



Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Tenaga Pendidik di Yayasan Huffadhul Qur'an Jauharotul'arifin

Maulana Ihsan Mausuf^{1*}, Raisa Hilia Aini Syifa²

¹⁻² Program Studi Manajemen, Universitas Cipasung Tasikmalaya, Indonesia

Email: mihsanmausuf@gmail.com^{1*}, raisa.hillia@uncip.ac.id²

*Penulis Korespondensi: mihsanmausuf@gmail.com

Abstract. *This research is motivated by the phenomenon of a high teacher turnover rate at a non-profit religious education institution, which potentially disrupts curriculum continuity and the quality of students' Quranic memorization. This study aims to analyze the partial effects of employee engagement (X_1) and job satisfaction (X_2) on the turnover intention (Y) of teaching staff. A quantitative associative approach with a survey method was employed. The population consisted of all 52 teachers at the Huffadhul Qur'an Jauharotul'Arifin Foundation. The sampling technique used was saturated sampling (census), whereby the entire population was designated as respondents. Data collection instruments utilized structured questionnaires with a 1-5 Likert Scale distributed directly. Data analysis techniques included classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), and partial hypothesis testing via t-test using SPSS software. The results indicated that partially, employee engagement has a significant negative effect on turnover intention. Similarly, job satisfaction was proven to have a significant negative impact on turnover intention. The coefficient of determination value demonstrates that both independent variables contribute substantially to explaining the variance in teachers' intention to quit. The practical implications of this research emphasize the importance of foundation management in maintaining organizational stability by strengthening emotional alignment (Quranic vision) and fostering a conducive, harmonious working environment while providing fair appreciation toward the teaching profession.*

Keywords: *Employee Engagement; Islamic Educational Foundation; Job Satisfaction; Teaching Staff; Turnover Intention.*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena tingginya angka perputaran (*turnover*) tenaga pendidik di lembaga pendidikan keagamaan non-profit, yang berpotensi mengganggu kontinuitas kurikulum dan kualitas hafalan santri. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) tenaga pendidik secara parsial. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan Huffadhul Qur'an Jauharotul'Arifin yang berjumlah 52 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh (*sensus*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner terstruktur dengan Skala Likert 1-5 yang disebarakan secara langsung. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), dan pengujian hipotesis secara parsial melalui Uji t menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, *employee engagement* berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap *turnover intention*. Demikian pula dengan kepuasan kerja yang terbukti berpengaruh signifikan secara negatif terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi niat keluar tenaga pendidik. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya manajemen yayasan untuk menjaga stabilitas organisasi dengan memperkuat keterikatan emosional (visi Qur'ani) serta memelihara lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan memberikan apresiasi yang adil terhadap profesi guru.

Kata Kunci: *Employee Engagement; Kepuasan Kerja; Tenaga Pendidik; Turnover Intention; Yayasan Pendidikan Islam.*

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen paling vital dalam menjalankan roda organisasi. SDM berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas manajerial, operasional, dan strategis yang menentukan keberhasilan suatu lembaga, baik di sektor pemerintahan, swasta, maupun pendidikan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja tidak hanya menjadi komponen produksi, tetapi juga subjek yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks lembaga pendidikan, tenaga pendidik memiliki posisi yang sangat strategis. Guru dan pengajar merupakan ujung tombak yang menentukan kualitas proses belajar-mengajar serta pencapaian visi dan misi lembaga. Oleh karena itu, menjaga keberlangsungan dan loyalitas tenaga pendidik menjadi salah satu tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah tingginya *turnover intention*, yaitu keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. *Turnover intention* dapat menjadi sinyal awal terjadinya perputaran tenaga kerja yang tinggi, yang berpotensi menurunkan stabilitas dan efektivitas lembaga Pendidikan. Fenomena *turnover intention* atau niat untuk meninggalkan organisasi merupakan permasalahan serius yang sedang dihadapi oleh Yayasan Huffadhul Qur'an Jauharotul'Arifin. Secara umum, *turnover intention* mencerminkan derajat kecenderungan tenaga pendidik untuk berhenti bekerja dari lembaga ini, baik secara sukarela maupun tidak. Fenomena ini bukan sekadar rencana singkat, melainkan sebuah proses psikologis yang dimulai dari pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan di sekolah lain, hingga akhirnya memutuskan untuk benar-benar mengundurkan diri.

