



Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Columbus Palopo

Deby Natalia^{1*}, Nur Ayzah¹, Rosda Ruslan¹, Erwina¹, Muhammad Syukri²

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Andi Djemma, Jl. Puang H. Daud No.4, Tompotika, Kec. Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91922 Indonesia

² Program Studi Ekonomi Pembangunan, Universitas Andi Djemma, Jl. Puang H. Daud No.4, Tompotika, Kec. Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91922 Indonesia

*Penulis Korespondensi: debynatalia2003@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of employee engagement on employee turnover intention at PT. ABC. The background of this study is based on the high turnover intention phenomenon in several companies, which is often associated with the level of employee attachment to the organization. Employee engagement is considered an important factor that can foster loyalty, increase motivation, and strengthen employee commitment to the company. The type of research used is quantitative, utilizing primary and secondary data. Data collection was carried out through observation, interviews, and distribution of questionnaires to 36 employees as the research sample. Data analysis techniques include descriptive analysis, validity testing, reliability testing, and simple linear regression analysis to examine the relationship between research variables. Based on the analysis results, a regression coefficient value of 0.181 was obtained with a significance level of 0.359 ($p > 0.05$). This indicates that employee engagement does not have a significant effect on turnover intention. The R-square value of 0.025 indicates that employee engagement contributes only 2.5% to the variation in turnover intention, while the remaining 97.5% is influenced by other factors not examined, such as compensation, leadership, organizational culture, and the work environment. The findings of this study suggest that employee engagement alone is not a determining factor in reducing turnover intention. Therefore, companies need to consider other aspects that can strengthen employee bonds, such as rewards, effective communication, and career development opportunities. Therefore, this study provides an understanding that human resource management efforts must be carried out holistically, not solely focusing on employee engagement but also involving other, more complex variables.*

Keywords: *Compensation; Employee Engagement; Employee Loyalty; Turnover Intention; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. ABC. Latar belakang penelitian ini berangkat dari tingginya fenomena *turnover intention* di beberapa perusahaan, yang sering dikaitkan dengan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. *Employee engagement* dianggap sebagai salah satu faktor penting yang mampu menumbuhkan loyalitas, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan memanfaatkan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran angket (kuesioner) kepada 36 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data mencakup analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, serta analisis regresi linear sederhana untuk menguji hubungan variabel penelitian. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,181 dengan tingkat signifikansi 0,359 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai R Square sebesar 0,025 mengindikasikan bahwa kontribusi *employee engagement* terhadap variasi *turnover intention* hanya sebesar 2,5%, sedangkan sisanya 97,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja. *The findings of this study suggest that employee engagement alone is not a determining factor in reducing turnover intention.* Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek lain yang dapat memperkuat ikatan karyawan, misalnya pemberian penghargaan, komunikasi yang efektif, dan peluang pengembangan karier. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman bahwa upaya pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara holistik, tidak hanya fokus pada *employee engagement*, melainkan juga melibatkan variabel lain yang lebih kompleks.

Kata kunci: Employee Engagement; Kompensasi; Loyalitas Karyawan; Motivasi Kerja; Turnover Intention.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. SDM berperan sebagai perencana, penggerak, dan pengambil keputusan yang mengarahkan perkembangan bisnis. Dalam perkembangan ekonomi modern, karyawan tidak lagi dipandang hanya sebagai sumber tenaga kerja, melainkan sebagai aset berharga yang menentukan daya saing organisasi. Tingkat keterlibatan dan kualitas SDM berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan. Untuk mencapai tujuan bisnis jangka panjang, diperlukan manajemen SDM yang efektif, mampu mengembangkan potensi karyawan, dan menjaga loyalitas mereka. Namun, fenomena *turnover* atau pergantian karyawan masih menjadi masalah serius yang menuntut perhatian, karena berdampak pada biaya rekrutmen, pelatihan, serta kontinuitas operasional.

Turnover intention, atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, menjadi indikator penting dalam memprediksi terjadinya *turnover*. Widodo (2010) dalam Ramadhoani (2020:83) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan sukarela tenaga kerja untuk melepaskan keterikatannya dengan perusahaan. Lee Yang dan Li (2017) dalam Ramadhoani (2020:83) menegaskan bahwa *turnover intention* dapat menimbulkan kerugian signifikan bagi organisasi karena memaksa perusahaan untuk melakukan rekrutmen ulang dari awal. Perez (2008) dalam Fauzia dan Marwansyah (2020:35) juga menyatakan bahwa *turnover* adalah keputusan sukarela karyawan untuk meninggalkan organisasi. Apabila terjadi secara berulang dan intensitasnya tinggi, kondisi ini berpotensi mengganggu stabilitas operasional perusahaan.

Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah *employee engagement*. Kular et al. (2016) mengungkapkan bahwa *employee engagement* mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki komitmen, motivasi, dan keterhubungan emosional dengan organisasi. Penelitian Gallup (2017) menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat *engagement* tinggi cenderung memiliki turnover lebih rendah. Keterlibatan yang tinggi seringkali dihubungkan dengan kepuasan kerja, peningkatan kinerja, dan loyalitas yang lebih kuat. Saks (2019) menegaskan bahwa keterlibatan karyawan secara langsung berdampak pada kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan *turnover intention*. Sebaliknya, rendahnya keterlibatan sering menimbulkan perasaan terasing dan menurunkan semangat kerja.

Dalam konteks PT. Columbus Palopo, tingkat *employee engagement* yang rendah diperkirakan dapat meningkatkan *turnover intention*. Karyawan yang merasa kurang dihargai, tidak memiliki peluang pengembangan karier, atau bekerja dalam lingkungan dengan

komunikasi yang tertutup, cenderung memiliki niat lebih besar untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian oleh Saks (2019) mendukung pandangan ini, menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan, mendapatkan penghargaan, serta peluang pengembangan cenderung bertahan lebih lama di organisasi. Oleh karena itu, peningkatan keterlibatan karyawan menjadi strategi penting untuk mengurangi risiko *turnover intention* di perusahaan ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. ABC. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, hasil penelitian dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara *employee engagement* dan *turnover intention* dalam konteks perusahaan di Indonesia. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi masukan strategis bagi manajemen PT. Columbus Palopo dalam merumuskan kebijakan SDM yang lebih efektif, khususnya dalam upaya mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mengurangi angka turnover.

2. KAJIAN TEORITIS

A. *Employee Engagement*

Employee engagement atau keterlibatan karyawan adalah kondisi psikologis di mana karyawan merasa terlibat, berkomitmen, dan termotivasi terhadap pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja. Hania dan Bernadus (2019) menjelaskan bahwa *employee engagement* mengacu pada tingkat komitmen dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mendorong mereka memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan organisasi. Dami et al. (2022) menambahkan bahwa karyawan dengan keterlibatan tinggi cenderung memikirkan masa depan perusahaan dan berusaha maksimal untuk mencapai kesuksesan organisasi. Robinson et al. (2017) menegaskan bahwa keterlibatan ini tidak hanya berkaitan dengan motivasi atau kepuasan kerja, tetapi juga mencakup keterhubungan emosional karyawan terhadap misi, visi, dan nilai-nilai perusahaan.

B. *Turnover Intention*

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik karena alasan pribadi maupun ketidakpuasan terhadap kondisi pekerjaan saat ini. Ikhsan dan Hati (2020) mendefinisikan *turnover intention* sebagai niat karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela. Ratnawati dan Putranti (2022) memandangnya sebagai preferensi pribadi untuk mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi. Silaban (2018:2) menekankan bahwa *turnover intention* dapat bersifat sementara

atau permanen, baik untuk berpindah ke perusahaan lain maupun keluar dari dunia kerja. Uludag et al. (2011) dalam Guzeller (2019:2) menilai fenomena ini sebagai masalah serius yang dapat mengganggu operasional organisasi. Menurut Kumar et al. (2012) dalam Kharismawati (2016:1378), *turnover intention* dapat dibagi menjadi yang tidak dapat dicegah seperti pensiun atau sakit dan yang tidak diharapkan, misalnya karena ketidaknyamanan di tempat kerja.

C. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga bahwa *Employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. ABC.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Columbus Palopo yang beralamat di Jl. KH. A. Dahlan No. 14, Amasangan, Kec. Wara, Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan, pada periode Maret hingga Mei 2025. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan PT. Columbus Palopo yang berjumlah 36 orang, dengan teknik pengambilan sampel *sampling jenuh* sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data primer diperoleh melalui observasi, kuesioner dengan skala Likert empat poin, dan wawancara, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen perusahaan serta literatur terkait. Uji validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi Pearson dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,329) dan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,60. Analisis data meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan persepsi terhadap variabel penelitian, serta analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dilengkapi dengan uji t untuk menguji signifikansi pengaruh pada taraf 5% ($p < 0,05$) dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variasi variabel dependen (Sugiyono, 2017; Ghozali, 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Columbus Palopo yang berjumlah 36 orang sebagai responden. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis untuk menggambarkan profil responden berdasarkan empat kategori utama: jenis kelamin, usia,

tingkat pendidikan, dan masa kerja. Penyajian karakteristik ini bertujuan untuk memberikan gambaran demografis yang dapat memengaruhi persepsi responden terhadap variabel penelitian, yakni *employee engagement* dan *turnover intention*.

Tabel 1. Karakteristik Responden.

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	39%
	Perempuan	22	61%
Usia	17–20 tahun	3	8%
	21–30 tahun	10	28%
	31–40 tahun	22	61%
	> 41 tahun	1	3%
Pendidikan	SMA/SMK	22	61%
	Diploma	0	0%
	S1	14	39%
Masa Kerja	1–6 tahun	6	17%
	7–11 tahun	12	33%
	12–17 tahun	18	50%
Total		36	100%

Berdasarkan data pada Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (61%), yang mencerminkan kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja dengan ketelitian dan kemampuan komunikasi yang baik. Dari sisi usia, responden didominasi kelompok usia 31–40 tahun (61%), yang menunjukkan komposisi tenaga kerja berada pada rentang usia matang dan produktif. Pendidikan responden mayoritas adalah SMA/SMK (61%), sesuai dengan kebutuhan posisi kerja yang tidak memerlukan kualifikasi akademik tinggi, seperti pramuniaga dan *sales marketing*. Dilihat dari masa kerja, setengah responden (50%) telah bekerja selama 12–17 tahun, menandakan tingkat retensi yang tinggi dan pengalaman kerja yang cukup panjang di perusahaan.

B. Analisis Tanggapan Responden

Penelitian ini menganalisis persepsi karyawan PT. Columbus Palopo terhadap dua variabel utama, yaitu *employee engagement* dan *turnover intention*. Variabel *employee engagement* terdiri dari tiga indikator: *vigor* (semangat kerja), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keasyikan dalam bekerja). Sementara itu, variabel *turnover intention* terdiri dari tiga indikator: niat untuk meninggalkan, pencarian pekerjaan, dan memikirkan untuk berhenti.

Data diperoleh dari 36 responden melalui kuesioner skala Likert dan dihitung nilai rata-ratanya untuk menggambarkan kecenderungan sikap responden terhadap masing-masing indikator.

Persepsi Responden terhadap *Employee Engagement*

Tabel 2. Rataan Skor Persepsi *Employee Engagement*.

Indikator	Pernyataan	Rataan Skor	Kategori
<i>Vigor</i>	Karyawan tetap semangat walaupun kerjaan sedang banyak.	3,58	Sangat Setuju
	Karyawan mau berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaannya.	3,64	Sangat Setuju
Rata-rata <i>Vigor</i>		3,61	Sangat Setuju
<i>Dedication</i>	Karyawan bangga dengan apa yang mereka kerjakan.	3,53	Sangat Setuju
	Karyawan termotivasi dengan pekerjaannya.	3,58	Sangat Setuju
Rata-rata <i>Dedication</i>		3,55	Sangat Setuju
<i>Absorption</i>	Waktu terasa cepat berlalu saat karyawan sedang bekerja.	3,72	Sangat Setuju
	Karyawan benar-benar fokus saat sedang bekerja.	3,58	Sangat Setuju
Rata-rata <i>Absorption</i>		3,65	Sangat Setuju

Hasil menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* karyawan PT. Columbus Palopo tergolong sangat tinggi di semua indikator. Nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada *absorption* (3,65), khususnya pada pernyataan “Waktu terasa cepat berlalu saat karyawan sedang bekerja” (3,72), yang menunjukkan bahwa karyawan merasa larut dan menikmati pekerjaan mereka. Indikator *vigor* (3,61) menegaskan bahwa karyawan memiliki semangat dan kemauan kuat untuk berusaha keras, sedangkan *dedication* (3,55) mengindikasikan adanya rasa bangga dan motivasi tinggi terhadap pekerjaan. Kombinasi skor ini menunjukkan keterikatan emosional dan profesional yang kuat, yang dapat menjadi modal penting untuk mempertahankan kinerja dan loyalitas karyawan.

