



Hubungan Antara Keterikatan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Karyawan Swalayan di Banda Aceh

Relationship between Work Engagement and Turnover Intention among Supermarket Employee in Banda Aceh

Risana Rachmatan¹, Sella Kubatini¹

¹Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran, Universitas Syiah Kuala,
Banda Aceh, Indonesia

Surel : sellakubatini09@gmail.com

KATA KUNCI KEYWORDS

*Keterikatan kerja, intensi keluar kerja, karyawan swalayan.
Work engagement, turnover intention, supermarket employee.*

ABSTRAK

Keberadaan karyawan memiliki peran penting dalam menentukan tingkat efektifitas dan efisiensi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus menyadari pentingnya menjaga sumber daya manusia, agar tidak banyak karyawan yang memilih keluar (turnover). Sebelum keluar dari tempat kerja, karyawan akan menjalani beberapa proses kognitif yang mengarahkan kepada perilaku turnover yang disebut dengan intensi. Salah satu faktor yang dapat mengurangi intensi turnover adalah work engagement. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterikatan kerja dengan intensi turnover pada karyawan swalayan X di Banda Aceh. Sampel penelitian ini adalah karyawan kontrak di Swalayan X Banda Aceh yang berjumlah 54 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala adaptasi Utrecht Work Engagement Scale (UWES) dan Turnover Intention Scale (TIS). Hasil analisa data menggunakan Product-Moment Correlation Pearson menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar -0,695 dengan nilai $p=0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara work engagement dengan intensi turnover. Semakin tinggi tingkat work engagement karyawan maka semakin rendah tingkat intensi keluar kerja ataupun sebaliknya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa mayoritas tingkat work engagement pada karyawan kontrak di swalayan X Banda Aceh tergolong dalam kategori rata-rata (61,11%) dan intensi turnover berada pada kategori rendah (31,48%).

ABSTRACT

The existence of employees have an important role in determining the company's effectiveness and efficiency level, therefore, the company must realize the importance of human resources, in order to a few employees who want to resign (turnover). Before resign, the employees will work on some cognitive process that called intention. One of the factors that can be decrease turnover intention is work engagement. This study aimed to determine the relationship between work engagement with employee's turnover intention at Department Store X in Banda Aceh. This study was conducted of 54 contract employees at Department Store X in Banda.. Data were collected by using a scale adaptation of Utrecht Work Engagement Scale (UWES) and Turnover Intention Scale (TIS). Collected

data were analyzed using Pearson Product-Moment Correlation which showing correlation coefficient (r) of -0.695 with $p = 0.000$ ($p < 0.05$). The result showed that there is a negative relationship between work engagement with turnover intention. It means, if the work engagement of employees is high, turnover intention or otherwise will be lower. The results also showed that the majority of the level of work engagement on contract employees at Department store X Banda Aceh include into the average category (61.11%) and turnover intention are in the low category (31.48%).

PENDAHULUAN

Keluar masuknya karyawan dari tempat kerja adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan perusahaan (Mobley, 1982). Keluar dari tempat kerja merupakan salah satu pilihan jika seorang karyawan sudah merasa tidak sesuai dengan apa yang diharapkan di tempat kerjanya dan merupakan akibat dari keinginan berpindah kerja (intensi *turnover*), karena berharap dapat memperbaiki keadaannya terutama dari sisi psikologis maupun karir masa depan (Faslah, 2010). Disamping itu, akibat dari *turnover* yang tinggi juga akan membuat perusahaan kehilangan nama baik dan terkesan tidak sanggup mempertahankan karyawannya serta menimbulkan persepsi bahwa karyawan diperlakukan dengan tidak adil (Ramadhany & Simarmata, 2014).

