

BAB II

TINJAUAN/ KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Penulis, Tahun dan Judul	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
(Riset et al., 2017) ” Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Iklim Organisasi, dan Kemampuan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan UMKM Tahu Kres KWB)”	X1= <i>Employee engagement</i> X2=Iklim Organisasi X3=Organisasi Kemampuan Kerja Y= Produktivitas Karyawan	Populasi = 31 Sampel = 31 Teknik analisis data = analisis regresi linier berganda Jenis penelitian : Penelitian kuantitatif	1. <i>Employee engagement</i> , iklim organisasi, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. 2. Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan 3. Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
(Deniel et al., 2020) Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Keterlibatan Karyawan	X1 = Kemampuan kerja X2 = Iklim organisasi Y = Keterlibatan karyawan	Populasi = 50 Sampel = 50 Teknik analisis data = kuantitatif Jenis penelitian : Penelitian kuantitatif	1. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan 2. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan.
(Pranata & Utama, 2019)	X1 = Iklim organisasi Y = <i>Turnover intention</i> Z = Kepuasan kerja	Populasi = 106 Sampel = 106 Teknik analisis data = path analysis	1. Iklim organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja. 2. Iklim organisasi berpengaruh negatif

Nama Penulis, Tahun dan Judul	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi		Jenis penelitian : Penelitian kuantitatif	pada <i>turnover intention</i> . 3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i> 4. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh iklim organisasi pada <i>turnover intention</i> .
(Jannah & Nugroho, 2022) Upaya Penurunan <i>Turnover Intention</i> Dipengaruhi Oleh Tuntutan Kerja, Iklim Organisasi, dan Hubungan Interpersonal pada PT BFI Finance, Tbk Area Surabaya	X1 = Tuntutan kerja X2 = Iklim organisasi X3 = Hubungan internasional Y = <i>Turnover intention</i>	Populasi = 180 Sampel = 65 Teknik analisis data = analisis kuantitatif Jenis penelitian : Penelitian kuantitatif	1. Iklim organisasi dan hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , 2. Tuntutan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
(Trimurni & Ie, 2021) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Minat Bertahan Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi	X1 = Kualitas kehidupan kerja Y = Minat bertahan karyawan Z = Komitmen organisasi	Populasi = 53 Sampel = 53 Teknik analisis data = <i>path analysis</i> Jenis penelitian : Penelitian kuantitatif	1. Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi minat bertahan dengan signifikan dan bersifat positif 2. Komitmen organisasi mempengaruhi minat bertahan dengan signifikan dan bersifat positif 3. Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi minat bertahan dengan signifikan dan bersifat positif 4. Komitmen organisasi memediasi pengaruh

Nama Penulis, Tahun dan Judul	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
			kualitas kehidupan kerja terhadap minat bertahan
<p>(Kusmarini & Abadiyah, 2022)</p> <p>Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi, Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja Perawat Pada RSU Jsem Sidoarjo</p>	<p>X1 = Iklim organisasi</p> <p>X2 = Beban kerja</p> <p>Y = Kepuasan kerja</p> <p>Z = Stres kerja</p>	<p>Populasi = 53</p> <p>Sampel = 53</p> <p>Teknik analisis data = uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan SPSS</p> <p>Jenis penelitian : Penelitian kuantitatif deskriptif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim organisasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Iklim organisasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja 3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Stres kerja tidak memediasi iklim organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja
<p>(Hasbi, 2020)</p> <p>Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Federal International Group Cabang Palopo</p>	<p>X1 = Iklim organisasi</p> <p>X2 = Gaya kepemimpinan</p> <p>Y = Kinerja karyawan</p>	<p>Populasi = 52</p> <p>Sampel = 52</p> <p>Teknik analisis data = analisis regresi linear berganda</p> <p>Jenis penelitian : Penelitian kualitatif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
<p>(Adinda et al., 2022)</p> <p><i>Employee</i></p>	<p>X = Iklim organisasi</p> <p>Y = <i>Employee</i></p>	<p>Populasi = 200</p> <p>Sampel = 165</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan

Nama Penulis, Tahun dan Judul	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
<i>Engagement</i> Ditinjau dari Iklim Organisasi dan <i>Work Life Balance</i> Sebagai Variabel Intervening	<i>engagement</i> $Z = \text{Work Life Balance}$	Teknik analisis data = analisis regresi berganda Jenis penelitian : Penelitian kuantitatif	terhadap <i>work life balance</i> terdapat hubungan positif dan 2. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> 3. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
(Agustama & Giantari, 2020) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan Lpd Desa Adat Jimbaran	X1 = Iklim organisasi Y1 = Stres kerja Y2 = komitmen organisasional	Populasi = 69 Sampel = 69 Teknik analisis data = <i>path analysis</i> dengan uji sobel Jenis penelitian : Penelitian kuantitatif	1. Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada komitmen organisasional 2. stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada komitmen organisasional 3. iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja 4. stres kerja secara signifikan mampu memediasi pengaruh iklim organisasi pada variabel komitmen organisasional.
(Dwiputri et al., 2022) <i>The Effect of Organizational Climate on Intention</i>	X = <i>organizational climate</i> Y = <i>intention to stay</i> Z = <i>employee</i>	Populasi = 50 Sampel = Teknik analisis data = <i>path</i>	1. <i>organizational climate</i> has a positive and significant effect on the <i>intention to stay</i>

Nama Penulis, Tahun dan Judul	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
<i>to Stay with Employee Engagement as Intervening Variable</i>	<i>engagement</i>	<i>analysis</i> Jenis penelitian : Penelitian kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 2. <i>the organzational climate has a positive and significant effect on employe engagement</i> 3. <i>employe engagement has a positive and significant effect on the intention to stay</i> 4. <i>the organizational climate has a positive and significant effect of intention to stay with employees engangemnt as an intervening variable</i>
(Priambodo et al., 2019) Peran <i>Self-efficacy</i> dan Iklim Organisasi dalam membentuk <i>Employe Engangement</i> melalui Komitmen Organisasi	$X1 = \textit{Self-efficacy}$ $X2 = \textit{iklim organisasi}$ $Y = \textit{Employe engangment}$ $Z = \textit{komitmen organisasi}$	Populasi = 110 Sampel = Teknik analisis data = teknik analisis SEM (structural Equation Modelling) Jenis penelitian : Penelitian kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap employe engagement 2. <i>Self-efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi 3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap employe engagement 4. iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi 5. komitmen organisasi memediasi pengaruh <i>Self-efficacy</i> terhadap employe engagement 6. komitmen organisasi

Nama Penulis, Tahun dan Judul	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
			memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap employe engagement

Penelitian ini dengan penelitian terdahulu memiliki kesamaan yaitu pembahasan mengenai variabel iklim organisasi, *intention to stay* dan *employe engagement*. Selain itu juga memiliki persamaan pada analisis data yang digunakan yaitu analisis kuantitatif deskriptif. Namun juga ada beberapa perbedaan dalam analisis data yang digunakan pada penelitian ini dan penelitian terdahulu, ada beberapa penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian, objek penelitian, populasi, sampel, teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini.

B. Landasan Teori

1. *Intention to Stay*

1.1 Definisi *Intention to Stay*

Zeffane, Rachid M., (1995) mengartikan niat adalah keinginan yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu. Ajzen, (1980) menjelaskan bahwa turnover menunjukkan niat untuk tetap (*stay*) atau meninggalkan (*leave*) organisasi secara konsisten berhubungan dengan perpindahan pekerjaan (*turnover*).

Keinginan untuk tetap (*intention to stay*) didefinisikan sebagai perilaku individu tentang cara pikir, merencanakan dan ingin meninggalkan pekerjaan. Keinginan untuk tetap bekerja (*intention to stay*) didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. (Mobley, W. H Griffeth, R. W., hand, H. H., & Meglino, 1979).

Menurut Hewwit, (2004) *Intention to stay* adalah keinginan untuk tetap bekerja yang mencerminkan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan dan kemauan untuk tetap bekerja. Dalam definisi lain *intention to stay* diartikan sebagai keinginan seorang karyawan untuk tetap berada dalam hubungan kerja yang ada antara dirinya dengan organisasi (Johanim, 2012).

