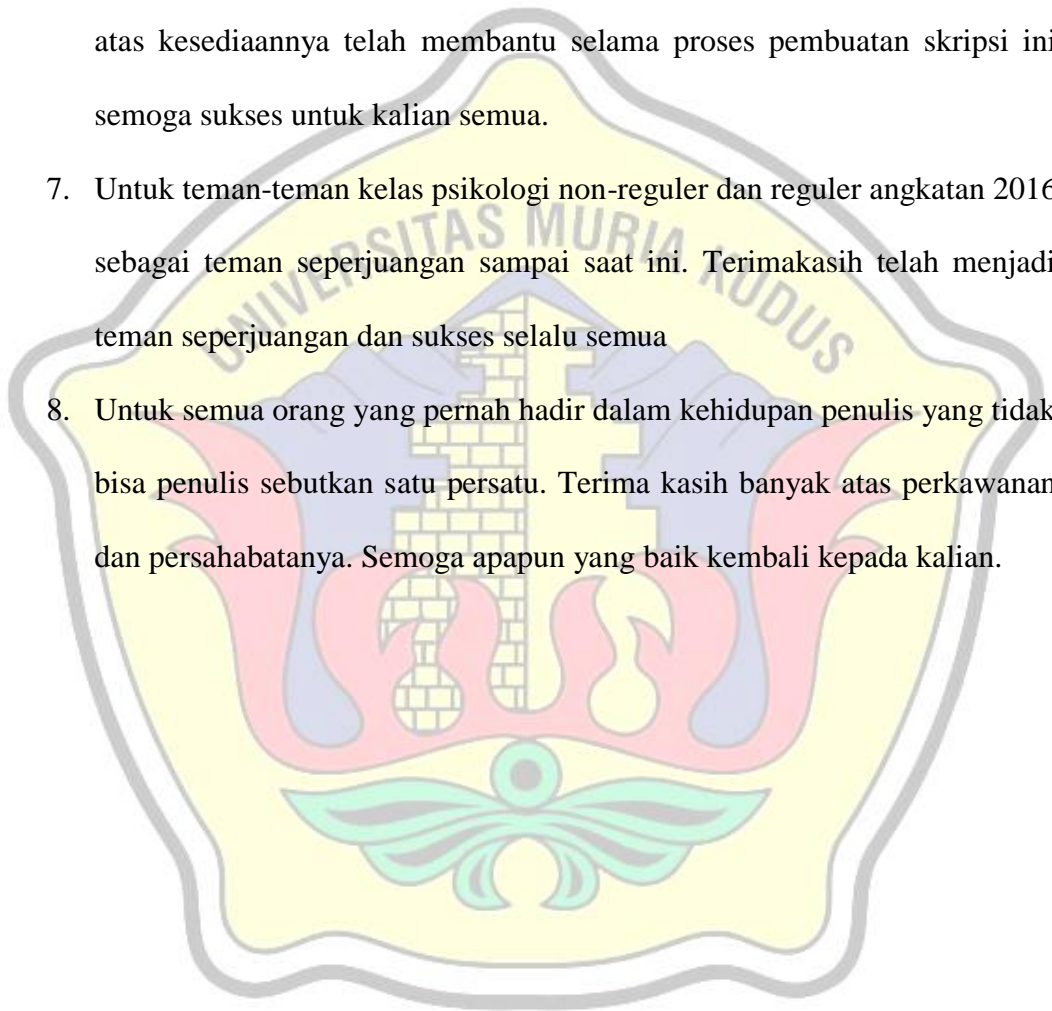
Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Tuhan YME atas segala hikmat dan penyertaan -Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*”

Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara moril maupun spiritual maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Iranita Hervi Mahardayani, S.Psi. M.Psi, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus.
2. Ibu Dhini Rama Dhania, S.Psi. M. Si dan Ibu Iranita Hervi Mahardayani, S.Psi. M.Psi, selaku Dosen pembimbing pertama dan kedua yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan dan masukan dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
3. Dosen beserta Staf Fakultas Psikologi UMK yang telah membantu selama proses studi penulis disini.
4. Keluarga Besar penulis yang senantiasa memberikan dukungan terhadap penulis, Bapak Subaidi, Ibu Marsinah, Mas Heri Wibowo dan saudara-saudara penulis yang lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
5. Sahabat-sahabat penulis yang senantiasa memberikan kenangan dan dukungan dalam suka maupun duka Rendika Bayu Nugraha, Christy, Aditya Tri Dharmawan, Steven Wong, Rakha Herdian, Nico Chris, Yai

Huda, Afif Dewantoro, Mustofa Abdul Munir, Teguh Prabowo, Bang Jamal, Akhlis Safiul Ukhro, Nofitasari Tri Wulandari, Ida Fitria Amini, Siti Saroh Mustofa, Khoirun Nisa, Rosi Handayani, Kirana C, Tiyan Adhi, Tulus C, M. Arif semoga sukses untuk kalian semua.

6. Untuk teman-teman karyawan Alfamart terima kasih atas dukungan dan atas kesediaannya telah membantu selama proses pembuatan skripsi ini semoga sukses untuk kalian semua.
7. Untuk teman-teman kelas psikologi non-reguler dan reguler angkatan 2016 sebagai teman seperjuangan sampai saat ini. Terimakasih telah menjadi teman seperjuangan dan sukses selalu semua
8. Untuk semua orang yang pernah hadir dalam kehidupan penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih banyak atas perkawanan dan persahabatanya. Semoga apapun yang baik kembali kepada kalian.



