

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
DOSEN TETAP SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA MEMBANGUN
(Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun
Tahun 2017)**

Fahmi Jahidah Islamy

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Indonesia Membangun
Jl. Soekarno Hatta No.448 Bandung

Email : fahmiislamy11@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor employee engagement yaitu *vigor* (semangat) , *dedication* (dedikasi), (3) *absorption* (keasyikan) terhadap *turnover intention* dosen tetap STIE INABA Bandung. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah studi kausal dan teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling. Sampel yang diambil adalah dosen tetap STIE INABA Bandung. Jumlah sampel adalah 30 dosen tetap dan didapat jumlah responden yaitu 30 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Serta variabel yang diteliti adalah *vigor* (semangat) , *dedication* (dedikasi), (3) *absorption* (keasyikan) terhadap *turnover intention* dosen tetap STIE

INABA Bandung. Hasil penelitian berdasarkan analisis deskriptif *vigor* (semangat) , *dedication* (dedikasi), (3) *absorption* (keasyikan) berada pada kategori tinggi. *Turnover intention* memiliki persentase dalam kategori rendah. Hasil perhitungan regresi berganda, hasil uji secara parsial didapatkan bahwa ketiga variabel bebas *vigor* (semangat) , *dedication* (dedikasi), (3) *absorption* (keasyikan) memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa employee engagement (*vigor, dedication dan absorption*) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* serta hasil angka R kuadrat (r^2) adalah 0,29

Kata kunci : *Employee Engagement, Vigor, Dedication, Absorption, Turnover Intention*

Pendahuluan

Peranan pendidikan dalam kehidupan sangat penting. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Demikian pentingnya peranan pendidikan, maka dalam UUD 1945 diamanatkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak untuk mendapat pendidikan, pengajaran dan pemerintah mengusahakan untuk menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional yang pelaksanaannya diatur dalam undang-undang.

Dalam bidang pendidikan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Secara umum dijelaskan oleh Gomes (2003:1) bahwa sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan menjadi dua macam, yakni: (1) sumber daya manusia (*human resource*); dan (2) sumber daya non-manusia (*non-human resource*), yang termasuk dalam kelompok sumber daya non manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan, dan lain-lain. Menurut Gomes (2003:1), sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Setiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai setiap tujuan. Salah satu sumber daya manusia yang dimiliki oleh perguruan tinggi adalah dosen atau tenaga pendidik. Tanpa seorang dosen, perguruan tinggi tidak dapat berjalan. Mempertahankan seorang karyawan atau dalam hal ini dosen merupakan salah satu peranan penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) di sebuah perusahaan (Sari *et al*, 2016), karena apabila tingkat *turnover* (berpindah) dalam sebuah perusahaan tinggi, tentu perusahaan akan melakukan kegiatan rekrutmen, seleksi maupun wawancara secara terus menerus dan hal tersebut membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Sebelum karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencerminkan perilaku yang mencerminkan bahwa dia memiliki keinginan untuk berpindah (*intention to*

turnover). *Intention turnover is defined as the intention to leave a job on a voluntary basis* atau niat untuk meninggalkan pekerjaan atas dasar sukarela (Falkenburg and sachyns dalam juhdi *et al* 2014).

Employee Engagement merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi job requirement yang diminta (Carpenter & Wyman, 2007:1 dalam Ramadhan 2014:47). Manfaat dari *employee engagement* diungkapkan oleh Siddhanta & Roy (2010:171) dalam Ramadhan (2014:50), menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas. Melihat hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri, (2013:30), bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan dimana semakin tinggi *engagement* karyawan akan menurunkan *turnover* karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2007: 10). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2007: 2).

Terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2007:2) fungsi operatif tersebut meliputi:

- a. Pengadaan tenaga kerja, terdiri dari:
 - 1) Perencanaan sumber daya manusia

-
- 2) Analisis jabatan
 - 3) Penarikan pegawai
 - 4) Penempatan pegawai
 - 5) Orientasi kerja (*job orientation*)
- b. Pengembangan tenaga kerja, mencakup:
- 1) Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - 2) Pengembangan karir
 - 3) Penilaian prestasi kerja
- c. Pemberian balas jasa, mencakup:
- 1) Balas jasa langsung, terdiri dari:
 - i. gaji/upah
 - ii. insentif
 - 2) Balas jasa tak langsung, terdiri dari:
 - i. Keuntungan (*benefit*)
 - ii. Pelayanan/kesejahteraan (*services*)
- d. Integrasi, mencakup:
- 1) Kebutuhan karyawan
 - 2) Motivasi kerja
 - 3) Kepuasan kerja
 - 4) Disiplin kerja
 - 5) Partisipasi kerja
- e. Pemeliharaan tenaga kerja, mencakup:
- 1) Komunikasi kerja
 - 2) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - 3) Pengendalian konflik kerja
 - 4) Konseling kerja
- f. Pemisahan tenaga kerja, mencakup:
- Pemberhentian karyawan

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur hubungan

dan peranan tenaga kerja dari mulai karyawan tersebut di rekrut sampai karyawan pensiun dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Turnover Intention

Menurut Falkenburg dan Sachyns dalam Juhi *et al* (2014) *turnover Intention* adalah niat untuk meninggalkan pekerjaan atas dasar sukarela. Sedangkan menurut Sukanto *et al* (2014), *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Turnover bisa diartikan sebagai perilaku meninggalkan perusahaan dengan sukarela atau terpaksa (Goodman & Boss, 2002; Greyling & Stanz 2010, dalam Hilton, 2015). Saat perilaku meninggalkan perusahaan dengan sukarela diprakarsai oleh karyawan atau individu, sedangkan jika perilaku meninggalkan perusahaan dengan terpaksa diprakarsai oleh organisasi atau pimpinan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah suatu prediksi yang bisa menggambarkan niat karyawan untuk menetap atau menginginkan keluar di suatu perusahaan. Informasi tersebut dapat dipergunakan perusahaan dalam memprediksi niat karyawan untuk tetap tinggal perusahaan atau tidak, dan dengan informasi tersebut perusahaan lebih dapat menentukan perencanaan selanjutnya dalam menetapkan strategi personel.

Manullang (1994) dalam Sidharta & Margaretha (2011:129), menggolongkan penyebab-penyebab *turnover* ke dalam tiga sebab utama, yaitu karena keinginan perusahaan; karena karyawan merupakan karyawan yang tidak potensial, keinginan pribadi; yaitu keinginan dari karyawan sendiri untuk keluar dari tempat ia bekerja, dan sebab lain; antara lain habisnya masa kontrak antara karyawan dengan pihak perusahaan.

Employee Engagement

Employee engagement merupakan konsep baru dalam perilaku organisasi, yaitu merupakan suatu keterlibatan individu, kepuasan individu serta antusiasme individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Robbins & Judge, 2015:48).

Robbins & Judge (2015:48), memaparkan bahwa hasil studi yang dilakukan pada hampir 8.000 unit bisnis dari 36 perusahaan menemukan bahwa pada unit perusahaan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi menghasilkan tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi, produktifitas tinggi, membawa profil yang lebih tinggi, serta tingkat *turnover* dan kecelakaan kerja rendah dibandingkan perusahaan yang memiliki tingkat *employee engagement* yang rendah. Schaufeli et al. (2006) dalam Siswono, (2016:374) membagi dimensi *employee engagement* ke dalam tiga dimensi, yaitu: (1) *vigor* (semangat) , (2) *dedication* (dedikasi), (3) *absorption* (keasyikan). Ketiga dimensi tersebut menjadi dimensi yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan studi kausal. Berdasarkan jenis informasi yang dikelola, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh dosen tetap STIE INABA Bandung yang pada tahun 2016 berjumlah sekitar 41 orang. Untuk penelitian ini digunakan sampel probabilitas dengan teknik *proportional stratified random sampling* berdasarkan program studi. Didapat jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 responden.

Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 responden. Untuk jumlah elemen setiap sub populasi yang berbeda, maka dicari dahulu sampel fraksinya (f_i) dengan cara jumlah subpopulasi dibagi dengan total populasi yang ada kemudian dicari nilai sampel yang diambil dengan cara nilai f_i dikalikan dengan jumlah total sampel yang ada, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Proportional Stratified Random Sampling

No.	Sub populasi (berdasarkan program studi)	Jumlah elemen dosen tetap	Nilai (fi)	Sampel yang diambil
1.	Manajemen	26	0,634	19
2.	Akuntansi	15	0,366	11
JUMLAH		41	1,000	30

Variabel Operasional

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diukur adalah sebagai berikut:

- a. Variabel eksogen (x) adalah *employee engagement*
- b. Variabel endogen (y) adalah *turnover intention*

TEKNIK ANALISIS DATA

Statistik Deskriptif

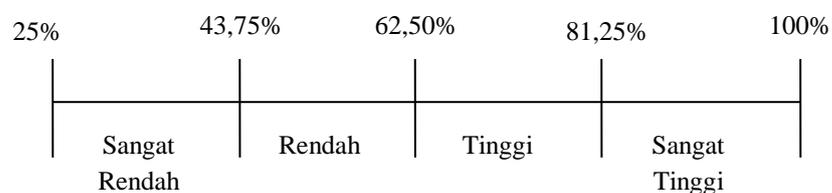
Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan besarnya presentase dari persepsi karyawan dan dosen tetap STIE INABA Bandung terkait dengan *employee engagement* dan *turnover intention*.

Tabel 2
Persentase Kategori Komitmen Organisasi dan Turnover Intention

No.	Persentase	Kategori <i>Employee Engagement</i>	Kategori <i>Turnover Intention</i>
1.	25% - 43,75%	Sangat Rendah	Sangat Rendah
2.	>43,75% - 62,50%	Rendah	Rendah
3.	>62,50% - 81,25%	Tinggi	Tinggi
4.	>81,25% - 100%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Jika klasifikasi presentase dalam Tabel di atas disajikan dalam garis kontinum, maka hasilnya dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini:

Gambar 2
Persentase *Employee Engagement* dan *Turnover Intention*



Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarjono & Julianita, 2011:91). Menurut Sekaran (2006:299), analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval.

Analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika pengukuran pengaruh ini melibatkan satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) maka dinamakan analisis regresi linier sederhana. Namun demikian, jika pengukuran pengaruh melibatkan dua atau lebih variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 dan seterusnya) dan satu variabel terikat (Y) maka dinamakan analisis regresi berganda/majemuk. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda/majemuk karena penelitian ini melibatkan tiga variabel bebas, yaitu X_1 (*vigor*), X_2 (*dedication*) dan X_3 (*absorption*)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 3
Tanggapan Responden Tentang *Turnover Intention*

No.	Pernyataan	Frekuensi Pilihan Jawaban					Skor Total	Persentase
		4	3	2	1			
1.	<i>Turnover Intention 1</i>	0	5	23	2	67	55%	
2.	<i>Turnover Intention 2</i>	2	17	11	0	81	66%	
3.	<i>Turnover Intention 3</i>	2	15	13	0	79	65%	
Rata-rata						76	62% (Rendah)	

Dalam Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa variabel *Turnover Intention* berada dalam kategori rendah dengan persentase 62%. Dari tiga pernyataan yang dipakai untuk mengukur variabel *Turnover Intention*, tidak terdapat hasil persentase yang mencolok, tetapi terdapat pernyataan yang memiliki persentase terendah adalah ada keinginan karyawna untuk keluar dari pekerjaan adalah sebesar 55%. Hal ini dapat dikatakan bahwa keinginan untuk keluar karyawan di STIE INABA Bandung rendah atau dapat dikatakan tingkat *Turnover Intention* rendah.

