

Hubungan *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. X

Ita Djuita*, Dinda Dwarawati

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*itadjuita1491@gmail.com, dinda.dwarawati@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the relationship of work engagement to turnover intention in PT X employees. The method used in this research is quantitative method and data analysis using Pearson's Product Moment Correlation to see the relationship between two variables. The population of this study is PT X employees totalling 1932 employees with a research sample of 332 determined by simple random sampling technique. The work engagement measurement tool uses the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) developed and translated by Schaufeli (2004) and adapted by Aditya (2022). Meanwhile, the turnover intention measurement tool used is a three-item turnover intention questionnaire developed by Mobley et al. (1978) which has been adapted by Abid & Butt (2017) and translated by Farhan Farisan (2022) [17]. The results of this study indicate that work engagement and turnover intention have a negative relationship with a correlation coefficient value of -0.543 or with a percentage of 54.3%. This means that the high work engagement of PT X employees can reduce the turnover intention of PT X employees. The results also show that the level of work engagement in PT X employees is classified in the high category (61.7%) and turnover intention is in the low category (53.6%). Meanwhile, the aspect of work engagement that has the strongest negative relationship with turnover intention is absorption (50.6%).

Keywords: *Work Engagement, Turnover Intention, Employee.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dan analisis data menggunakan *Product Moment Correlation Pearson* untuk melihat hubungan dua variable. Populasi penelitian ini yaitu karyawan kantor pusat PT. X yang berjumlah 1932 karyawan dengan sampel penelitian sebanyak 332 ditentukan dengan teknik *simple random sampling*. Alat ukur *work engagement* menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan dan diterjemahkan oleh Schaufeli (2004) dan diadaptasi oleh Aditya (2022). Sementara itu, alat ukur *turnover intention* yang digunakan merupakan *three-item turnover intent questionnaire* yang dikembangkan oleh Mobley et al. (1978) yang telah diadaptasi oleh Abid & Butt (2017) dan diterjemahkan oleh Farhan Farisan (2022) [17]. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* dan *turnover intention* memiliki hubungan yang negatif dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0.543 atau dengan presentase sebesar 54,3%. Artinya tingginya *work engagement* yang dimiliki karyawan PT. X dapat menurunkan *turnover intention* karyawan PT. X. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* pada karyawan PT. X tergolong dalam kategori tinggi (61,7%) dan *turnover intention* berada pada kategori rendah (53,6%). Sementara itu, aspek dari *work engagement* yang memiliki hubungan negatif paling kuat terhadap *turnover intention* adalah *absorption* (50,6%).

Kata Kunci: *Work Engagement, Turnover Intention, Karyawan.*

A. Pendahuluan

Salah satu masalah SDM yang sering dihadapi di suatu organisasi adalah terkait dengan *turnover* karyawan. Penting bagi perusahaan untuk mengelola SDM sebaik mungkin agar visi dan misi yang dimilikinya dapat tercapai. Perusahaan dituntut untuk menciptakan suatu peranan penting dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia (SDM), salah satu tujuannya yaitu agar dapat menurunkan terjadinya *turnover* [1]. Menurut Boss, J., *turnover* karyawan merupakan masalah tertinggi dalam 10 tahun terakhir [2]. Selain itu, Badan Pusat Statistik (2021) juga menunjukkan adanya peningkatan karyawan yang berhenti bekerja yakni 5,14% pada tahun 2019 meningkat menjadi 7,56% pada tahun 2020 [3].

Salah satu perusahaan di Indonesia yang mengalami perputaran keluar masuknya karyawan yaitu PT. X. PT. X merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang transportasi darat. Berdasarkan annual report pada tahun 2021, jika dilihat pada data *turnover* karyawan berdasarkan wilayah kerja, terdapat peningkatan jumlah karyawan yang *turnover*. Tiga wilayah tertinggi yang mengalami *turnover* diantaranya DV P berjumlah 22 orang sedangkan tahun sebelumnya 2 orang, DV I SU berjumlah 21 sedangkan tahun sebelumnya 2 orang dan Kantor Pusat berjumlah 19 sedangkan tahun sebelumnya 6 orang. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan jumlah *turnover* pada tahun 2021 [4].