Persepsi Responden terhadap Turnover Intention**Tabel 3.** Rataan Skor Persepsi *Turnover Intention*.

Indikator	Pernyataan	Rataan Skor	Kategori
Niat untuk Meninggalkan	Karyawan merasa ingin mencari pekerjaan di tempat lain.	3,53	Sangat Tidak Setuju
	Karyawan tidak ingin bertahan lama di perusahaan ini.	3,61	Sangat Tidak Setuju
Rata-rata Niat untuk Meninggalkan		3,57	Sangat Tidak Setuju
Pencarian Pekerjaan	Karyawan sedang aktif mencari lowongan kerja di tempat lain.	3,55	Sangat Tidak Setuju
	Karyawan mencari tahu informasi tentang perusahaan lain yang mungkin lebih baik.	3,53	Sangat Tidak Setuju
Rata-rata Pencarian Pekerjaan		3,54	Sangat Tidak Setuju
Memikirkan untuk Berhenti	Pikiran untuk keluar dari pekerjaan ini sering muncul dalam benak karyawan.	3,50	Sangat Tidak Setuju
	Karyawan merasa kurang nyaman untuk terus bekerja di sini.	3,44	Sangat Tidak Setuju
Rata-rata Memikirkan untuk Berhenti		3,47	Sangat Tidak Setuju

Seluruh indikator *turnover intention* berada pada kategori sangat tidak setuju, menunjukkan rendahnya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Nilai rata-rata tertinggi ada pada niat untuk meninggalkan (3,57), yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tidak berencana berpindah kerja. Indikator pencarian pekerjaan (3,54) mengindikasikan bahwa karyawan tidak aktif mencari pekerjaan lain, sedangkan memikirkan untuk berhenti (3,47) memiliki nilai terendah, yang berarti hanya sedikit karyawan yang sesekali memikirkan untuk berhenti bekerja. Secara keseluruhan, rendahnya *turnover intention* ini memperkuat hubungan negatif yang sering ditemukan antara tingkat *employee engagement* yang tinggi dan rendahnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

C. Uji Parsial (Uji T)

Uji t ini bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* maka digunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung < t tabel maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji t.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.260	4.222		4.088	.000
	employee engagement	.181	.194	.157	.929	.359

a Dependent Variable: *turnover intention*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang disajikan pada Tabel 17, diketahui bahwa *employee engagement* (X) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,181, dengan nilai t-hitung sebesar 0,929 dan nilai signifikansi sebesar 0,359. Sementara itu, nilai t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) dan derajat kebebasan ($df = n - 2 = 36 - 2 = 34$) adalah 1,690. Karena nilai t-hitung < t-tabel ($0,929 < 1,690$) dan nilai signifikansi $0,359 > 0,05$, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Columbus Palopo.

Berdasarkan tabel diatas dapat pula dianalisis melalui persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 17,260 + 0,181X$$

Interpretasi hasil uji regresi:

- a) Dari persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat diketahui bahwa nilai a (konstanta) adalah 17,260 artinya apabila variabel *employee engagement* bernilai 0, maka *turnover intention* diprediksi sebesar 17,260.
- b) Koefisien regresi *employee engagement* sebesar 0.181 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada *employee engagement* akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0.181 unit. Arah hubungan ini positif, artinya semakin tinggi keterlibatan karyawan, maka niat keluar karyawan juga semakin tinggi.

D. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh *employee engagement* terhadap peningkatan *turnover intention* karyawan pada PT Columbus Palopo.

Tabel 5. Uji koefisien determinasi.

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.157 ^a	.025	-.004	2.202

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.025 atau 2.5%, yang berarti bahwa kontribusi *employee engagement* terhadap variasi *turnover intention* hanya sebesar 2.5%, sedangkan sisanya 97.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa keterlibatan karyawan atau *employee engagement* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention* di PT Columbus Palopo. Meskipun secara umum dalam teori disebutkan bahwa karyawan yang terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang tinggi dan keinginan yang rendah untuk keluar, namun dalam konteks penelitian ini tidak ditemukan bukti kuat yang mendukung hubungan tersebut. Justru ditemukan kecenderungan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin tinggi pula keinginan untuk keluar, meskipun kecenderungan ini sangat lemah dan tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa keterlibatan karyawan di perusahaan ini kemungkinan tidak diiringi dengan kenyamanan kerja, penghargaan, atau kondisi lingkungan kerja yang mendukung, sehingga keterlibatan tersebut tidak mampu menurunkan niat untuk keluar.

Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzia dan rekan-rekannya yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Artinya, keterlibatan menjadi salah satu faktor penting dalam membangun loyalitas. Namun dalam penelitian ini, fenomena tersebut tidak terjadi, yang bisa saja disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, budaya kerja, atau persepsi karyawan terhadap bentuk keterlibatan yang mereka alami.

Sementara itu, penelitian lain oleh Tambunan dan timnya juga menemukan bahwa *employee engagement* tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* jika dilihat secara parsial. Namun ketika dikombinasikan dengan variabel lain seperti kualitas

kehidupan kerja dan rasa aman dalam pekerjaan, barulah pengaruhnya menjadi signifikan. Ini mengindikasikan bahwa keterlibatan karyawan bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan loyalitas mereka. Dalam hal ini, hasil penelitian di PT Columbus Palopo justru memperkuat temuan Tambunan, bahwa untuk memahami turnover intention secara utuh, perlu diperhitungkan pula faktor-faktor lain yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya.

Dengan memperhatikan hasil ini, dapat dipahami bahwa hubungan antara *employee engagement* dan *turnover intention* tidak bersifat universal. Dalam lingkungan kerja tertentu, keterlibatan yang tinggi belum tentu menjamin rendahnya keinginan untuk keluar. Banyak faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam memahami mengapa seorang karyawan ingin tetap atau meninggalkan pekerjaannya, dan *employee engagement* hanyalah salah satu bagian dari keseluruhan pengalaman kerja yang kompleks.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Columbus Palopo. Meskipun secara teori keterlibatan karyawan dianggap dapat menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaan, dalam konteks ini hubungan tersebut tidak terbukti secara statistik. Bahkan ditemukan kecenderungan bahwa keterlibatan yang tinggi tidak serta-merta membuat karyawan ingin bertahan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi *turnover intention* dan bahwa *employee engagement* saja belum cukup menjadi penentu kuat dalam menahan karyawan agar tetap bekerja di perusahaan ini. Disarankan agar manajemen PT. Columbus Palopo tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan secara formal, tetapi juga memperhatikan kenyamanan dan kepuasan kerja melalui beban kerja yang adil, penghargaan yang layak, jenjang karier jelas, dan iklim kerja positif. Perusahaan juga perlu mengevaluasi faktor lain yang memengaruhi *turnover intention*, seperti kompensasi, hubungan kerja, kepemimpinan, dan kondisi kerja. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan multivariat dengan lebih dari satu variabel independen untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Ariyanti, L. (2017). Pengaruh employee engagement terhadap turnover intention pada karyawan di Perusahaan X. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 120–130.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.

- Chauhan, R., & Sahoo, C. K. (2021). Impact of employee engagement on organizational performance: A review. *International Journal of Human Resource Management*, 12(2), 22–34.
- Fauzia, N. K., & Marwansyah, M. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap turnover intention: Studi kasus PT XYZ Bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v6i1.1873>
- Gallup, Inc. (2019). *State of the global workplace: Employee engagement insights for business leaders worldwide*. Gallup Press.
- Kahn, W. A. (2017). The psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kahn, W. A. (2020). The psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. In J. P. Campbell & R. J. Sternberg (Eds.), *Work and motivation* (pp. 293–317). John Wiley & Sons.
- Marthinus, E. (2020). Pengaruh employer branding terhadap turnover intention dengan employee engagement sebagai variabel moderasi (Studi pada karyawan divisi marketing PT. XYZ Cabang Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMFEB) Universitas Brawijaya*, 8(4), 55–67.
- Noviardy, E., & Aliya, N. (2020). Employee engagement: Pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 18(2), 123–135.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2017). *The drivers of employee engagement*. The Institute for Employment Studies.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 23–36. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.4.23>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2022). A critical review of the job demands-resources model: Implications for work engagement and well-being. *Work & Stress*, 36(3), 279–302. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2056315>
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Wijaya, F., & Sulistyono, U. (2016). The influence of employee engagement on organizational commitment and turnover intention. *Journal of Management Development*, 35(5), 719–734. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2015-0160>