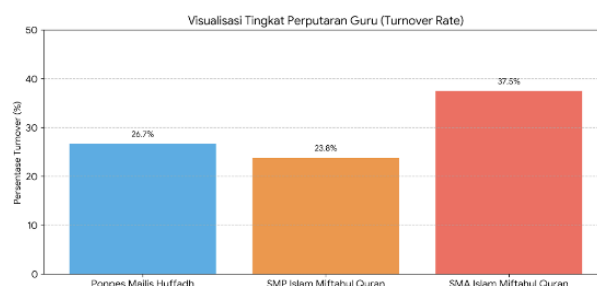
Berdasarkan observasi awal di lokasi penelitian, fenomena ini terlihat dari adanya fluktuasi jumlah guru yang tidak stabil serta munculnya perilaku-perilaku yang mengindikasikan rendahnya niat untuk bertahan, seperti penurunan antusiasme dalam menjalankan tugas akademik. Jika niat keluar ini terus meningkat tanpa adanya penanganan, maka hal tersebut akan menjadi ancaman nyata bagi stabilitas operasional yayasan. Kehilangan tenaga pendidik secara terus-menerus tidak hanya merugikan secara materi, tetapi juga menghambat keberlanjutan program tahfidz dan kualitas pendidikan yang telah dibangun di Yayasan Huffadhul Qur'an Jauharotul'Arifin.

Sejalan dengan kondisi tersebut, Robbins & Judge (2022) menjelaskan bahwa *turnover intention* berkaitan erat dengan respon psikologis individu terhadap lingkungan kerja mereka. Munculnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi ini merupakan indikator awal yang sangat penting untuk dievaluasi sebelum benar-benar terjadi pemutusan hubungan kerja secara permanen. Oleh karena itu, memahami dinamika psikologis tenaga pendidik menjadi kunci bagi pihak manajemen yayasan dalam merumuskan strategi retensi yang efektif demi menjaga stabilitas dan kualitas layanan pendidikan.

Berkaitan dengan hal tersebut, lembaga pendidikan berbasis keagamaan seperti Yayasan Huffadhul Qur'an Jauharotul'Arifin memiliki karakteristik yang unik. Yayasan ini menaungi beberapa unit pendidikan, di antaranya Pesantren Majelis Huffadh Miftahul Qur'an, SMP Islam Miftahul Qur'an, dan SMA Islam Miftahul Qur'an. Seluruh unit tersebut memiliki tenaga pendidik dan pengajar yang berbeda tanggung jawabnya, namun bekerja di bawah satu sistem manajemen yang sama. Visi besar yayasan ini adalah mencetak generasi Qur'ani yang unggul dalam ilmu dan berakhlak mulia, yang tentu membutuhkan tenaga pendidik yang loyal, berdedikasi tinggi, serta memiliki keterikatan kuat dengan lembaga. Namun, hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa terdapat beberapa fenomena yang menarik untuk dikaji. Beberapa tenaga pendidik menunjukkan penurunan semangat kerja, absensi yang meningkat, serta munculnya keinginan untuk berpindah ke lembaga lain yang dianggap lebih baik dari segi finansial maupun pengelolaan. Hal ini mengindikasikan adanya *turnover intention* di lingkungan yayasan. Apabila hal ini terus dibiarkan, maka dapat berdampak pada berkurangnya kualitas pendidikan, meningkatnya biaya rekrutmen tenaga pendidik baru, serta terganggunya kontinuitas program pembelajaran. Fenomena tersebut dapat dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja dan *employee engagement* para tenaga pendidik. Guru yang merasa puas dengan gaji, lingkungan, serta dukungan pimpinan akan lebih termotivasi untuk bertahan dan bekerja dengan baik. Begitu pula dengan keterikatan kerja; tenaga pendidik yang merasa memiliki hubungan emosional dengan lembaga akan lebih setia dan berkomitmen untuk mengabdikan. Sebaliknya, jika *engagement* dan kepuasan kerja rendah, maka potensi *turnover intention* akan semakin tinggi.