Hal ini tentu saja berdampak negatif pada kinerja dan biaya pada perusahaan. Dalam hal biaya perusahaan, perusahaan harus membayar langsung setiap kali seorang karyawan keluar dari perusahaan. Selain itu, mereka juga harus mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk melakukan penerimaan dan pelatihan karyawan baru [5]. Berdasarkan data tingginya *turnover* karyawan dan kerugian yang diakibatkannya, maka perusahaan perlu untuk memprediksi *turnover* karyawan salah satunya dengan cara mengukur *turnover intention* mereka [6]. Hal ini sejalan dengan [2] yang menyatakan bahwa agar kita dapat mengetahui tingkat *turnover* pada karyawan, maka perusahaan dapat melihatnya dari *turnover intention* karyawan.

Turnover intention merupakan kecenderungan serta keinginan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan yang ia jalani sekarang secara sukarela atau berpindah dari tempat kerja yang satu dengan tempat kerja lainnya berdasarkan keinginannya sendiri [7]. Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978) menjelaskan bahwa *turnover intention* memiliki tiga aspek diantaranya, antara lain karyawan yang berpikiran untuk meninggalkan pekerjaannya (*thinking of quitting*), karyawan yang berniat untuk menemukan pekerjaan yang lain (*intention to search*) dan karyawan yang memiliki kemauan untuk meninggalkan pekerjaannya (*intention to quit*).

Laksono dan Wardoyo (2019) *work engagement* dan komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan di perusahaan [8]. Hal ini sejalan dengan pernyataan Mobley (2011) yang mengatakan bahwa *work engagement* merupakan faktor terkuat yang dapat memengaruhi intensi *turnover* pada karyawan. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi pada pekerjaannya maka dirinya akan mengekspresikan secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja tanpa ada paksaan yang ditunjukkan dengan rasa tanggung yang penuh terhadap pekerjaannya dengan memberikan kontribusi sesuai dengan target pencapaian [9].

Schaufeli & Bakker (2004) mendefinisikan bahwa *work engagement* sebagai keadaan psikologis yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang berasal dari kombinasi tiga dimensi yang saling terkait, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* mencerminkan keadaan di mana karyawan memberikan seluruh energinya untuk menyelesaikan tugas dengan optimal, merasa senang dan gembira dengan pekerjaan yang ada. *Dedication* mencerminkan keadaan di mana karyawan merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya, merasa tertantang ketika menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan inspirasi untuk dirinya. *Absorption* mencerminkan keadaan di mana karyawan memiliki konsentrasi yang penuh pada pekerjaan dan senang terlibat dalam pekerjaan, sehingga waktu terasa sangat cepat berlalu [10].

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi mempunyai tingkat energi yang tinggi pula, merasa antusias pada pekerjaan yang mereka miliki, dan seringkali karyawan merasa sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaan mereka sehingga waktu cepat berlalu. Karyawan yang

memiliki *work engagement* yang tinggi akan mencintai pekerjaan mereka, mereka tidak akan menyerah dan terus menyelesaikan pekerjaan mereka walaupun menghadapi banyak kesulitan [11]. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Belinda et al (2021) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi cenderung akan produktif, mempunyai keinginan bekerja yang lebih tinggi, lebih peka dan mudah beradaptasi terhadap hal-hal baru [12].

Beberapa penelitian terdahulu mengenai hubungan *work engagement* dengan *turnover intention* telah dilakukan sebelumnya. Hermawan, I. P. D., Hartika, L. D., & Simarmata, N. (2018) pada karyawan yang bekerja pada PT. X yang masih berstatus kontrak dan memiliki masa kerja dibawah 3 tahun. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada relasi negatif antara *work engagement* dengan *turnover intention* dengan nilai korelasi sebanyak 82% [6]. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Cahyana dan Prahara (2020) pada subjek 60 karyawan PT. Aneka Prima Sejati bagian beauty advisor di Yogyakarta menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara keterlibatan kerja dan intensi *turnover* dengan nilai korelasi sebesar 32% [13]. Penelitian mengenai *work engagement* dengan *turnover intention* juga dilakukan oleh Wicaksono, R. S. (2020) pada subjek karyawan operator PT Tri-Wall Indonesia yang berjumlah 100 karyawan yang menunjukkan bahwa *work engagement* berkontribusi sebesar 70,5% terhadap *turnover intention* [14].