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN .....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
ABSTRAK .....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	10
Manfaat Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. <i>Turnover Intention</i> .....	12
B. Kepuasan Kerja.....	19
D. <i>Employee Engagement</i> .....	23
E. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan <i>Employee Engagement</i> dengan <i>Turnover Intention</i> .....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Identifikasi Variabel .....	34
B. Definisi operasional variable.....	34
C. C. Populasi dan sampel peneltian .....	36
D. Metode pengumpulan data.....	38
E. Validitas dan Reliabilitas .....	41



F. Metode Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN .....	44
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	44
B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian .....	47
C. Perhitungan Validitas dan Reabilitas.....	50
D. Analisis Data.....	53
E. Pembahasan .....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. KESIMPULAN.....	64
B. SARAN.....	64
DAFTAR PUSTAKA .....	66
LAMPIRAN.....	72
VALIDITAS RELIABILITAS DAN ANALISIS HUBUNGAN.....	73
DATA ANALISIS HUBUNGAN.....	77
UJI NORMALITAS.....	79
UJI LINERARITAS.....	81
UJI ASUMSI REGRESI .....	83
HASIL SKALA PENELITIAN .....	86

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Karyawan Alfamart yang keluar periode tahun 2015 – 2017 .....	6
Tabel 3.1	Blue Print <i>Skala Turnover Intention</i> .....	39
Tabel 3.2	Blue Print Skala Kepuasan Kerja.....	40
Tabel 3.3	Blue Print Skala <i>Employee Engagement</i> .....	40
Tabel 4.1	Blue Print Skala <i>Turnover Intention</i> .....	48
Tabel 4.2	Blue Print Skala Kepuasan Kerja.....	49
Tabel 4.3	Blue Print Skala <i>Employee Engagement</i> .....	49
Tabel 4.4	Sebaran item skala <i>Turnover Intention</i> yang valid dan gugur .....	51
Tabel 4.5	Sebaran item skala Kepuasan Kerja yang valid dan gugur.....	51
Tabel 4.6	Sebaran item skala <i>Employee Engagement</i> yang valid dan gugur .....	52
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas .....	54
Tabel 4.8	Hasil Uji Linieritas Antara Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> .....	54
Tabel 4.9	Hasil Uji Linieritas Antara <i>Employee Engagement</i> dengan <i>Turnover Intention</i> .....	55
Tabel 4.10	Hasil Uji Hipotesis Mayor .....	56
Tabel 4.11	Hasil Analisis Korelasi Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> .....	56
Tabel 4.12	Hasil Analisis Korelasi Hubungan <i>Employee Engagement</i> dengan <i>Turnover Intention</i> .....	57

## ***Relationship of Job satisfaction and Employee Engagement with Turnover Intention***

### ***Abstract***

*This study aims to determine empirically the relationship between job satisfaction and employee engagement with turnover intention on employees of Alfamart Jati and Kaliwungu Districts, Kudus Regency. The sampling technique used a total sampling technique with 84 subjects. The data collection tools used were turnover intention scale, job satisfaction scale and employee engagement scale with four alternative answers on the three scales. The data analysis method used is two predictor regression analysis (major hypothesis). The results of the major hypothesis obtained a correlation coefficient  $r_{x1y}$  of 0.318 with  $p > 0.091$  ( $p > 0.05$ ), which means that there is no significant relationship between job satisfaction and employee engagement with turnover intention with an effective contribution of 101%. Minor hypothesis 1, the magnitude of the coefficient between  $r_{x1y}$  is 0.237 with a significance level of  $p > 0.053$  ( $p > 0.05$ ), which means that there is no relationship between job satisfaction and turnover intention with an effective contribution of 056%. Meanwhile, for minor hypothesis 2, the coefficient between  $r_{x2y}$  is 0.193 with a significance level of  $p > 0.094$  ( $p > 0.05$ ) so that there is no significant relationship between employee engagement and turnover intention with an effective contribution of 037%.*

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

## **Hubungan antara Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention***

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara kepuasan kerja dan *employee engagement* dengan *turnover intention* pada karyawan Alfamart Kecamatan Jati dan Kaliwungu Kabupaten Kudus. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dengan subjek berjumlah 84. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala *turnover intention*, skala kepuasan kerja dan skala *employee engagement* dengan empat alternatif jawaban pada ketiga skala tersebut. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dua predictor (hipotesis mayor). Hasil hipotesis mayor diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{x1y}$  sebesar 0,318 dengan  $p > 0,091$  ( $p > 0,05$ ) yang artinya tidak adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan *employee engagement* dengan *turnover intention* dengan sumbangan efektif sebesar 101%. Hipotesis minor 1 besarnya koefisien antara  $r_{x1y}$  sebesar 0,237 dengan tingkat signifikansi  $p > 0,053$  ( $p > 0,05$ ) artinya tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* dengan sumbangan efektif 056 %. Sedangkan hipotesis minor 2 besarnya koefisien antara  $r_{x2y}$  sebesar 0,193 dengan tingkat signifikansi  $p > 0,094$  ( $p > 0,05$ ) sehingga tidak adanya hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan *turnover intention* dengan sumbangan efektif sebesar 037 %.

**Kata kunci: kepuasan kerja, *employee engagement*, dan *turnover intention*.**