



WORK ENGAGEMENT DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN

Krisna Satya Cahyana, Sowanya Ardi Prahara[✉]

Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
Kampus 3, Sleman, Yogyakarta, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima
20 September 2020
Disetujui 21 Oktober
2020
Dipublikasikan
29 November 2020

Keywords:

Work engagement,
Turnover intention.

Abstrak.

Ketidaksanggupan suatu perusahaan untuk mempertahankan karyawan dapat berdampak pada tingginya tingkat intensi *turnover* pada karyawan yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan. Karyawan dengan kualitas yang baik tetapi tidak didukung oleh perusahaan dengan memberikan masa depan yang baik, membuat karyawan keluar dari pekerjaannya. Tujuan penelitian ini untuk mengungkap keterkaitan work engagement dengan intensi *turnover* pada karyawan. Metode *purposive sampling* dipilih sebagai cara yang digunakan untuk mengambil subjek penelitian. Skala Work Engagement dan Skala Intensi *Turnover* digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi product moment dari Karl Pearson. Hasil koefisien korelasi (*rx*_{xy}) antara variabel *work engagement* dan intensi *turnover* sebesar -0,328 ($p < 0,005$). Hipotesis dalam penelitian ini diterima, hal ini ditunjukkan dari hasil tersebut. Artinya *work engagement* dengan intensi *turnover* pada karyawan memiliki hubungan yang negatif.

Abstract.

*The inability of a company to retain employees can have an impact on the high level of turnover intention for employees which in turn will harm the company. Employees with good quality but not supported by the company by providing a good future, make employees quit their jobs. The purpose of this study was to reveal the relationship between work engagement and turnover intentions in employees. The purposive sampling method was chosen as the method used to take research subjects. The Work Engagement Scale and the Turnover Intention Scale were used to collect research data, then analyzed using Karl Pearson's product moment correlation technique. The result of the correlation coefficient (*rx*_{xy}) between work engagement and internal turnover variables is -0.328 ($p < 0.005$). The hypothesis in this study is accepted, this is indicated by these results. This means that work engagement with employee turnover intentions has a negative relationship.*

© 2020 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:
Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Mercu
Buana Yogyakarta
Kampus 3, Sleman, Yogyakarta, Indonesia
Sowanya_hara@yahoo.com

PENDAHULUAN

Ketidaksanggupan suatu perusahaan untuk mempertahankan karyawan dapat berdampak pada tingginya tingkat intensi *turnover* pada karyawan (Ridlo, 2012) yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan. Menurut Pisneacova (2011) adanya *turnover* yang tinggi pada perusahaan membuat penilaian orang terhadap perusahaan menjadi negatif dan hal itu membuat orang yang sedang mencari pekerjaan kurang percaya terhadap perusahaan tersebut. Hal serupa juga diungkapkan oleh (Mobley, 2011) bahwa karyawan yang mempunyai intensi *turnover* akan merugikan perusahaan karena menghambat pertumbuhan dan perkembangan perusahaan tersebut. Ridlo (2012) menyebutkan bahwa keluarnya karyawan merupakan hal yang sangat merugikan untuk perusahaan. Pergantian karyawan berdampak negatif pada perusahaan karena ketika ada karyawan yang keluar dari perusahaan penggantinya memerlukan biaya, diantaranya biaya perekrutan, biaya pelatihan dan biaya administratif lainnya. Mobley (2011) menjelaskan menurunnya semangat kerja karyawan, hilangnya efisiensi karena ada jabatan yang kosong, pola komunikasi yang menjadi terganggu dan biaya yang harus dikeluarkan untuk melakukan perekrutan, penempatan, dan pelatihan merupakan dampak negatif dari intensi *turnover*. Penjelasan tersebut senada dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Fitri (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara intensi *turnover* dengan kinerja karyawan. Hal ini di artikan bahwa apabila tingkat intensi *turnover* meningkat maka akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, sebaliknya intensi *turnover* mempunyai hubungan positif dengan absensi. Artinya, jika tingkat intensi *turnover* pada karyawan tinggi maka akan tinggi juga tingkat absensi atau ketidakhadiran pada karyawan.