Data Turnover Tenaga Pendidik Yayasan Huffadhul Qur'an Jauharotul'Arifin

Unit Lembaga	Tahun Berdiri	Jumlah Guru	Guru Keluar	Turnover (%)
Ponpes Majelis Huffadh	2005	15	4	26.7
SMP Islam Miftahul Quran	2023	21	5	23.8
SMA Islam Miftahul Quran	2024	16	6	37.5



Gambar 1. Presentase *Turnover intention* Tenaga Pendidik di Yayasan Huffadhul Qur'an Jauharotul'Arifin.

Sumber: Yayasan Huffadhul Quran Jauharotul'Arifin, 2025.

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa terdapat fenomena keluarnya tenaga pendidik yang cukup signifikan di Yayasan Huffadhul Qur'an Jauharotul'Arifin dalam dua tahun terakhir. Angka tersebut dikatakan signifikan karena jumlah tenaga pendidik yang memutuskan untuk berhenti menunjukkan tren yang perlu diwaspadai bagi kestabilan sebuah lembaga pendidikan. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidakstabilan tenaga pengajar, di mana kehilangan tenaga pendidik dapat memberikan dampak domino terhadap pembagian beban kerja serta keberlangsungan program tahfidz yang sedang berjalan.

Kehilangan tenaga pendidik dalam jumlah tersebut mengharuskan yayasan untuk melakukan proses adaptasi ulang, yang secara operasional dapat menghambat efektivitas pencapaian target kurikulum. Fenomena ini memberikan gambaran bahwa terdapat dinamika tertentu terkait keputusan tenaga pendidik untuk bertahan atau meninggalkan lembaga. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang melatarbelakangi munculnya niat keluar (*turnover intention*) tersebut secara objektif melalui pengujian ilmiah.

Secara rinci, fenomena tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, unit SMA Islam Miftahul Quran mencatatkan angka *turnover* tertinggi yaitu sebesar 37,5%. Mengingat unit ini baru beroperasi pada tahun 2024, tingginya angka tersebut mengindikasikan adanya tantangan besar dalam retensi SDM pada masa perintisan sekolah. Kedua, pada unit Pondok Pesantren yang telah berdiri sejak tahun 2005, tingkat *turnover* selama 2 tahun terakhir tercatat sebesar 26,7%. Angka ini menunjukkan bahwa meskipun lembaga memiliki masa operasional yang panjang, risiko kehilangan tenaga pendidik tetap ada apabila faktor-faktor pendorong loyalitas tidak dikelola dengan baik. Sementara itu, unit SMP Islam Miftahul Quran mencatatkan angka sebesar 23,8%. Ketiga, secara akumulatif, rata-rata *turnover* di seluruh unit yayasan mencapai 28,8%. Secara teoritis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, angka perputaran karyawan di atas 10% per tahun sudah dikategorikan tinggi dan dapat mengganggu efektivitas organisasi. Fenomena keluarnya 15 orang tenaga pendidik dari total populasi 52 orang ini merupakan indikasi kuat adanya masalah pada *Turnover Intention* (niat pindah) yang dipicu oleh rendahnya *Employee Engagement* dan *Kepuasan Kerja*.

Fenomena *turnover* tidak hanya terjadi di sektor perusahaan, tetapi juga dialami oleh lembaga pendidikan. Ketidakpuasan terhadap gaji, kondisi lingkungan kerja, beban kerja, serta rendahnya keterikatan emosional terhadap lembaga menjadi faktor utama yang mendorong meningkatnya *turnover intention* tenaga pendidik. Menurut Robbins & Judge (2022), *turnover intention* berkaitan erat dengan faktor psikologis individu seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan keterikatan kerja (*employee engagement*). Kepuasan kerja menggambarkan

sejauh mana seorang karyawan merasa senang atau puas dengan pekerjaannya. Menurut Luthans (2021), kepuasan kerja mencakup aspek kompensasi, kondisi kerja, hubungan antar rekan, kebijakan organisasi, serta kesempatan untuk berkembang. Sementara itu, *employee engagement* menggambarkan keterlibatan emosional dan komitmen individu terhadap organisasi tempat ia bekerja. Karyawan yang memiliki engagement tinggi akan menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan keinginan kuat untuk berkontribusi. Sebaliknya, karyawan dengan engagement rendah cenderung mudah jenuh, tidak bersemangat, dan berpotensi meninggalkan organisasi.