Setiap tahunnya ada sekitar 10-12% karyawan yang melakukan *turnover* di Indonesia, hal ini disebabkan oleh banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang didirikan serta berkembangnya jumlah bisnis *online* yang membuat karyawan mencoba sebuah peruntungan baru dan mendorong tingginya intensi *turnover* di suatu perusahaan (Melky, 2015). Jika angka *turnover* karyawan di suatu perusahaan melebihi 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi (Roseman dalam Widjaja, Fulbertus, & Kusuma, 2008). Sementara itu, berdasarkan hasil Survei *Global Workforce Study* (2012) yang dilakukan oleh Watson dengan melibatkan 1005 karyawan Indonesia, menemukan bahwa 27% karyawan dalam dua tahun mendatang

kemungkinan akan meninggalkan pekerjaannya saat ini dan sebanyak 42% karyawan akan meninggalkan perusahaan mereka sekarang untuk meningkatkan karirnya di masa depan.

Salah satu perusahaan industri di Indonesia yang mengalami perputaran keluar masuk karyawan yaitu PT Swalayan X. Hal ini diungkapkan oleh karyawan *Development Specialist* swalayan X cabang Karawaci yang menyebutkan bahwa perputaran keluar masuk karyawan di *store* berada dalam kategori tinggi yang disebabkan oleh stres kerja dan ketidakpuasan karyawan yang terus meningkat terhadap perusahaan (Novi, 2015).

Swalayan X cabang Banda Aceh juga mengalami intensi *turnover*. Dapat dilihat dari hasil wawancara dengan 7 karyawan kontrak, 5 diantaranya diketahui memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya dikarenakan karyawan merasa bosan dengan pekerjaannya yang selalu berulang-ulang dan harus berdiri selama berjam-jam untuk melayani *customer*. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa tidak mempunyai tantangan di dalam pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mobley, Griffeth, Hand, dan Meglino (1979), yang mengidentifikasi adanya peran bobot pekerjaan dalam mempengaruhi keinginan individu untuk keluar dari pekerjaannya. Lebih lanjut Mobley, dkk mengatakan bahwa ciri-ciri pekerjaan tertentu, seperti rutinitas atau pengulangan kerja memiliki hubungan yang positif dengan pergantian karyawan. Swalayan X

cabang Banda Aceh ini juga membuka penerimaan karyawan baru setiap bulannya disebabkan karena seringnya karyawan berhenti untuk bekerja (Fajar, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Takawira, Coetzee, dan Schreuder (2014) mengungkapkan bahwa intensi *turnover* berhubungan erat dengan *keterikatan kerja*, dimana intensi *keluar kerja* yang tinggi secara signifikan memperlihatkan rendahnya tingkat *keterikatan kerja*. Kahn (1990) menjelaskan bahwa terdapat dua bentuk reaksi *keterikatan kerja* pada karyawan, yaitu karyawan yang *engagement* dan *disengagement*. Karyawan yang *engagement* dicirikan sebagai seorang karyawan yang memiliki dedikasi yang kuat terhadap perusahaan yang ditandai dengan adanya keterlibatan tinggi dalam usaha-usaha memajukan perusahaan (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002).

Sementara itu, karyawan yang *disengagement* dicirikan sebagai karyawan yang secara fisik bekerja, akan tetapi tidak mengerahkan segala energi, emosi, dan kesungguhannya ketika bekerja, menganggap pekerjaan sebagai beban dan tidak mengalami kesulitan ketika harus meninggalkan pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2003). Karyawan yang *disengagement* juga akan menjadi pusat masalah, karena karyawan kehilangan komitmen dan motivasi, serta meningkatnya kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (Caldwell, Chatman, & O'Reilly, 1990).

Berdasarkan hasil *survey Marketing Research Intelligence (MRI)* pada tahun 2012 menunjukkan dua pertiga dari karyawan di Indonesia (70,13 juta jiwa) tidak memiliki *engagement* terhadap pekerjaannya (Putri, Baga & Sunarti, 2015). Disisi lain, hasil *Survey Global Study* (2012) yang dilakukan oleh Watson pada 1005 karyawan Indonesia menemukan bahwa 38% karyawan yang *disengagement* terhadap pekerjaannya akan cenderung meninggalkan perusahaan dalam dua tahun mendatang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 dari 8 karyawan kontrak swalayan X Banda Aceh diketahui bahwa karyawan mengeluh ketika jam kerjanya ditambah karena ramainya pelanggan yang berbelanja terutama pada hari-hari besar, sehingga menyebabkan karyawan sering merasa tidak bersemangat lagi untuk bekerja karena telah lelah berdiri untuk melayani *customer*. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, terlihat sikap *disengagement* pada karyawan, yaitu respon negatif karyawan terhadap beban kerja yang tinggi.