Tabel 4
Tanggapan Responden Tentang *Employee Engagement (Vigor)*

No.	Pernyataan	Frekuensi Pilihan Jawaban					Skor Total	Persentase
		4	3	2	1			
1.	<i>Employee engagement (vigor) 1</i>	0	26	4	0	86	72%	
2.	<i>Employee engagement (vigor) 2</i>	0	26	4	0	86	72%	
3.	<i>Employee engagement (vigor) 3</i>	4	16	10	0	84	70%	
Rata-rata						85	71% (Tinggi)	

Dalam Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa variabel *vigor* atau semangat dalam bekerja berada dalam kategori tinggi dengan persentase 71%. Dari tiga pernyataan yang dipakai untuk mengukur variabel *vigor*, tidak terdapat hasil persentase yang mencolok. Hal ini dapat dikatakan bahwa semangat dosen di STIE INABA Bandung berada dalam kategori baik.

Tabel 5
Tanggapan Responden Tentang *Employee Engagement (Dedication)*

No	Pernyataan	Frekuensi Pilihan Jawaban					Skor Total	Persentase
		4	3	2	1			
1.	<i>Employee engagement (dedication) 1</i>	2	28	0	0	92	76%	
2.	<i>Employee engagement (dedication) 2</i>	4	26	0	0	94	78%	
3.	<i>Employee engagement (dedication) 3</i>	6	24	0	0	96	80%	
Rata-rata						94	78% (Tinggi)	

Dalam Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa variabel dedikasi berada dalam kategori tinggi dengan persentase 78%. Dari tiga pernyataan yang dipakai untuk mengukur variabel komitmen berkelanjutan, tidak terdapat hasil persentase yang mencolok, tetapi terdapat pernyataan yang memiliki persentase tertinggi adalah pekerjaan yang telah dilakukan dapat menginspirasi yaitu sebesar 80%, hampir mendekati kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa pekerjaan sebagai dosen telah memberikan inspirasi yang tinggi untuk setiap dosen di STIE INABA Bandung.

Tabel 6
Tanggapan Responden Tentang *Employee Engagement (absorption)*

No	Pernyataan	Frekuensi Pilihan Jawaban					Skor Total	Persentase
		4	3	2	1			
1.	<i>Employee engagement (absorption) 1</i>	6	24	0	0	96	80%	
2.	<i>Employee engagement (absorption) 2</i>	4	22	4	0	90	75%	
3.	<i>Employee engagement (absorption) 3</i>	0	18	10	2	76	63%	
Rata-rata						87	72% (Tinggi)	

Dalam Tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa variabel *absorption* (keasyikan) berada dalam kategori tinggi dengan persentase 72%. Dari tiga pernyataan yang dipakai untuk mengukur variabel *turnover intention*, terdapat hasil persentase yang mencolok, yaitu dalam pernyataan lupa pada sekeliling saat melakukan pekerjaan yaitu pada persentasi 63% yang berada pada kategori rendah, tetapi pada pernyataan mengenai perasaan waktu berjalan cepat saat bekerja berada dalam kategori tinggi yaitu 80%. Jika di rata-ratakan bahwa *absorption* (keasyikan) dalam bekerja, dosen di STIE INABA Bandung berada dalam kategori tinggi.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel *vigor*, *dedication* dan *absorption* terhadap *turnover intention* dapat dilakukan dengan uji F. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 7
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1,841	3	,614	3,701	,024 ^b
Residual	4,311	26	,166		
Total	6,152	29			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), EEA, EED, EEV

Dari hasil perhitungan didapat $F_{hitung} (3,701) > F_{tabel} (2,60)$ dan $sig f = 0,024 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat

disimpulkan bahwa variabel *vigor* (X_1), *dedication* (X_2) dan *absorption* (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Untuk mengetahui model penelitian ini apakah telah mempresentasikan secara tepat, maka dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan sebagai berikut.