Dengan demikian, berdasarkan pemaparan diatas didominasi bahwa *work engagement* dengan *turnover intention* memiliki hubungan yang negatif. Artinya semakin tinggi *work engagement* maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan. Tetapi disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Hamzah et al (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *work engagement* dengan *turnover intention* memiliki hubungan yang positif [15].

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. X?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok dibawah ini.

1. Untuk mengetahui *work engagement* pada karyawan PT. X.
2. Untuk mengetahui *turnover intention* pada karyawan PT. X.
3. Untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. X.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis korelasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X yang berjumlah 1.932 karyawan.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 332 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dalam bentuk *google form*. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis korelasi *Product Moment Pearson*. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *work engagement* yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli (2006) dan telah diadaptasi oleh Aditya [16]. Sedangkan untuk mengukur *turnover intention* menggunakan *three-item turnover intent questionnaire* yang dikembangkan oleh Mobley et al (1978) dan diterjemahkan oleh Farhan Farisan (2022) [17].

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data Demografi

Berdasarkan pengumpulan data penelitian kepada 332 responden yang merupakan karyawan PT. X, maka didapatkan gambaran data demografi yang terlampir pada tabel 1.

Tabel 1. Data Demografi

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	144	43,3%
2	Perempuan	188	56,6%
TOTAL		332	100%

Hubungan Work Engagement terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. X

Berikut adalah penelitian mengenai hubungan antara iklan Le Minerale dengan kesadaran merek, yang diuji menggunakan teknik analisis korelasi Rank Spearman. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 2.

Tabel 2. Teknik analisis uji korelasional person

		Correlations	
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	-.543**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	332	332
Y	Pearson Correlation	-.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	332	332

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat diartikan bahwa:

Nilai korelasi antara variabel *work engagement* (X) dan variabel *turnover intention* (Y) adalah - 0.543, hal ini berarti bahwa hubungan variabel *work engagement* dengan *turnover intention* memiliki hubungan yang “Kuat”. Berdasarkan nilai Sig dari hubungan variabel bebas *work engagement* (X) dan variabel *turnover intention* (Y) adalah 0.000 yang berarti nilai Sig < 0.05. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa variabel *work engagement* dengan *turnover intention* memiliki hubungan negatif. Hubungan negatif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) yang dinilai oleh karyawan, semakin rendah intensi untuk *turnover* (*turnover intention*) yang mereka miliki, begitu pula sebaliknya

Penelitian ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan analisa data uji korelasi pearson memperlihatkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima maka data yang diperoleh dari penelitian karyawan PT. X, ditemukan adanya hubungan negatif antara *work engagement* dan *turnover intention*. Gambaran umum mengenai *work engagement* pada karyawan PT.X menunjukkan bahwa sebanyak 205 karyawan PT.X memiliki *work engagement* tinggi, dan sebanyak 127 karyawan PT.X memiliki *work engagement* yang rendah.

Sementara itu, gambaran umum mengenai *turnover intention* pada PT.X menunjukkan bahwa sebanyak 178 karyawan PT.X memiliki *turnover intention* yang rendah, dan sebanyak 154 karyawan PT.X memiliki *turnover intention* yang tinggi. Hasil dari koefisien korelasi adalah -0.543 yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dengan arah korelasi negatif yaitu semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki karyawan PT. X maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki karyawan PT. X.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono yang menyatakan bahwa *work engagement* memiliki hubungan sebanyak 70,5% terhadap *turnover intention* yang menunjukkan hubungan yang kuat [14]. Selain itu, studi korelasi yang dilakukan oleh Rachmatan (2018) menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *work engagement* dengan *turnover intention* dengan nilai sebesar 69,5% yang menunjukkan hubungan yang kuat [18]. Memon dkk (2020)

menemukan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) seseorang, semakin rendah pula keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan atau *turnover intention* [19].