Work engagement sangat penting dimiliki oleh setiap individu yang bekerja, terutama pada pekerjaan yang melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utama (Indrianti & Hadi, 2012). Rendahnya *work engagement* membuat karyawan dengan mudah melepaskan pekerjaannya sehingga berakibat pada tingginya intensi *turnover* (Takawira, Coetzee, & Schreuder, 2014). Oleh karena itu, melalui penelitian ini diketahui Hubungan antara *work engagement* dengan intensi *turnover* pada karyawan Swalayann X di Banda Aceh. Adapun hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan *work engagement* dengan *intensi turnover* pada karyawan swalayan X di Banda Aceh.

Work Engagement

Work engagement adalah keadaan mental seseorang terkait dengan pekerjaannya yang bersifat positif dan secara penuh terlibat dalam berbagai tugas organisasi yang bersifat menetap (Schaufeli & Bakker, 2003). Terdapat tiga aspek *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Wellins, Bernthal, and Phelps (2011) menyatakan *work engagement* adalah sejauh mana orang (karyawan) menikmati dan percaya pada apa yang mereka kerjakan dan merasa dihargai saat mereka melakukannya. Selanjutnya Schaufeli dan Bakker (2010) menyatakan *work engagement* mengacu kepada keadaan karyawan yang memiliki motivasi dan energi tinggi serta positif

dan afektif yang kemudian dikombinasikan dengan tingkat dedikasi ***Intensi Turnover***

Menurut Fishbein dan Ajzen (1975), intensi mengacu pada kesiapan individu untuk menunjukkan perilaku tertentu yang akan terwujud sebagai sebuah tindakan (seperti *turnover*). Sedangkan *turnover* merupakan pengunduran diri yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak (*involuntary*) dari sebuah perusahaan (Robbins & Judge, 2012). Menurut Bothma dan Roodt (2012), intensi *turnover* adalah keinginan sadar, terencana, dan dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan organisasi. Falkenburg & Schyns, 2007, (dalam Yamazakia dan Petchdee, 2015) menyatakan bahwa keinginan berpindah karyawan adalah proses yang memakan waktu.

Proses ini memiliki tiga tahap. Ini dimulai dengan pemikiran untuk meninggalkan organisasi, lalu diikuti dengan niat untuk mencari pekerjaan baru dan akhirnya mengarah pada niat untuk meninggalkan organisasi. Terdapat dua komponen intensi *turnover* yaitu sikap terhadap perilaku dan norma-norma subjektif.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus, yang merupakan strategi penelitian dimana peneliti menyelidiki secara cermat suatu peristiwa, aktivitas maupun proses. Nantinya kasus akan dibatasi oleh waktu dan aktivitas, dan peneliti mengumpulkan berbagai informasi menggunakan prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang ditentukan (Stake, 1995)

Subjek Penelitian

Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan kontrak Swalayan X Banda Aceh yang telah bekerja minimal 6 bulan. Pengambilan sampel

fokus yang kuat pada pekerjaan.

penelitian diambil melalui metode sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Penggunaan metode sampling jenuh ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sampel pada penelitian ini adalah semua anggota populasi yaitu semua karyawan kontrak Swalayan X Banda Aceh yang telah bekerja minimal 6 bulan yaitu sebanyak 54 karyawan.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah intensi *turnover* yang didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan yang dilakukan dengan sadar, sengaja, dan terencana. Intensi *turnover* diukur dengan menggunakan skala adaptasi *Turnover Intention Scale* (TIS) yang disusun oleh Roodt (2003) berdasarkan komponen sikap terhadap perilaku dan norma-norma subjektif.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *work engagement* yang didefinisikan sebagai keadaan yang positif yang membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditandai dengan adanya energi yang tinggi, keterlibatan penuh dengan pekerjaan serta adanya penghayatan ketika menyelesaikan pekerjaan. *Work Engagement* diukur dengan menggunakan skala adaptasi *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang disusun oleh Schaufeli dan Bakker (2003) berdasarkan aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Prosedur penelitian terdiri dari tiga tahapan, yaitu: persiapan, pelaksanaan, dan analisa data. Tahap persiapan dilakukan dengan cara mendalami materi dan alat ukur yang digunakan yaitu *work engagement* dengan intensi *turnover*. Skala *work engagement* dan intensi *turnover* yang telah diadaptasi oleh peneliti selanjutnya dilakukan uji coba (*try out*). Hasil uji coba skala *work engagement* diperoleh indeks

