

ABSTRAK

Devina Setya Okta Wardani. 2025. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Honda Bintang Mobil Madiun). Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun. Pembimbing I: Dr. Liliek Nur Sulistiyowati, S.E., M.M., Pembimbing II: Metikasmike, S.E., M.M.

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan karena dapat berdampak pada stabilitas dan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kompetensi, dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan di Honda Bintang Mobil Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi memegang peranan penting dalam menentukan keinginan mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Kompetensi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap penurunan *turnover intention*, di mana semakin tinggi kompetensi karyawan dari aspek pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk berpindah kerja. Selain itu, *employee engagement* menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi *turnover intention*. Tingkat keterikatan karyawan yang tinggi, yang tercermin dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, mampu secara signifikan menekan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia secara terpadu melalui peningkatan kompensasi yang adil, pengembangan kompetensi, serta penguatan *employee engagement* sangat penting dalam menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan strategis di bidang sumber daya manusia serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi, *Employee Engagement*, *Turnover Intention*

ABSTRACT

Devina Setya Okta Wardani. 2025. The Effect of Compensation, Competence, and *Employee Engagement* on *Turnover Intention* (Case Study on Honda Bintang Mobil Madiun). Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of PGRI Madiun. Lecturer I: Dr. Liliek Nur Sulistiyowati, S.E., M.M., Lecturer II: Metikasmike, S.E., M.M.

The high level of employee intention turnover is a problem that needs serious attention from the company because it can have an impact on organizational stability and performance. This study aims to analyze the influence of compensation, competence, and employee engagement on employee turnover intention at Honda Bintang Mobil Madiun. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data was obtained through the distribution of questionnaires to employees as respondents, then analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that compensation had a positive and significant effect on turnover intention, indicating that employees' perception of the compensation system played an important role in determining their desire to stay or leave the company. Competence has also been shown to have a significant effect on reducing turnover intention, where the higher the employee's competence in terms of knowledge, skills, and work experience, the lower their tendency to change jobs. In addition, employee engagement is the most dominant variable in influencing turnover intention. A high level of employee engagement, which is reflected in vigor, dedication, and absorption, is able to significantly suppress employees' desire to leave the company. Based on the results of the study, it can be concluded that integrated human resource management through increasing fair compensation, developing competencies, and strengthening employee engagement is very important in reducing employee intention turnover rates. This research is expected to be a consideration for management in formulating strategic policies in the field of human resources and a reference for future research.

Keywords: Compensation, Competence, *Employee Engagement*, *Turnover Intention*