

**“EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI PREDIKTOR
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN
PT SAKURA ANUGRAH PRATAMA”**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT Sakura Anugrah Pratama, penelitian ini berdasarkan adanya fenomena tingginya *turnover intention* pada perusahaan yang salah satunya disebabkan rendahnya *employee engagement*. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *employee engagement* sebagai prediktor terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sakura Anugrah Pratama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sakura Anugrah Pratama dengan menggunakan sampel penelitian yakni sampel total berjumlah 85 orang. Metode pengumpulan data menggunakan skala. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan $r = - 0,134$ $p = 0,000$. Variabel *employee engagement* berkontribusi sebanyak 13,7% terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian ini responden yang memiliki tingkat *employee engagement* kategori sedang berjumlah 75 orang (88,2%) dan responden yang memiliki tingkat *turnover intention* kategori sedang sebanyak 81 orang (95,3%).

Kata Kunci: *Employee engagement*, *Turnover intention*, Karyawan.

**“EMPLOYEE ENGAGEMENT AS A PREDICTOR OF TURNOVER
INTENTION TOWARD EMPLOYEES AT PT SAKURA
ANUGRAH PRATAMA”**

ABSTRACT

This research was conducted at PT Sakura Anugrah Pratama. This research is based on the phenomenon of high turnover intention in the company. One of which is due to low employee engagement. Therefore, this study aims at determining employee engagement as a predictor of turnover intention in employees of PT Sakura Anugrah Pratama. This study uses a quantitative approach with a causal associative type. The subjects of this study were all employees of PT Sakura Anugrah Pratama using the research sample, namely the total sample of 85 people. The data collection method uses a scale. Data analysis in this study used simple linear regression analysis. The results of this study indicate that employee engagement hurts turnover intention with $r = - 0.134$ $p = 0.000$. Employee engagement variable contributes as much as 13.7% to turnover intention. In this study, 75 respondents (88.2%) had a moderate level of employee engagement and 81 respondents (95.3%) had a moderate level of turnover intention.

Keyword: Employee engagement, Turnover Intention, employee.