Mempertahankan karyawan agar tetap setia pada perusahaan bukanlah sesuatu hal

yang mudah. Sulitnya mempertahankan karyawan tersebut telah ditunjukkan melalui hasil survei pada karyawan di seluruh dunia termasuk di Indonesia yang dilakukan oleh Towers Watson (2014) yang merupakan perusahaan manajemen resiko dan konsultasi sumber daya manusia dalam *Global Workforce Study* (GWS) menunjukkan bahwa karyawan di Indonesia yang memiliki keinginan berhenti dari pekerjaannya selama dua tahun ini sebesar 66%. Hasil penelitian dari Arbianingsih, Hidayah dan Taufiq (2016) menyatakan bahwa tuntutan kerja yang tinggi membuat karyawan mempunyai keinginan untuk berpindah pekerjaan (melakukan *turnover*) sebanyak 68%. Karyawan dengan kualitas yang baik tetapi tidak didukung oleh perusahaan dengan memberikan masa depan yang baik bagi karyawan, membuat karyawan keluar dari pekerjaannya (Putra & Prihatsanti, 2016).

Terdapat perbedaan antara *turnover* dengan intensi *turnover*, *turnover* merupakan tindakan pengunduran diri yang sebenarnya, sementara intensi *turnover* merupakan niat untuk mengundurkan diri, dengan kata lain sebelum seorang karyawan benar-benar keluar dari perusahaan tempatnya bekerja (*turnover*), karyawan tersebut mempunyai keinginan atau intensi yang mendasari perilakunya untuk keluar (Hwang & Chang, 2008). Menurut Mobley (2011) intensi *turnover* merupakan tekad yang dimiliki oleh seseorang untuk berhenti sebagai anggota organisasi. Issa, Ahmad dan Gelaidan (2013) menyatakan intensi *turnover* merupakan kecenderungan individu keluar dari perusahaannya secara mandiri, di mana hal tersebut dapat berpengaruh pada produktifitas karyawan, kebijakan organisasi dan status perusahaan. Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978) mengatakan bahwa intensi *turnover* memiliki tiga aspek-aspek yaitu, karyawan mempunyai pikiran mengundurkan diri (*thinking of quitting*), karyawan mempunyai intensi atau niat menemukan pekerjaan lain (*intention to*

search) dan karyawan mempunyai hasrat atau niat mengundurkan diri (*intention to quit*).

Faktor terkuat yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan adalah *work engagement* (Mobley, 2011). Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) mendefinisikan *work engagement* (keterlibatan kerja) merupakan suatu pikiran positif seorang karyawan di mana karyawan merasa semangat dalam bekerja, adanya kebermaknaan dan rasa menyatu dengan pekerjaannya. Menurut Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) *work engagement* memiliki dimensi-dimensi antara lain *vigor* yang merupakan keadaan di mana karyawan memberikan setiap energinya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, karyawan juga merasa senang dan gembira dengan pekerjaan yang ada, *dedication* merupakan keadaan di mana karyawan merasa antusias, merasa bangga dengan pekerjaannya, merasa tertantang ketika menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan inspirasi untuk dirinya sehingga karyawan merasa terlibat kuat dengan pekerjaannya dan *absorption* merupakan keadaan di mana karyawan merasa antusias, merasa bangga dengan pekerjaannya, merasa tertantang ketika menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan inspirasi untuk dirinya sehingga karyawan merasa terlibat kuat dengan pekerjaannya.