Kondisi faktual yang digambarkan dalam diagram tersebut menjadi landasan utama bagi peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai sejauh mana pengaruh variabel *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja dalam menekan angka *Turnover Intention* di Yayasan Huffadhul Qur'an Jauharotul'Arifin.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Employee Engagement

Menurut Robbins & Judge (2022:82), *employee engagement* adalah keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme seorang individu terhadap pekerjaan yang ia lakukan. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi merasa memiliki hubungan emosional dengan organisasi dan memberikan upaya terbaik mereka melebihi standar yang ditetapkan.

Sedangkan Menurut Luthans (2021), keterikatan karyawan didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang dicirikan oleh tingkat energi yang tinggi (*vigor*), perasaan bermakna dalam pekerjaan (*dedication*), dan konsentrasi penuh saat bekerja (*absorption*). Luthans menekankan bahwa *engagement* adalah kunci untuk mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Employee Engagement adalah suatu kondisi psikologis dan emosional yang ditandai dengan semangat yang kuat, dedikasi terhadap profesi, dan antusiasme tinggi yang dirasakan oleh tenaga pendidik di Yayasan Huffadhul Qur'an Jauharotul'Arifin, sehingga menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang kuat terhadap yayasan.

Berdasarkan tinjauan mendalam terhadap pemikiran para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan konstruksi psikologis yang bersifat multidimensi, di mana tenaga pendidik melakukan evaluasi afektif terhadap pengalaman kerja mereka di Yayasan Huffadhul Qur'an Jauharotul'Arifin.

Kepuasan Kerja

Menurut Kinicki & Sozua-Poza (2022), kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Definisi ini menekankan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal, melainkan kumpulan dari beberapa sikap yang terkait dengan tugas, imbalan, dan rekan kerja.

Sikap individu terhadap lingkungan kerjanya sangat ditentukan oleh evaluasi afektif yang mereka rasakan. Sejalan dengan temuan Nugraha (2025), kepuasan kerja memiliki peran mediasi yang krusial dalam menjembatani faktor internal organisasi seperti kompensasi dan tekanan kerja terhadap pembentukan produktivitas maupun stabilitas perilaku karyawan di tempat kerja.

Turnover Intention

Menurut Kasmir (2021), *turnover intention* adalah keinginan atau kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan atas kemauan sendiri (*voluntary turnover*). Kasmir menjelaskan bahwa niat ini sering kali menjadi sinyal awal adanya ketidakpuasan terhadap kompensasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja yang tidak lagi kondusif.

Sedangkan Menurut Priyono & Marnis (2021), *turnover intention* merupakan niat sadar dari seorang karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain di organisasi yang berbeda. Niat ini dipandang sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya saat ini yang dirasa tidak lagi memenuhi ekspektasi profesional maupun personal.

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *Turnover intention* adalah refleksi dari ketidaknyamanan psikologis tenaga pendidik di Yayasan Huffadhul Qur'an Jauharotul'Arifin yang bermanifestasi dalam bentuk niat untuk mengundurkan diri. Kondisi ini merupakan tahap kritis di mana tenaga pendidik mulai menimbang-nimbang antara bertahan atau mencari peluang di lembaga lain, yang sangat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap keadilan dan keterikatan emosional di lingkungan yayasan.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah secara numerik menggunakan perangkat lunak statistik (SPSS/SmartPLS). Analisis ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh *Employee Engagement* (X_1) dan *Kepuasan Kerja* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada tenaga pendidik di Yayasan Huffadhul Qur'an Jauharotul'Arifin. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik (guru) yang aktif bertugas di