Tabel 8
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,547 ^a	,299	,218	,40720

a. Predictors: (Constant). EEA, EED, EEV

b. Dependent Variabel : TI

Besarnya angka R kuadrat (r^2) adalah 0,299. Nilai R kuadrat digunakan untuk mengukur pengaruh komitmen afektif, sistem normatif dan komitmen berkelanjutan *turnover intention* dengan rumus sebagai berikut.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,299 \times 100\%$$

$$KD = 29,9\%$$

Artinya pengaruh komitmen afektif, sistem normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap *turnover intention* secara gabungan adalah 29,9%. Sedangkan sisanya 70,1% (100%-29.9%) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas *turnover intention* yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel *vigor* (X_1), *dedication* (X_2) dan *absorption* (X_3) sebesar 29,9% sementara pengaruh sebesar 70,1% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini. Dengan kata lain model penelitian ini belum dapat mempresentasikan dengan tepat.

Uji Parsial (Uji t)

Sesuai prinsip regresi berganda maka selanjutnya dapat dilakukan uji secara parsial (uji t). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 9 berikut.

Tabel 9
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,310	1,216		5,190	,000
	EEV	-,341	,465	-,180	-,734	,470
	EED	-,874	,534	-,393	-1,636	,114
	EEA	-,042	,206	-,035	-,205	,839

a. Dependent Variable: TI

Hasil uji t pada Tabel 9 memperlihatkan bahwa terdapat beberapa variabel X yang mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel Y. Dari ketiga variabel menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (*turnover intention*).

Pada tabel 9 dapat dilihat bahwa :

- (1) Variabel X1 (*vigor*) menghasilkan nilai t hitung sebesar -0,734 dan nilai sig 0,47 ,maka dapat di simpulkan bahwa secara individual variabel X1 (*vigor*) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap variabel Y (*turnover intention*).
- (2) Variabel X2 (*dedication*) menghasilkan nilai t hitung sebesar -1,63 dan nilai sig 0,114 ,maka dapat di simpulkan bahwa secara individual variabel X2 (*dedication*) berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Y (*turnover intention*).
- (3) Variabel X3 (*absorption*) menghasilkan nilai t hitung sebesar -0,205 dan nilai sig 0,83 ,maka dapat di simpulkan bahwa secara individual variabel X1 (*absorption*) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap variabel Y (*turnover intention*).
- (4) Konstanta regresi variabel X1 (*vigor*) sebesar -0,341 menyatakan bahwa setiap pengurangan satu nilai pada variabel X1 (*vigor*) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,341.
- (5) Konstanta regresi variabel X2 (*dedication*) sebesar -0,874 menyatakan bahwa setiap pengurangan satu nilai pada variabel X2 (*dedication*) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,874.

(6) Konstanta regresi variabel X_3 (*absorption*) sebesar -0,042 menyatakan bahwa setiap pengurangan satu nilai pada variabel X_3 (*absorption*) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,042.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap responden dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Bandung mengenai pengaruh variabel *vigor*, *dedication* dan *absorption* terhadap *turnover intention* pada dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan yang diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya. Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan persepsi responden secara keseluruhan, rata-rata persentase *employee engagement (vigor)* dalam kategori tinggi. Artinya semangat dalam bekerja dosen tetap di STIE INABA Bandung dalam kategori baik.
2. Berdasarkan persepsi responden secara keseluruhan, rata-rata persentase *employee engagement (dedication)* berada pada kategori tinggi. Artinya bahwa dedikasi dosen tetap di STIE INABA Bandung dalam kategori baik.
3. Berdasarkan persepsi responden secara keseluruhan, rata-rata persentase *employee engagement (absorption)* berada pada kategori tinggi. Artinya bahwa keasyikan dalam bekerja dosen tetap di STIE INABA Bandung dalam kategori baik.
4. Berdasarkan persepsi responden secara keseluruhan, rata-rata persentase *turnover intention* berada pada kategori rendah. Artinya bahwa dosen tetap STIE INABA Bandung telah memiliki loyalitas cukup tinggi.
5. *employee engagement (vigor)* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
6. persentase *employee engagement (dedication)* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
7. *employee engagement (absorption)* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