Hermawan, Hartika dan Simarmata (2017), Kartono (2017), dan Ridlo (2012) menyatakan bahwa *work engagement* mempunyai hubungan yang bersifat negatif dengan intensi *turnover*. Bakker dan Leiter (2010) menjelaskan bahwa *work engagement* akan secara positif berhubungan dengan kinerja, komitmen organisasi, dan kesehatan, sebaliknya, *work engagement* akan secara negatif berhubungan dengan intensi *turnover*. Menurut Marciano (2010) seseorang pekerja yang memiliki rasa terlibat (*engaged*) memiliki beberapa keuntungan yaitu menurunkan *turnover*, meningkatkan produktivitas, efisiensi dan keuntungan,

mengurangi ketidakhadiran, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi pencurian dan penipuan karyawan, mengurangi kecelakaan kerja dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Bakker dan Leiter (2010) menambahkan bahwa karyawan yang mempunyai tingkat *work engagement* yang tinggi tidak akan berpikir untuk keluar perusahaan atau tidak akan berpikir untuk pindah ke perusahaan lain.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa karyawan dengan *work engagement* rendah akan menimbulkan *counterproductive work behaviour* (Bakker & Leiter, 2010). Karyawan dengan tingkat *work engagement* rendah tidak mempunyai semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, pesimis dengan tanggung jawab yang diberikan, tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan secara maksimal dan adanya tingkat absensi yang tinggi. Karyawan yang tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dikarenakan adanya tuntutan kerja yang tinggi membuat karyawan memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan. Dijelaskan lebih lanjut bahwa meningkatnya penentangan terhadap pimpinan perusahaan, pelanggaran aturan kerja yang terus meningkat, karyawan yang sudah tidak bersemangat dalam bekerja, meningkatnya ketidakhadiran karyawan dan perbedaan perilaku baik karyawan yang terlihat sangat mencolok dari biasanya merupakan tanda akan adanya adanya intensi *turnover* (Harnoto, 2002). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hermawan, Hartika dan Simarmata (2017) yang meneliti mengenai hubungan antara *work engagement* dengan intensi *turnover* berbeda dengan penelitian ini. Hal ini tidak disebutkan dan dijelaskan aspek-aspek dari intensi *turnover*. Perbedaan lainnya yaitu pada subjek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Hermawan, Hartika dan Simarmata pada tahun 2017 dengan subjek karyawan PT.X Bandara Internasional Ngurah Rai Bali sementara pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020 pada karyawan

bagian *beauty advisor* PT. Aneka Prima Sejati Yogyakarta.

Penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu hubungan antara *work engagement* dengan intensi *turnover*. Manfaat teoritis pada penelitian ini dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penelitian selanjutnya pada karyawan mengenai *work engagement* dan intensi *turnover*. Secara praktis, bermanfaat dalam meningkatkan sumbangan pemikiran bagi perusahaan untuk menurunkan intensi *turnover* pada karyawan dengan cara meningkatkan *work engagement*. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara *work engagement* dengan intensi *turnover* pada karyawan, semakin tinggi *work engagement* akan diikuti dengan rendahnya intensi *turnover* pada karyawan, demikian juga sebaliknya, semakin rendah *work engagement* akan diikuti dengan tingginya intensi *turnover* pada karyawan.

METODE

Terdapat dua variabel yang diteliti, yaitu *work engagement* dan intensi *turnover*. Dalam hal ini *work engagement* menjadi variabel faktor yang menyebabkan munculnya intensi *turnover*. *Work engagement* merupakan suatu pikiran positif seorang karyawan di mana karyawan merasa semangat dalam bekerja, adanya kebermaknaan dan rasa menyatu dengan pekerjaannya. Intensi *turnover* merupakan hasrat individu untuk berhenti sebagai anggota suatu organisasi secara sukarela serta perilaku mencari pekerjaan baru dengan keinginan mendapatkan profesi yang lebih menjanjikan akan tetapi keinginan tersebut belum dimunculkan ke dalam perilaku.