Yayasan Huffadhul Qur'an Jauharotul'Arifin. Subjek inilah yang akan menjadi responden dalam pengisian instrumen penelitian. Variabel bebas penelitian ini adalah *Employee Engagement* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), dan variabel terikat adalah *Turnover Intention* (Y). Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik (guru) yang aktif bekerja dan terdaftar secara administratif di Yayasan Huffadhul Qur'an Jauharotul'Arifin. Sampel Penelitian diambil menggunakan metode sampling jenuh, yang hanya mencakup 52 orang Tenaga Pendidik.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan observasi, kuesioner (angket), wawancara. Analisis data penelitian ini menggunakan uji validitas, reabilitas, dan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji linieritas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji T.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pengujian memperlihatkan bahwa seluruh variabel r -hitung $>$ r -tabel. Artinya, semua pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Pada variabel *employee engagement*, nilai r -hitung berada pada rentang 0,593 sampai 0,782. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai r -hitung antara 0,511 hingga 0,697, sedangkan variabel *turnover intention* memiliki nilai r -hitung berkisar antara 0,572 sampai 0,749. Nilai tersebut yaitu semua item pernyataan dapat menggambarkan variabel yang diukur.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Items	Keterangan
<i>Employee engagement</i> (X1)	0.743	6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.804	10	Reliabel
<i>Turnover intention</i> (Y)	0.756	6	Reliabel

Sumber: Diolah peneliti (2026).

Hasil uji menyatakan variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,70. Variabel *employee engagement* punya nilai sebesar 0,743, kepuasan kerja 0,804, dan *turnover intention* 0,756. Berdasarkan hasil tersebut, Instrumen penelitian bisa dianggap dapat diandalkan karena menunjukkan tingkat konsistensi yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.65219230
Most Extreme Differences	Absolute	0.075
	Positive	0.060
	Negative	-0.075
Test Statistic		0.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Diolah peneliti (2026).

Pengujian normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov nilainya Asymp. Sig. 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga data aman dilanjutkan. Dengan demikian, data layak digunakan dalam analisis regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-0.038	1.088	-0.035	0.972	
	EE	0.234	0.102	0.232	2.285	0.027
	KK	0.476	0.068	0.707	6.962	0.000
						0.370
						2.700

Sumber: Diolah peneliti (2026).

Hasil pengujian menunjukkan kedua variabel independen memiliki nilai toleransi 0,370 dan VIF 2,700. Nilai tolerance > dari 0,10 serta nilai VIF < 10 jadi model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Heterokedastisitas.

Coefficients ^a						
Model		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	0.017	0.612	0.027	0.978	
	EE	-0.042	0.058	-0.162	-0.729	0.470
	KK	0.076	0.038	0.440	1.984	0.053

Sumber: Diolah peneliti (2026).

Pada pengujian heterokedastisitas, variabel *employee engagement* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,470, sedangkan kepuasan kerja sebesar 0,053. Itu di atas 0,05 kesimpulannya model regresi tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

Uji Model

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	0.813	0.805	1.68557

Sumber: Diolah peneliti (2026).

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,805 menunjukkan bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja mampu menjelaskan *turnover intention* sebesar 80,5%. Sementara itu, sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi faktor lain di luar variabel penelitian.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605.497	2	302.749	106.558	.000 ^b
	Residual	139.217	49	2.841		
	Total	744.714	51			

Sumber: Diolah peneliti (2026).

Berdasarkan tabel, diperoleh nilai sig. 0,000 dengan nilai F hitung 106,558. Signifikansi yang berada di bawah 0,05 artinya *employee engagement* dan kepuasan kerja ada pengaruh terhadap *turnover intention* tenaga pendidik.

Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.658	1.811		-.916	.361
	X1	.158	.052	.0165	3.038	.003
	X2	.330	.046	.477	7.166	.000
	X3	.364	.066	.352	5.523	.000

a Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t, seluruh variabel independen menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, yaitu X1 sebesar 0,003, X2 sebesar 0,000, dan X3 sebesar 0,000. Hal ini membuktikan bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara parsial masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F.

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	-0.038	1.088		-0.035	0.972
	EE	0.234	0.102	0.232	2.285	0.027
	KK	0.476	0.068	0.707	6.962	0.000

Sumber: Diolah peneliti (2026).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *employee engagement* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,027. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga *employee engagement* dinyatakan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Sementara itu, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai sig. 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja turut memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* tenaga pendidik di Yayasan Huffadhul Qur'an Jauharotul'Arifin

Pembahasan

Pengaruh *Employee engagement* terhadap *Turnover intention*

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* tenaga pendidik di Yayasan Huffadhul Qur'an Jauharotul'Arifin. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat keterikatan tenaga pendidik terhadap pekerjaan maupun lingkungan yayasan berkaitan dengan keinginan mereka untuk tetap bertahan di dalam organisasi.