Lalu beberapa penelitian lainnya juga menyimpulkan bahwa *work engagement* mampu menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan [13];[19];[21]. Sementara itu, hasil penemuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamzah (2022) yang mengatakan bahwa terdapat korelasi yang positif antara *work engagement* dan *turnover intention* [15].

Selain itu, berdasarkan analisis kategorisasi masing-masing aspek dari tiap variable diperoleh hasil bahwa semua dimensi berhubungan terhadap *turnover intention*. Dari hasil uji pengaruh dari dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption*, dimensi yang paling berhubungan yaitu *absorption* dengan diperoleh nilai sebesar -0,506 atau presentase sebesar 50,6%. Dimensi ini berkaitan dengan konsentrasi penuh dan merasa senang untuk terus melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa larut terhadap pekerjaan yang ia miliki, dalam situasi tersebut, karyawan akan fokus sepenuhnya dan merasakan kebahagiaan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menjadi sulit bagi mereka untuk meninggalkan posisi tersebut.

Selanjutnya dimensi *dedication* memiliki hubungan sebesar -0,479 atau presentase sebesar 47,9%. Berdasarkan dimensi ini merupakan dimensi yang berkaitan dengan rasa antusias, rasa bangga dengan pekerjaan yang ia miliki, merasa tertantang ketika menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dan mendapatkan gagasan untuk dirinya sehingga karyawan merasa dirinya terlibat dengan pekerjaannya. Menurut Hermawan, Hartika dan Simarmata (2018) mengatakan bahwa ketika karyawan mampu untuk terlibat kuat dengan pekerjaan yang ia miliki dan mempunyai rasa antusiasme dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan menemukan kebanggaan, merasa terinspirasi, tertantang dan mendapatkan makna dari pekerjaannya, hal ini mengakibatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya semakin mengecil [6].

Dan yang terakhir dimensi *vigor* memiliki hubungan sebesar -0,543 atau presentasi sebesar 54,3%. Karyawan yang memiliki dimensi ini akan memberikan setiap energinya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, karyawan juga merasa senang dan gembira dengan pekerjaan yang ia miliki. Hal ini didukung dengan pernyataan Ghandi *et al*, (2017) bahwa karyawan yang memiliki ketahanan mental mampu bekerja keras, tidak pernah merasa bosan dengan berbagai macam tugas yang diberikan kepadanya, cenderung memiliki stres yang lebih rendah dan dapat meningkatkan produktifitas, hal ini mengakibatkan karyawan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaannya [21].

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Gambaran umum mengenai *work engagement* pada karyawan PT.X menunjukkan bahwa sebanyak 205 karyawan PT.X memiliki *work engagement* tinggi, dan sebanyak 127 karyawan PT.X memiliki *work engagement* yang rendah.
2. Gambaran umum mengenai *turnover intention* pada PT.X menunjukkan bahwa sebanyak 178 karyawan PT.X memiliki *turnover intention* yang rendah, dan sebanyak 154 karyawan PT.X memiliki *turnover intention* yang tinggi.
3. Terdapat hubungan negatif antara *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin karyawan PT.X merasa tidak terikat terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi keinginannya