Sebanyak 60 orang Karyawan PT. Aneka Prima Sejati bagian *beauty advisor* di Yogyakarta dijadikan subjek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *purposive* sampling sebagai teknik pemilihan subjeknya. Karakteristik subjek yang digunakan adalah karyawan dengan masa

kerja ≤ 3 tahun, karena pergantian karyawan lebih banyak terjadi di kalangan karyawan-karyawan baru (Mobley, 2011). Guna mengukur variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur psikologi yang berupa skala antara lain Skala Intensi *Turnover* yang disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi-dimensi dari Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978) dan Skala *Work Engagement* yang disusun oleh (Susilo & Prahara, 2019).

Penyusunan Skala Intensi *Turnover* didasarkan pada aspek-aspek dari intensi *turnover*. Intensi *turnover* mempunyai 3 aspek, yaitu *thinking of quitting*, *intention to search* dan *intention to quit* (Mobley, Horner dan Hollingsworth, 1978). Skala *Work Engagement* disusun berdasarkan dimensi-dimensi *work engagement* yang terdiri dari tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, Bakker dan Salanova, 2006). Skala Intensi *Turnover* dan Skala *Work Engagement* masing-masing berjumlah 15 aitem *favourable*. Daya beda aitem akan dianggap memuaskan jika mempunyai batas kriteria 0,30. Apabila masih terdapat banyak aitem yang gugur atau tidak sah dan belum memenuhi jumlah aitem yang dibutuhkan, maka peneliti maka peneliti dapat mengubah dan mengurangi batas kriteria menjadi 0,25, sangat tidak disarankan untuk menurunkan atau mengurangi batas kriteria kurang dari 0,20 (Azwar, 2018).

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan indeks daya beda dengan batas kriteria 0,30. Dari hasil perhitungan Skala Intensi *Turnover* diperoleh rentang diskriminasi aitem 0,433-0,823 sehingga dapat dinyatakan bahwa dari 15 aitem yang ada dalam skala tersebut tidak terdapat aitem yang gugur. Koefisien reliabilitas *alpha* berada pada 0,939 menunjukkan bahwa Skala Intensi *Turnover* merupakan skala yang reliabel. Dari hasil perhitungan Skala *Work Engagement* diperoleh rentang diskriminasi aitem 0,353-0,598 sehingga dapat dinyatakan

bahwa dari 15 aitem yang ada dalam skala tersebut tidak terdapat aitem yang gugur. Koefisien reliabilitas *alpha* berada pada 0,854 menunjukkan bahwa Skala *Work Engagement* merupakan skala yang reliabel.

Teknik analisis korelasi *product moment* digunakan sebagai teknik analisis data untuk membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan tersebut diterima. Adapaun keterkaitan antara *work engagement* dan intensi *turnover* inilah yang akan di buktikan. Teknik analisis korelasi *product moment* dianggap tepat dalam pengujian dugaan keterkaitan antara dua variabel (Azwar, 2017). Sehingga peneliti menggunakan teknik ini. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan aplikasi analisis statistik komputer.

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Work_Engagement	.122	60	.028	.900	60	.000
Intensi_Turnover	.119	60	.035	.978	60	.364

a. Lilliefors Significance Correction

Tabel 1 menunjukkan *output* uji normalitas variabel intensi *turnover* di mana memperoleh $KS-Z = 0.119$ ($p \geq 0.05$) dan untuk variabel *work engagement* memperoleh $KS-Z = 0.122$ ($p \geq 0.05$). Skor yang ada pada data tersebut menunjukkan bahwa variabel intensi *turnover* dan variabel *work engagement* pada karyawan PT. Aneka Prima Sejati di Yogyakarta tidak terdistribusi secara normal.