1.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Intention to Stay*

Menurut I. N. Rahmawati et al., (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *intention to stay* seperti :

1. Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya yang menciptakan semangat kerja karyawan agar para karyawan mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepusan yang ddinginkan (S. Rahmawati & Supartha, 2015). Motivasi mendorong karyawan untuk bersemangat karyawan melakukan pekerjaannya, karaywan menjadi semakin aktif dan produktif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, dorongan dan semangat karyawan utnuk tetap bekerja pada perusahaan (Maya Andriani , Kristiana Widiawati 2, 2017).

2. Keterlibatan karyawan

Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Sedangkan dengan keterlibatan karyawan yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan niat pengunduran diri karyawan yang lebih tinggi dalam perusahaan atau organisasi (Deniel et al., 2020).

3. Pemberdayaan psikologis

Pemberdayaan psikologis menjadi suatu proses dalam meotivasi perkembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dalam menciptakan iklim kerja yang nyaman sehingga karyawan lebih efektif dan nyaman di perusahaan (Sunarto & Muhid, 2022).

4. Imbalan yang sesuai

Imbalan merupakan umpan balik dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan berupa uang, ataupun barang. Imbalan yang sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan akan menurunkan stres kerja karyawan dan meningkatkan rasa bertahan karyawan pada perusahaan (Puspita & Atmaja, 2020)

5. Keadilan didalam organisasi atau perusahaan

Setiap karyawan harus mendapatkan keadilan yang sama dalam perusahaan atau organisasi, perusahaan tidak boleh memandang sebelah hanya pada salah satu karyawan saja. Semua karyawan harus memiliki hak yang sama di perusahaan.

1.3 Indikator *Intention to Stay*

Menurut Putra, (2013) Ada beberapa indikator yang mempengaruhi *intention to stay* pada karyawan, adalah sebagai berikut :

1. *Thinking to stay*

Thinking to stay adalah keinginan pegawai untuk bertahan di perusahaan tempatnya bekerja saat ini. Hal ini ditandai dengan karyawan yang tetap bekerja dalam waktu yang lama dan merasa terikat dengan perusahaan.

2. *Thinking this job*

Thinking this job adalah tindakan pegawai untuk tidak memikirkan alternatif pekerjaan lain selain pekerjaannya saat ini. Indikator ini dapat diukur dengan niat karyawan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya walaupun mendapatkan tawaran pekerjaan dari perusahaan lain dengan kondisi pendapatan yang sama.

2. Iklim Organisasi

2.1 Definisi Iklim Organisasi

Zamzam, (2021) mendefinisikan Iklim organisasi sebagai sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat

karyawan bekerja dengan asumsi akan perilaku karyawan. Iklim organisasi akan terus bergerak mengikuti perkembangan sebuah organisasi. Semakin besar organisasi, iklimnya pun akan menjadi lebih kompleks. Iklim organisasi merupakan hal yang amat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan iklim organisasi akan sangat berbeda dengan iklim organisasi lainnya, karena hal tersebut berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja masing-masing organisasi. Iklim organisasi juga merupakan konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial anggota organisasi.

Menurut Lussier, (2017) iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang nantinya akan mempengaruhi perilaku mereka selanjutnya. Dijelaskan menurut para ahli yang lain bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dan karakteristik organisasi yang membedakan organisasi yang satu dan lainnya, yang mengarah pada persepsi tiap anggota dalam memandang sebuah organisasi (Tauhid, 2019).

Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh setiap anggota organisasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim yang berbeda. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan karyawan untuk menumbuhkan rasa nyaman pada lingkungan kerjanya (Simamora, 2013).

2.2 Indikator Iklim Organisasi

Pranata & Utama, (2019) mengemukakan ada enam indikator iklim organisasi yaitu :

1. Struktur

Struktur organisasi menggambarkan perasaan organisasi secara baik dan mempunyai tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan internal organisasi. Indikator ini ditandai dengan bagaimana perusahaan mendefinisikan pekerjaan secara jelas dan terstruktur. Perusahaan juga

mampu menjelaskan siapa saja yang memiliki kewenangan untuk pengambilan keputusan di perusahaan.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab dari anggota organisasi untuk berprestasi karena adanya tantangan, tuntutan, serta kesempatan untuk berprestasi. Hal ini bisa dilihat bagaimana perusahaan mewajibkan setiap karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memutuskan suatu masalah dalam pekerjaannya sendiri tanpa harus bertanya kepada atasan terlebih dahulu.

3. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam situasi kerja. Penghargaan menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan. Indikator ini bisa dilihat dengan pemberian gaji yang sesuai dan bonus yang diberikan ketika ada tambahan jam kerja di perusahaan.

4. Dukungan

Dukungan yang lebih bersifat positif dari pimpinan dan para anggota lainnya akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dukungan bisa berupa semangat antar karyawan ataupun fasilitas yang disediakan perusahaan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas, selain itu pelatihan yang disediakan perusahaan juga merupakan bentuk dukungan perusahaan terhadap karyawannya.

5. Konflik

Konflik yaitu suasana persaingan antar individu maupun bagian dalam organisasi. Indikator ini dapat dilihat dengan

bagaimana perusahaan menciptakan hubungan antar teman kerja dan rasa nyaman antar karyawan di perusahaan.

6. Komitmen

Komitmen menggambarkan perasaan bangga anggota terhadap organisasi dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan adanya partisipasi karyawan terhadap tujuan organisasi. Indikator ini dapat diukur dengan seberapa bangga karyawan terhadap perusahaan dan niat untuk tetap bertahan pada perusahaan.

3. *Employee Engagement*

3.1 Definisi *Employee Engagement*

Employee engagement atau keterikatan karyawan diperkenalkan pertama kali oleh Kahn yang mendefinisikan bahwa *employee engagement* merupakan keterikatan karyawan dengan perusahaan itu sendiri. Karyawan yang memiliki rasa keterikatan yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik karena adanya perasaan positif dalam diri mereka dan tidak menganggap suatu pekerjaan sebagai beban.

Menurut Allen, (2013) *employee engagement* adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi mencapai tujuannya, karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, dan fokus hasil.

Dalam definisi lain *employee engagement* merupakan keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan dan semangat untuk pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi akan terus mengembangkan diri, mencari peluang baru, mempelajari keterampilan baru agar mempermudah pekerjaannya untuk perusahaan, sehingga perusahaan dengan mudah mencapai tujuannya (Timothy A. Judge, Stephen, 2016).

3.2 Indikator *Employee Engagement*

Menurut Bakker, (2015) ada beberapa indikator *employee engagement* sebagai berikut :

1. Kekuatan (*Vigor*)

Vigor atau kekuatan ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan kemampuan untuk beradaptasi dalam bekerja, keinginan berusaha pada pekerjaannya, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan

2. Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi ditandai oleh suatu perasaan yang sangat kuat, semangat, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Jeharusan dalam pekerjaan yang mengharuskan untuk tidak menguntungkan diri sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung dan berkaitan dengan kepentingan perusahaan, hal ini dapat diukur dengan arti pekerjaan bagi seseorang, semangat terhadap pekerjaan, selalu ingin bekerja, dapat bekerja dalam waktu yang lama, bangga dengan pekerjaan.

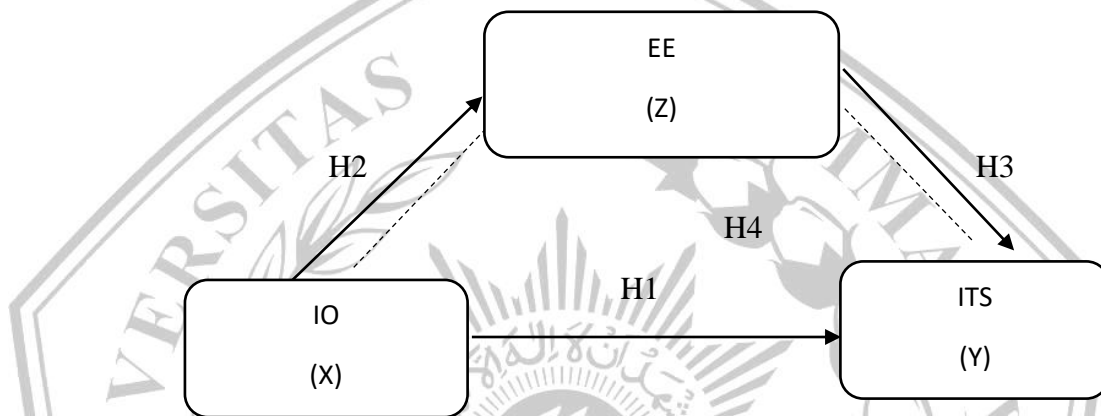
3. Penyerapan (*Absorption*)

