

**Peran *Work Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* Karyawan**

**Bintang Putra Pradana<sup>1</sup> & Galang Lufityanto<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Jalan Sosio Humaniora 1, Bulaksumur, Yogyakarta 55281, Tel. (0274) 550435

e-mail: [<sup>1</sup>bintangputra@mail.ugm.ac.id](mailto:<sup>1</sup>bintangputra@mail.ugm.ac.id), [<sup>2</sup>galanglufityanto@ugm.ac.id](mailto:<sup>2</sup>galanglufityanto@ugm.ac.id)

***Abstract***

An organization or industry will be better off if it has a minimal employee turnover rate. However, in practice, there are some industries have employee turnover rates above the normal limits that have been set. Various factors are suspected to be predictors of the employee turnover in a company. This study aims to determine the role of work engagement and job satisfaction on turnover intentions of production operator employees of PT X. The instruments used in this study were questionnaire, such as the Turnover Intention Scale, the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) and the Minnesota Satisfaction Questionnaire Scale (MSQ). This research has a hypothesis that is work engagement and job satisfaction have a role in employee turnover intentions. Data analysis used multiple linear regression method on 131 employees of production operator PT X. The results of multiple regression revealed that work engagement and job satisfaction had a negative role of 12.9% on the desire to leave or turnover intention of employees of production operator PT X.

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

**Abstrak**

Sebuah organisasi atau industri akan lebih baik jika memiliki angka *turnover* karyawan yang minimal. Akan tetapi dalam praktiknya, tidak sedikit industri atau perusahaan yang memiliki angka *turnover* karyawan di atas batas normal yang telah ditetapkan. Berbagai faktor diduga menjadi prediktor dari tingginya angka atau tingkat *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui peran dari *work engagement* dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT X, khususnya karyawan operator produksi. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Turnover Intention*, skala *Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)* dan Skala *Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Hipotesis penelitian ini adalah *work engagement* dan kepuasan kerja memiliki peran terhadap intensi *turnover* pada karyawan. Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda pada 131 karyawan operator produksi PT X. Hasil penelitian menunjukkan *work engagement* dan kepuasan kerja berperan secara negatif sebesar 12,9% terhadap keinginan keluar atau intensi *turnover* pada karyawan operator produksi PT X.

***Kata kunci:*** *intensitas turnover, kepuasan kerja, work engagement*