Hadi (2015) menyatakan bahwa hasil uji normalitas tidak berpengaruh pada besar

Tabel 2.
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intensi_Turnover * Work_Engagement	Antar group	(Kombinasi)	1833.550	21	87.312	1.280	.248
		Linearity	476.758	1	476.758	6.988	.012
		Deviation from Linearity	1356.792	20	67.840	.994	.490
		Within Groups	2592.633	38	68.227		

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Hadi (2015) terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis hipotesis, yaitu harus lolos uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah persebaran data intensi *turnover* dan *work engagement* mempunyai sebaran data yang normal atau tidak normal. Model *one sample kolmogorov-smirnov* (KS-Z) adalah satu diantara teknik analisis yang digunakan untuk uji normalitas data. Menurut Hadi (2015) apabila nilai signifikansi KS-Z lebih dari 0,050 ($> 0,050$) maka data tersebut dikatakan terdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai signifikansi KS-Z kurang dari sama dengan 0,050 ($\leq 0,050$) maka dikatakan sebaran data tidak normal.

pada hasil akhir penelitian, baik hasilnya terdistribusi normal atau tidak. Hal ini dikuatkan oleh Nurudin, Mara dan Kusnandar (2014) bahwa data tetap dikatakan terdistribusi normal jika total subjek penelitian di atas 30 orang. Berdasarkan penjelasan di atas, maka variabel intensi *turnover* dan *work engagement* dapat digunakan pada langkah selanjutnya, yaitu uji hipotesis dikarenakan peneliti menggunakan 60 subjek dalam penelitian ini.

Total	4426.183	59
-------	----------	----

Uji linieritas digunakan sebagai tujuan untuk mengetahui apakah data yang dimiliki terletak pada garis yang lurus antara data dari variabel bebas dan data variabel tergantungan. Pedoman yang digunakan yaitu $p < 0,050$ yang berarti bahwa data dari kedua variabel penelitian berada pada garis yang linier (Hadi, Tabel 3.

Hasil Uji Hipotesis

Correlations			
		Work_Engagement	Intensi_Turnover
Work_Engagement	Korelasi pearson	1	-.328**
	Signifikansi. (1-ekor)		.005
	N	60	60
Intensi_Turnover	Korelasi pearson	-.328**	1
	Signifikansi. (1-ekor)	.005	
	N	60	60

** . Korelasi signifikan pada level 0.01 (1-ekor).

Hasil uji hipotesis atau keterkaitan menunjukkan nilai r_{xy} antara variabel *work engagement* dan variabel intensi *turnover* adalah $-0,328$ ($p \leq 0.05$). berdasarkan hasil tersebut, hipotesis atau dugaan penelitian diterima yaitu terdapat keterkaitan yang negatif antara *work engagement* dan intensi *turnover* pada karyawan PT. Aneka Prima Sejati di Yogyakarta diterima. Artinya apabila *work engagement* tinggi pada karyawan maka intensi *turnover* pada karyawan semakin rendah. Sebaliknya, apabila *work engagement* karyawan rendah maka akan diikuti dengan tingginya intensi *turnover*. Hasil analisis penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya oleh Hermawan, Hartika dan Simarmata (2017) dan hasil penelitian Rachmatan dan Kusbatini (2018) yang menyatakan bahwa *work engagement* dan intensi *turnover* saling berhubungan negatif, di apabila *work engagement* tinggi pada karyawan maka intensi *turnover* pada karyawan semakin rendah. Sebaliknya, apabila *work engagement* karyawan rendah maka akan diikuti dengan tingginya intensi *turnover*.

Work engagement merupakan suatu pikiran positif seorang karyawan di mana

2015). Pada tabel di atas hasil dari uji linieritas menunjukkan bahwa $F=6,988$ dan $p=0,012$ maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa keterkaitan antara intensi *turnover* dengan *work engagement* memiliki keterkaitan yang linier.

karyawan merasa semangat dalam bekerja, adanya kebermaknaan dan rasa menyatu dengan pekerjaannya (Schaufeli, dkk., 2002). *Work engagement* dalam suatu perusahaan sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas serta memperkecil tingkat intensi *turnover* (Kartono, 2017). Mobley (2011) mengatakana bahwa *work engagement* merupakan satu diantara variabel yang dapat berpengaruh pada intensi *turnover* pada karyawan. Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) mengemukakan bahwa *vigor*, *dedication* dan *absorption* merupakan dimensi-dimensi dari *work engagement*. Melihat lebih jauh mengenai dimensi *work engagement* dan intensi *turnover*, Park dan Gursoy (2012) menyatakan baik *vigor*, *dedication* maupun *absorption* semuanya mempunyai pengaruh negatif terhadap intensi *turnover*.