Penyerapan ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, fokus dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan karyawan sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga karyawan fokus dan melupakan segala sesuatu di sekitarnya.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan diagram yang menjelaskan secara garis besar bagaiman alur berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pikir diatas, maka diperoleh hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1 Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Intention to Stay*

Menurut D. N. R. Aditya & Ardana, (2016) Iklim organisasi adalah suatu pola lingkungan internal dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seluruh anggota organisasi yang berdampak terhadap perilaku anggota organisasi dalam menjalankan kewajibannya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Pranata & Utama, (2019) membuktikan bahwa adanya hubungan negatif signifikan antara iklim organisasi dengan intention to stsy, semakin kondusif iklim organisasi maka akan tidak mempengaruhi niat untuk pindah karyawan. Sejalan dengan

Dwiputri et al., 2022), Pramada, (2014), menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention sehingga niat untuk tetap berada di perusahaan dipengaruhi oleh iklim organisasi. Dari hasil penelitian terdahulu maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Intention to stay* pada PT. Musla Trans Utama

4.2 Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*

Pada penelitian sebelumnya dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan *employee engagement*. Semakin tinggi nilai iklim organisasi maka semakin tinggi pula nilai *employee engagement* pada karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah nilai iklim organisasi maka semakin rendah pula nilai *employee engagement* karyawan (Ilmi, 2021).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deniel et al., (2020) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement*. Dengan adanya iklim organisasi yang baik akan mempengaruhi tercapainya peningkatan *employee engagement* pada perusahaan. Iklim organisasi yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan melalui dukungan dan penghargaan yang diberikan, sehingga menimbulkan semangat bagi para karyawan untuk lebih terlibat dalam setiap pekerjaan pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dwiputri et al (2022), Sutopoh et al (2022) dan Ariyani & Lindawati (2015) juga menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Sebelum menciptakan *employee engagement* yang baik, iklim organisasi yang baik perlu diciptakan terlebih dahulu dengan lingkungan organisasi yang baik yang sesuai dengan harapan setiap orang dengan memperhatikan struktur, standar, tanggung jawab dan komitmen karyawan sehingga karyawan merasa puas dan merasa menjadi

bagian organisasi sehingga setiap pegawai akan menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Dari hasil penelitian terdahulu maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Musla Trans Utama

4.3 *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Intention to Stay*

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Praborini dkk (2021) dan Govaerts et al (2011) yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk tetap tinggal pada karyawan. Semakin tinggi *employee engagement* maka semakin tinggi pula *intention to stay*. *Employee engagement* dan *intention to stay* adalah dua hal yang saling berhubungan, karena karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi atau merasa terikat dengan pekerjaannya akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tanggungjawab pekerjaannya sehingga dengan hasil yang baik maka karyawan akan memiliki niat untuk tetap bertahan pada perusahaan (Dwiputri et al., 2022).

Sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap turnover intention (Fauzya & Chaniago, 2022). *Turnover intention* adalah niat karyawan untuk keluar yang berkeablikan dengan variabel *intention to stay* yaitu niat karyawan untuk tetap bertahan. Semakin tinggi karyawan merasa *employee engagement* maka akan semakin rendah *turnover intention* dan meningkatkan niat karyawan untuk bertahan pada perusahaan (*Intention to stay*) (Sofia & Walyoto, 2021). Dari hasil penelitian terdahulu maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H₃ : *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to stay*

4.4 Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Intention to Stay* dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening

Pada penelitian yang dilakukan oleh Fajriah & Darokah (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi terhadap *employee engagement*. Semakin baik iklim organisasi perusahaan maka karyawan pun semakin *engaged* pada perusahaan. Penelitian yang lain menyatakan juga *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Ketika karyawan *engaged* dengan perusahaan, kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin kecil (Fauzya & Chaniago, 2022).

Sejalan dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian yang dilakukan oleh Dwiputri et al (2022) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to stay* dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening. Iklim organisasi yang baik dan didukung dengan adanya *employee engagement* yang tinggi pada karyawan maka dapat meningkatkan *intention to stay* pada karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Employee Engagement memediasi secara signifikan pengaruh iklim organisasi terhadap intention to stay