Tenaga pendidik yang merasa terlibat dalam pekerjaan biasanya akan menunjukkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang dijalankan. Selain itu, keterlibatan yang baik juga dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga sehingga individu cenderung mempertahankan pekerjaannya. Sebaliknya, ketika keterikatan kerja rendah, keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain dapat meningkat.

Dalam penelitian ini, keterikatan tenaga pendidik terlihat dari partisipasi mereka dalam kegiatan pembelajaran, pembinaan peserta didik, dan kegiatan keagamaan yang dilaksanakan yayasan. Hubungan kerja yang cukup baik antarpegawai juga ikut membantu menciptakan rasa nyaman selama bekerja.

Hasil penelitian sama dengan sebelumnya yang menjelaskan bahwa *employee engagement* dapat membantu menekan *turnover intention*. Lingkungan kerja yang mendukung serta hubungan sosial yang baik menjadi salah satu faktor yang membuat tenaga pendidik merasa lebih betah bekerja di lingkungan yayasan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* tenaga pendidik di Yayasan Huffadhul Qur'an Jauharotul'Arifin. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan tenaga pendidik, maka kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan akan semakin rendah.

Kepuasan kerja dapat muncul karena berbagai faktor, seperti hubungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, dukungan pimpinan, maupun pembagian tugas yang sesuai. Ketika tenaga pendidik merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi, mereka cenderung lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaan.

Pada penelitian ini, suasana kerja yang cukup kondusif dan hubungan sosial yang baik antar tenaga pendidik menjadi salah satu faktor yang membantu meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, budaya kerja berbasis nilai keagamaan juga memberikan pengaruh terhadap terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu kepuasan kerja memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya umumnya akan memiliki loyalitas yang lebih baik sehingga keinginan untuk keluar dari organisasi menjadi lebih rendah.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulannya *employee engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* tenaga pendidik di Yayasan Huffadhul Qur'an Jauharotul'Arifin. Tingkat keterikatan kerja yang baik dapat membantu menurunkan keinginan tenaga pendidik untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, kepuasan kerja yang dirasakan tenaga pendidik juga berhubungan dengan rendahnya *turnover intention*.

Keterikatan tenaga pendidik terhadap yayasan terlihat melalui keterlibatan dalam menjalankan tugas dan kegiatan yayasan. Sementara itu, kepuasan kerja tercermin dari hubungan kerja yang baik, suasana kerja yang nyaman, dan dukungan dari pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan.

DAFTAR REFERENSI

- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48–64. <https://doi.org/10.5465/AMP.2010.51827775>
- Arisman, A., & Syifa, R. H. A. A. (2025). Urgensi pelatihan ekonomi digital bagi pekerja anak: Studi kasus Kecamatan Sragi, Pekalongan. *Ekalaya: Jurnal Kalimasada*, 3(4), 2269–2278. <https://doi.org/10.59966/ekalaya.v3i4.2269>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi 2). BPFPE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2021). *International management: Culture, strategy, and behavior* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Nugraha, M. H. (2025). Pengaruh gaji dan stres kerja terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Nusantara*, 4(2), 124–129. <https://doi.org/10.59086/jam.v4i2.725>
- Nurherawati, D. A., Alfalah, R., Ananda, V. P., & Faizal, M. H. (2026). Pengaruh pemberdayaan psikologis pada organizational citizenship behavior: Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Journal of Innovative & Creativity*, 6(1), 1238–1250. <https://doi.org/10.31004/joecy.v6i1.6933>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>

- Putra, A. R., & Lestari, D. (2024). Pengaruh employee engagement terhadap turnover intention tenaga pendidik. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 9(2), 145–156.
- Rachmanda, Y. S., & Lestari, D. F. (2022). Peran pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Cabang Majalaya. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 4(1), 61–75. <https://doi.org/10.36423/jumper.v4i1.963>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi 3). PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutanto, E. M., & Ratna, N. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(1), 45–56.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.