Dimensi pertama yaitu *vigor*, Menurut Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) *vigor* merupakan keadaan di mana karyawan memberikan setiap energinya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, karyawan juga merasa senang dan gembira dengan pekerjaan yang ada. Karyawan mempunyai ketahanan mental yang lebih

tangguh saat menghadapi masalah dalam bekerja dan karyawan mempunyai kerelaan atau kesediaan untuk memberikan kinerja yang maksimal. Keterlibatan kerja dalam studi organisasi sangat penting dan dapat dikaitkan dengan fakta bahwa karyawan yang antusias sering mengalami kasih sayang dan emosi yang lebih positif seperti kebahagiaan, kenikmatan dan kegembiraan, mempunyai kesehatan mental dan fisik yang jauh lebih baik, dan dapat mentransfer keterlibatan kerja yang dimilikinya kepada orang lain (Bakker & Schaufeli, 2008). Penjelasan tersebut sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Ghandi, Hejazi dan Ghandi (2017) bahwa individu dengan ketahanan mental mampu bekerja keras, tidak pernah merasa bosan dengan berbagai macam tugas yang diberikan, cenderung memiliki stres yang lebih rendah dan dapat meningkatkan produktifitas sehingga karyawan tidak akan berpikiran untuk meninggalkan perusahaannya.

Hal ini dikuatkan dengan hasil lapangan yang menyatakan bahwa karyawan berusaha mempertahankan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya, tetap bertahan menyelesaikan pekerjaan walaupun mengalami kesulitan. Hal tersebutlah yang membuat karyawan tidak terbersit untuk meninggalkan perusahaan dimana karyawan berada saat ini.

Dimensi kedua yaitu *dedication*, Menurut Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) *dedication* merupakan keadaan di mana karyawan merasa antusias, merasa bangga dengan pekerjaannya, merasa tertantang ketika menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan inspirasi untuk dirinya sehingga karyawan merasa terlibat kuat dengan pekerjaannya. Mengenai karyawan yang merasa antusias dalam bekerja lebih lanjut dijelaskan dalam penelitian Hermawan, Hartika dan Simarmata (2017) yang menyatakan bahwa ketika individu sudah

mampu untuk terlibat secara kuat dengan pekerjaannya dan memiliki antusiasme dalam bekerja, individu akan menemukan kebanggaan, inspirasi, tantangan dan makna dari pekerjaannya, sehingga keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan semakin kecil.

Hal ini dikuatkan dengan hasil lapangan yang menunjukkan bahwa karyawan merasa bangga dengan pekerjaannya saat ini, adanya hal baru di dalam proses bekerja membuat karyawan merasa tertantang dan karyawan merasa bertanggung jawab penuh dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut yang membuat karyawan tidak akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat dan karyawan tidak mempunyai keinginan untuk mencari informasi pekerjaan lain.

Dimensi ketiga yaitu *absorption*, menurut Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) *absorption* merupakan keadaan di mana karyawan telah larut dalam pekerjaannya sehingga karyawan merasa waktu berputar dengan cepat. Ketika karyawan merasa larut dengan pekerjaannya karyawan akan berkonsentrasi dengan penuh dan merasa senang untuk terus bekerja sehingga sulit untuk meninggalkan pekerjaannya. Penjelasan mengenai rasa kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaannya tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari (Singh & Jain, 2013) bahwa pekerja yang merasa bahagia adalah pekerja produktif dan pekerja produktif cenderung merasa bahagia. Kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk menghadapi tantangan yang dinamis dan terus meningkat. Menjaga produktivitas organisasi dengan cara menjaga karyawan dalam perusahaan terus terlibat dan termotivasi, hal tersebut dapat berdampak pada berkurangnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Hal tersebut sesuai dengan hasil lapangan yang peneliti peroleh yang menunjukkan bahwa karyawan mencurahkan

energinya dalam menyelesaikan pekerjaan, kemudian karyawan merasa dapat melupakan hal lain di luar pekerjaan yang sedang diselesaikan. Hal tersebut membuat karyawan tidak mempunyai keinginan atau niat untuk meninggalkan perusahaannya sekarang.

