

## ABSTRAK

Penelitian ini diambil atas dasar sebuah fenomena yang menunjukkan adanya intensitas *turnover intention* dalam suatu organisasi dalam badan usaha mikro kecil dan menengah sekarang ini. Banyak karyawan dalam bidang industri UMKM ini dan sejenisnya telah ditemukan memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi sebanyak 70,16%. Jika kondisi ini terjadi secara terus-menerus maka akan mengakibatkan perilaku *turnover* karyawan hingga perusahaan akan kekurangan karyawan. Jika *turnover* tinggi, maka efisiensi dan efektivitas mekanisme perusahaan akan terganggu, sehingga produktivitas pun menurun.

Rumusan masalah dalam penelitian ini membahas apakah ada pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan UMKM Naura Aluminium Kabupaten Kediri. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan UMKM Naura Aluminium Kabupaten Kediri.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif. variabel bebas dari penelitian ini adalah *employee engagement*. Sedangkan variabel terikat penelitian ini adalah *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah 24 responden karyawan UMKM Naura Aluminium Kabupaten Kediri. Teknik pengumpulan data menggunakan skala *employee engagement* dan skala *turnover intention*. Teknik pengujian instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik penelitian ini diantaranya menggunakan uji normalitas, linieritas, dan heterokedastisitas. Sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan UMKM Naura Aluminium Kabupaten Kediri sebanyak 54,9%, sehingga sebanyak 45,1% sisanya dipengaruhi variabel lain diluar indikator penelitian.

**Kata Kunci:** *Employee Engagement, Turnover Intention, Karyawan, UMKM, Perusahaan, Organisasi.*

## ABSTRACT

This research is taken on the basis of a phenomenon that shows the intensity of turnover intention in an organization in micro, small and medium enterprises today. Many employees in the MSME industry and the like have been found to have a high turnover intention rate of 70,16%. If this condition occurs continuously, it will result in employee turnover behavior until the company will lack employees. If turnover is high, the efficiency and effectiveness of the company mechanism will be disrupted, so that productivity decreases.

The formulation of the problem in this study discusses whether there is an effect of employee engagement on turnover intention in employees of UMKM Naura Aluminum Kediri Regency. This study aims to prove the effect of employee engagement on turnover intention in employees of UMKM Naura Aluminum Kediri Regency.

The research approach used in this research is quantitative with a comparative causal research type. the independent variable of this research is employee engagement. While the dependent variable of this study is turnover intention. The population in this study were 24 respondents of UMKM Naura Aluminum Kediri Regency employees. Data collection techniques using employee engagement scale and turnover intention scale. This research instrument testing technique uses validity and reliability tests. The classic assumption tests in this study include using normality, linearity, and heteroscedasticity tests. While the hypothesis test in this study uses simple linear regression test, and the coefficient of determination.

The results of the study can be concluded that employee engagement has a significant effect on turnover intention in employees of UMKM Naura Aluminum Kediri Regency as much as 54.9%, so that the remaining 45.1% is influenced by other variables outside the research indicators.

**Keywords: Employee Engagement, Turnover Intention, Employee, UMKM, Company, Organization.**

## المخلص

يتم أخذ هذا البحث على أساس ظاهرة تُظهر كثافة نية الدوران في المؤسسة في المؤسسات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة اليوم. فقد وُجد أن العديد من الموظفين في قطاع المشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وما شابهها لديهم معدل نية دوران مرتفع يصل إلى سبعين فاصلة ستة عشر في المائة. إذا حدثت هذه الحالة بشكل مستمر، فسيؤدي ذلك إلى سلوك دوران الموظفين إلى أن تفتقر الشركة إلى الموظفين. وإذا كان معدل الدوران مرتفعاً فإن كفاءة وفعالية آلية عمل الشركة ستتعرض، وبالتالي تنخفض الإنتاجية.

تتناقش صياغة المشكلة في هذه الدراسة ما إذا كان هناك تأثير لمشاركة الموظفين على نية دوران الموظفين في شركة ناورا للألمنيوم متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في محافظة كيديري. تهدف هذه الدراسة إلى إثبات تأثير مشاركة الموظفين على نية الدوران لدى موظفي شركة ناورا للألمنيوم متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في محافظة كيديري

المنهج البحثي المستخدم في هذا البحث هو المنهج الكمي بنوع البحث السببي المقارن. المتغير المستقل في هذا البحث هو مشاركة الموظفين كمتغير. بينما المتغير التابع في هذا البحث هو نية دوران الموظفين كمتغير. في حين أن المتغير التابع في هذه الدراسة هو نية دوران الموظفين كمتغير. كان مجتمع هذه الدراسة 24 مبحوثاً من موظفي شركة ناورا للألمنيوم متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في محافظة كيديري. تقنيات جمع البيانات باستخدام مقياس مشاركة الموظفين ومقياس نية الدوران. تستخدم تقنية اختبار أداة البحث هذه اختبارات الصلاحية والموثوقية. يتضمن اختبار الافتراضات الكلاسيكية لهذا البحث استخدام اختبارات المعيارية والخطية وعدم التغاير. بينما يستخدم اختبار الفرضية في هذه الدراسة اختبار الانحدار الخطي البسيط، ومعامل التحديد

يمكن استنتاج نتائج الدراسة أن مشاركة الموظفين لها تأثير كبير على نية دوران الموظفين في شركة ناورا للألمنيوم متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في محافظة كيديري بنسبة أربعة وخمسين نقطة تسعة في المئة، بحيث يتأثر ما يصل إلى خمسة وأربعين نقطة واحد في المئة بالمتغيرات الأخرى خارج مؤشرات البحث.

قال كونسلي مشاركة الموظفين، نية تبدل الموظفين، الموظف، شركة أورا للألمنيوم متناهية الصغر، شركة أو مؤسسة