8. Pengaruh secara bersama-sama antara komitmen afektif variabel *vigor* (*semangat*), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (keasyikan) terhadap *turnover intention* secara simultan (keseluruhan) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi sembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hilton, Tasia Lawnetta. 2015. *Effect of Burnout and Organizational Commitment on the Turnover Intention of Clinical Laboratory Employees in Florida*. Amerika Serikat : Walden university.
- Islamy, Fahmi Jahidah. 2011. Analisis Perbedaan Kinerja Mengajar Dosen Berdasarkan Kepribadian Holland pada Universitas Pendidikan Indonesia Kmapus Cibiru Tahun 2011. Bandung : Universitas Telkom.
- Islamy, Fahmi Jahidah. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Implementasi Knowledge Sharing Dosen Tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung Tahun 2013*. Bandung : Universitas Telkom.
- Islamy, Fahmi Jahidah. 2016. *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan terhadap Turnover Intention pada Dosen Tetap STIE Inaba Bandung*. JURNAL INDONESIA MEMBANGUN ISSN : 1412-6907 <http://jurnal-inaba.hol.es> Vol. 15, No. 2. Mei-Agustus 2016.
- Juhdi N, Pa'wan F, dan Hansaram R M K. 2014. *HR practices and turnover intention: the mediating roles of organizational commitment and organizational engagement in a selected region in Malaysia*. Publisher: Routledge Informa Ltd Registered in England and Wales Registered Number: 1072954
- Komputer, Wahana. 2012. *Solusi Praktis dan Mudah Menguasai SPSS 20 untuk Pengolahan Data*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Anwar P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Tujuh. Jakarta: PT Remaja Rosda Karya
- Oscar, Yulius. 2010. *I.T. Kreatif SPSS 18*. Yogyakarta: Panser Pustaka
- Pandiangan, Bilson. 2011. *Analisis Turnover Guru-Guru di Yayasan Perguruan Katolik Budi Murni*. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi

- Putri, A. 2013. Pengaruh employee engagement terhadap turnover karyawan organisasi XYZ. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor
- Ramadhan, Nabilah & Sembiring, Jafar. 2014. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Jurnal Manajemen Indonesia Vol.14-no.1. April 2014. Bandung: Telkom university
- Riduwan & Sunarto. 2010. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi Komunikasi, dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P& Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi enam belas. Salemba Empat: Jakarta.
- Sari R R, Armanu & Afnan E. 2016 . *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention to Leave pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jombang*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Sarjono, Haryadi & Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*, Jakarta : Salemba Empat
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi Empat, Buku Satu. Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi Empat, Buku Dua. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, P Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sidharta, Novita & Margaretha, Meily. 2011. *Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi*. Jurnal Manajemen, Vol. 10, No.2, Mei 2011 ISSN 1411-9293. Bandung : Universitas Kristen Maranatha
- Siswono, Sim Debby. 2016. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawandi Rodex Travel Surabaya. Agora Vol. 4, No. 2, 2016
- Sugiyono 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta
- Sukamto H, Junarto Y, Kaihatu T & Kartika E. 2014. *Analisa pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap turnover intention di dragon star surabaya*. Surabaya: Universitas kristen Petra

Sutanto, Eddy & Gunawan, Carin. 2013. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions*. Jurnal Mitra Ekonomi Bisnis Vol.4, No. 1 ISSN 2087-1090. Surabaya: Universitas Kristen Petra

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta

Riwayat Hidup:

Fahmi Jahidah Islamy, S.M.B., M.M. Sekarang menjadi Dosen Tetap di STIE INABA.