Hal ini juga didukung oleh Bakker, Dwmerouti dan Brummelhuis (2012) yang menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai *work engagement* tinggi akan memberikan energi yang besar, merasa antusias ketika mengerjakan tugasnya, merasa tertantang dan senang dengan pekerjaan-pekerjaan yang ditanggungjawabkan kepadanya, memiliki tingkat pemusatan perhatian yang lebih baik pada pekerjaan, dan merasa pekerjaan yang dilakukan sangat berarti. Ketika karyawan mampu untuk menemukan makna dari pekerjaannya, mampu bertahan pada setiap tekanan kerja yang dihadapi serta dapat terlibat penuh dalam waktu kerja yang panjang, hal ini akan berpengaruh pada keinginan untuk mundur atau meninggalkan pekerjaan akan semakin kecil sehingga tingkat *turnover* juga menurun karena karyawan dapat menikmati pekerjaannya Hermawan, Hartika dan Simarmata (2017). Sejalan dengan Prawitasari (2016) yang menyatakan bahwa apabila karyawan dalam perusahaan merasa nyaman dan merasa mempunyai keterlibatan khusus, maka intensi *turnover* tidak akan terjadi.

Hal positif lain juga dijelaskan pada penelitian Gupta dan Shaheen (2017) yang menunjukkan *work engagement* secara negatif mempengaruhi intensi *turnover* dan pentingnya *work engagement* dalam mengurangi intensi *turnover* untuk menghemat biaya dalam merekrut kandidat baru dan kehilangan karyawan yang berpengalaman. Manajer suatu perusahaan dapat membuat mekanisme untuk mengukur *work engagement* setidaknya dari karyawan utama perusahaan secara teratur. Pengukuran tersebut akan membantu organisasi mengidentifikasi tingkat *work engagement*

karyawan saat ini. Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa *work engagement* yang tinggi pada seorang karyawan dapat mengurangi tingkat intensi *turnover*.

Kelemahan dalam penelitian ini ditunjukkan pada hasil koefisiensi determinasi (R^2) yaitu diketahui nilainya 0.108. berdasarkan nilai tersebut, intensi *turnover* yang dialami oleh karyawan perusahaan hanya dipengaruhi 10.8% saja oleh variabel *work engagement*. dan nilai sebesar 89,2% yang mempengaruhi munculnya intensi *turnover* pada karyawan dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Kemudian, pada saat proses pengambilan data selain waktu yang singkat pengaruh lingkungan subjek saat mengisi skala mempengaruhi pilihan jawaban subjek untuk menjawab dengan sebaik-baiknya.

SIMPULAN

Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan bagi munculnya intensi *turnover* pada karyawan, yaitu apabila skor *work engagement* tinggi pada karyawan maka skor intensi *turnover* pada karyawan semakin rendah. Sebaliknya, apabila *work engagement* karyawan rendah maka akan diikuti dengan tingginya intensi *turnover*. Hal ini tercermin dari dimensi-dimensi *work engagement* yang dapat mempengaruhi munculnya intensi *turnover* pada karyawan.