Acknowledge

Penelitian ini dapat selesai atas bantuan dari pihak-pihak terkait, oleh sebab itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Dinda Dwarawati, S. Psi., M. Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing Fakultas Psikologi UNISBA, Universitas Islam Bandung, responden karyawan PT. X dan semua pihak yang telah membantu penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Indonesian Journal of Psychology*, 3(4), 307.
- [2] Boss, J. (2018). Employee Turnover Is The Highest It's Been In 10 Years. Here's What To Do About It.
- [3] Badan Pusat Statistik. (2021). Statistik Mobilitas Penduduk Dan Tenaga Kerja 2021.
- [4] Annual report BUMN PT.KAI. (2021). Semangat bangkit untuk melayani lebih cepat dan lebih baik (The spirit of rising to serve faster and better). BUMN untuk Indonesia KAI
- [5] Chiat, L.C., & Panatik, S.A. (2019). Perceptions of employee turnover intention by Herzberg's motivation-hygiene theory: a systematic literature review. *Journal of research in psychology* 1 (2), 10-15. <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i2.949>
- [6] Hermawan, I. P. D., Hartika, L. D., & Simarmata, N. (2018). Hubungan work engagement dengan turnover intention: Studi pada karyawan PT. X. *Jurnal Psikologi Mandala*, 1(2). <https://doi.org/10.36002/jpm.v1i2.586>
- [7] Mobley, W. H. (1986). Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya. Pustaka Binaman Pressindo.
- [8] Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel DAFAM Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17-36. <http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- [9] Mobley, W. H. (2011). Pergantian karyawan: Sebab akibat dan pengendaliannya (Terjemahan). Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- [10] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2004). Job Demands And Job Resources And Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*.Wiley InterScience. 293-315.
- [11] Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2008). A Crossnational Study of Work Engagement as A Mediator between Job Resources and Proactive Behaviour. *The International Journal of Huan Resource Management* (19), 116- 131.
- [12] Belinda, Della, Lisa Adziani, Fendy Suhariadi, and Rini Sugiarti. "Work Engagementpada Petugas Layanan Work Engagement on Service Officer." *Philanthropy: Journal of Psychology* 5, no. 2 (2021): 329-346.
- [13] Cahyana, K.S. & Prahara, S.A. (2020). Work Engagement dengan intensi turnover pada karyawan. *Jurnal Psikologi Ilmiah. Intuisi* 12 (3) 285-294. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v12i3.24073>
- [14] Wicaksono, R. S. (2020). Work engagement sebagai prediktor turnover intention pada karyawan generasi millennial di pt tri-wall indonesia. *Acta Psychologica*, 2(1), 55-62. <https://doi.org/10.21831/ap.v1i1.34119>
- [15] Hamzah, M., Tamam, B., Atiqullah, A., & Surahman, F. (2022). The Role of Performance Appraisal Satisfaction on Work Engagement and its Impact on Turnover Intention: Empirical Study at Pamekasan Regency, Indonesia. *InternationalJournal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(6), 236-243. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v9i6.3870>
- [16] Putra, A. P. S. (2022). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement.
- [17] Farisan, Muhammad Farhan, and Ali Mubarak. "Studi Kontribusi Workplace Spirituality terhadap Turnover Intention pada Karyawan JNE Kota Bandung." *Bandung Conference Series: Psychology Science*. Vol. 2. No. 2. 2022.
- [18] Rachmatan, R., & Kubatini, S. (2018). Hubungan antara keterikatan kerja dengan intensi keluar kerja pada karyawan swalayan di Banda Aceh. *Jurnal Psiko-genesis*, 6(1), 1-10. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.628>
- [19] Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2016). The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. *European Journal of Training and*

- Development, 40(6), 407-429. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2015-0077>
- [20] Muchtadin, M. (2022). Hubungan antara *Work Engagement* dengan *Turnover Intention* pada Pekerja Generasi Milenial di Jabodetabek. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, Vol. 13, No.3, 377-391. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n3.p377-391>
- [21] Ghandi, P., Hejazi, E., & Ghandi, N. (2017). A study on the relationship between resilience and turnover intention: with an emphasis on the mediating roles of job satisfaction and job stress. *Bull. Soc. R. Sci. Liege*, 86, 189-200.
- [22] T. P. Islamy, L. Widawati, and A. T. Utami, “Pengaruh Psychological Well-Being terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Direktorat Operasional,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 101–108, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2764.
- [23] N. S. Salsabila and A. Budiman, “Pengaruh Basic Need Satisfaction terhadap *Work Engagement* pada Pegawai Negeri Sipil Dinas X Kabupaten Bandung,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 55–60, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.2058.
- [24] B. Nurul Azizah and Susandari, “Pengaruh Determinan Attitude, Subjective Norms, dan Perceived Behaviour Control terhadap Intensi Berwirausaha pada Siswa SMK di Kota Bandung,” *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.29313/delusion.vxix.xxx.