diskriminasi aitem 0,331-0,714. Menurut Azwar (2013) indeks diskriminasi aitem $\geq 0,30$ dianggap memiliki daya beda yang memuaskan. Selanjutnya hasil uji coba skala intensi *turnover* diperoleh indeks diskriminasi 0,480-0,622. Kemudian kedua

skala disebarkan kepada 54 karyawan kontrak Swalayan X Banda Aceh dan data diolah dengan menggunakan statistik parametrik yaitu *Product-Moment Correlation Pearson* dengan menggunakan program *SPSS versi 20.0 for Windows*.

Gambaran umum sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 1.

HASIL DAN DISKUSI

Tabel 1. Data demografi sampel penelitian

No.	Deskripsi Subjek	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Usia	15-24 (Tahap <i>Exploration</i>)	40	74,07
		25-44 (Tahap <i>Establishment</i>)	14	25,93
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	27	50,00
		Perempuan	27	50,00
3	Pendidikan Terakhir	SMA	41	75,9
		D3	4	7,4
		S1	9	16,7
4	Jabatan	VM	1	1,9
		Expedisi	2	3,7
		Adm Expedisi	1	1,9
		Customer Service	1	1,9
		Koor Kasir	1	1,9
		Kasir	14	26
		Pramuniaga	34	63
5	Masa Kerja	6-12 Bulan	18	33,3
		≥ 12 Bulan	36	66,7
6	Status Pernikahan	Menikah	3	5,6
		Belum Menikah	51	94,4
7	Asal Daerah	Aceh	46	85,2
		Sumatera Utara	2	3,7
		Padang	1	1,9
		Riau	1	1,9
		Jakarta	2	3,7
		Jawa Barat	1	1,9
		Palembang	1	1,9

¹Usia Dikelompokkan berdasarkan tahap-tahap perkembangan karir Super (dalam Putri, 2012)

Berikut deskripsi data penelitian dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2 Deskripsi Data Penelitian Skala *Work Engagement*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Work Engagement</i>	102	0	51	17	99	46	71,24	14,071

Berdasarkan deskripsi data pada tabel diatas, dilakukan pengkategorisasian sampel penelitian. Hal

ini dilakukan sebagai usaha memberikan makna pada skor individu (subjek) yang bertujuan untuk menempatkan individu ke

dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum (Azwar, 2012). Pada penelitian ini, pembagian kategori sampel yang digunakan adalah metode kategorisasi jenjang (ordinal). Tujuan dari kategorisasi ini adalah menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2012). Schaufeli dan Bakker (2003) mengkategorisasikan variabel *work engagement* menjadi lima jenjang yaitu sangat tinggi, tinggi, rata-rata, rendah, dan sangat rendah, dengan menggunakan rumus:

$$X = \frac{\text{Skor yang diperoleh}}{\text{skor total}} \times 100\%$$

Setelah nilai X diketahui, maka ditentukan kategorisasi berdasarkan norma UWES (Schaufeli & Bakker, 2003), yaitu:

95%	≤ X		:	Sangat tinggi
75%	≤ X	95%	:	Tinggi
	<			
25%	≤ X	75%	:	Rata-rata
	<			
5%	≤ X	25%	:	Rendah
	<			
	≤ X	25%	:	Sangat rendah
	<			

Kategorisasi *work engagement* dari subjek penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Kategorisasi Work Engagement

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	1	1,85
Tinggi	20	37,03
Rata-rata	33	61,11
Rendah	-	-
Sangat Rendah	-	-
Total	54	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa subjek penelitian yang masuk dalam kategori sangat tinggi hanya 1 subjek (1,85%), kategori tinggi sebanyak 20 subjek (37,03%) dan kategori rata-rata sebanyak 33 subjek (61,11%). Selanjutnya, tidak ada

subjek yang masuk dalam kategori rendah dan sangat rendah.