Peneliti selanjutnya sebaiknya lebih memperhatikan variabel lain diantaranya kepuasan gaji, efikasi diri, kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi atau beban kerja, sehingga diharapkan hasil penelitian dapat mengukur secara luas variabel-variabel yang berhubungan dengan intensi *turnover*. Pada saat proses pengambilan data diharapkan dapat mempersiapkan tempat dan waktu sebaik mungkin sehingga subjek dapat berpartisipasi dengan nyaman. Bagi perusahaan agar intensi *turnover* pada

karyawan semakin rendah maka perusahaan perlu meningkatkan *work engagement* pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arbianingsih, Hidayah, N., & Taufiq. (2016). Hubungan beban kerja dengan turnover pada perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Journal of Islamic Nursing*, 1(1), 10.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan skala psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Brummelhuis, L. L. T. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 15. <https://doi.org/10.21009/jmp.08112>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. In *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Doi: 10.4324/9780203853047
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147–154. Doi: 10.1002/job.515
- Fitri, M. A. (2017). Pengaruh intensi turnover dan ketidakhadiran terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 15.
- 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. *Bulletin de La Société Royale Des Sciences de Liège*, 86, 189–200. Doi: 10.25518/0037-9565.6659
- Gupta, M., & Shaheen, M. (2017). Impact of work engagement on turnover intention: Moderation by psychological capital in India. *Business: Theory and Practice*, 18(1), 136–143. Doi: 10.3846/btp.2017.014
- Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Harnoto. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Hermawan, I. P. D., Hartika, L. D., & Simarmata, N. (2017). Hubungan work engagement dengan turnover intention: Studi pada karyawan PT . X. *Jurnal Psikologi Mandala*, 1(2), 16–22.
- Hwang, J.-I., & Chang, H. (2008). Explaining turnover intention in Korean Public Community Hospitals: Occupational differences. *International Journal of Health Planning and Management*, 23(2), 119–138. Doi: 10.1002/hpm.862
- Issa, D. A. R. M., Ahmad, F., & Gelaidan, H. M. (2013). Job satisfaction and turnover intention based on sales person standpoint. *Middle East Journal of Scientific Research*, 14(4), 525–531. Doi: 10.5829/idosi.mejsr.2013.14.4.11172
- Kartono. (2017). *Pendekatan dalam melihat turnover intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Marciano, P. L. (2010). *Carrots and sticks don't work: build a culture of employee engagement with the principles of respect*. New York: McGraw Hill.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: Sebab akibat dan pengendaliannya* (Terjemahan). Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. Doi:

10.1037/0021-9010.63.4.408

- Nurudin, M., Mara, M. N., & Kusnandar, D. (2014). Ukuran sampel dan distribusi sampling dari beberapa variabel random kontinu. *Buletin Ilmiah Mat. Stat. Dan Terapannya (Bimaster)*, *03*(1), 1–6.
- Park, J., & Gursoy, D. (2012). Generation effects on work engagement among U.S. hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, *31*(4), 1195–1202. Doi: 10.1016/j.ijhm.2012.02.007
- Pisneacova, X. (2011). Motivation in organizations. Retrieved October 22, 2019, from http://offadm.no/uploads/fagressurser/oa_dm1001/Semesteroppgavemotivationinorganizans.pdf
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review*, *4*(2), 177–186.
- Putra, M. T., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan antara beban kerja dengan intensi turnover pada karyawan di PT. X. *Jurnal Empati*, *6*(1), 1–10. Doi: 10.24854/jps.v6i1.628
- Rachmatan, R., & Kusbatini, S. (2018). Hubungan antara keterikatan kerja dengan intensi keluar kerja pada karyawan swalayan di Banda Aceh. *Jurnal Psikogenesis*, *6*(1), 1–10.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover karyawan: Kajian literatur*. Surabaya: Public Health Movement Publication.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). No Title. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701–716. Doi: 10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 71–92.
- Singh, J. K., & Jain, M. (2013). A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance. *Journal of Indian Research*, *1*(4), 105–111.
- Susilo, D. F. Z., & Prahara, S. A. (2019). Work-family enrichment dan work engagement pada karyawan yang sudah menikah. *Mediapsi*, *5*(2), 108–116.
- Towers Watson. (2014). Global workforce study at a glance. Retrieved March 7, 2019, from https://www.towerswatson.com/assets/jls/2014_global_workforce_study_at_a_glance_emea.pdf