Tabel 4 Deskripsi Data Skala Intensi Turnover

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Intensi Turnover</i>	30	6	18	4	28	7	17,70	5,386

Deskripsi data hasil penelitian diatas dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari dua kategori, yaitu tinggi dan rendah. Pembagian kategori sampel penelitian ini menggunakan metode kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategori jenjang. Selanjutnya, untuk dapat mengkategorikan sampel penelitian digunakan batas kisaran skor atau fluktuasi skor mean. Pembagian kategorisasi ini, dilakukan dengan cara mendapatkan standar eror terlebih dahulu, yaitu:

$$\begin{aligned}
 Se &= Sx \sqrt{1 - r_{xx'}} \\
 &= (5,386) \sqrt{1 - 0,799} \\
 &= (5,386) \sqrt{0,45} \\
 &= 2,42 \text{ atau dibulatkan menjadi } 2
 \end{aligned}$$

Besarnya Se menunjukkan kisaran estimasi skor yang akan memberikan gambaran kecermatan fungsi ukur skala sehingga fluktuasi skor penyesuaian perguruan tinggi dapat di estimasi yaitu:

$$\begin{aligned}
 &X \pm Z_{\alpha/2} (Se) \\
 &X \pm 1,96 (2) \\
 &X \pm 3,92 \text{ atau dibulatkan menjadi } X \pm 4
 \end{aligned}$$

Keterangan persamaan fluktuasi skor:

- Z : nilai Z Skor
- α : taraf signifikansi penelitian

Dengan skor mean 18, maka batas skor untuk kategori tinggi dimulai dari 18 + 4 dan batas skor untuk kategori rendah dimulai dari 18 - 4 (Azwar, 2012). Selanjutnya, setelah mendapatkan interval kategorisasi skor, maka norma kategorisasi didiagnosis dari skor setiap sampel dari intensi *turnover*. Kategorisasi intensi *turnover* dari subjek penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Kategorisasi Intensi Turnover

Skor	Kategori	Jumlah	Persentase
$X \geq 22$	Tinggi	14	25,93
$X \leq 14$	Rendah	17	31,48
$14 < X < 22$	Tidak terkategori	23	42,59
Total		54	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa subjek penelitian yang masuk pada kategori tinggi yaitu sebanyak 14 subjek (25,93%), kategori rendah sebanyak 17 subjek (31,48%), dan tidak terkategori sebanyak 23 subjek (42,59%).

Tabel 6 Hasil Analisis Tambahan Uji Independent Sample t-Test intensi turnover berdasarkan Jenis Kelamin

Intensi Turnover	Jenis Kelamin	N	Asymp. Sig. (2-tailed)
	Perempuan	27	0.368
	Laki-Laki	27	

Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

- Uji Normalitas. Uji normalitas terhadap variabel *work engagement* didapatkan hasil $p = 0,971$ ($p > 0,05$) dan variabel intensi *turnover* sebesar $p = 0,762$ ($p > 0,05$); nilai tersebut dapat diartikan bahwa data berdistribusi normal.
- Uji Linearitas. Hasil uji linearitas *work engagement* dengan intensi *turnover* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) menunjukkan hubungan yang linear antara *work engagement* dan intensi *turnover*.

Hasil

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu terdapat hubungan antara *work engagement* dengan intensi *turnover* pada karyawan Swalayan X Banda Aceh. Nilai koefisien korelasi ($R = -0,697$). Korelasi negatif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *work engagement* dengan intensi *turnover*, artinya semakin tinggi *work engagement* karyawan maka semakin rendah tingkat intensi *turnover*. Selain itu, hasil analisis pada

penelitian juga menunjukkan nilai R Square ($R^2 = 0,484$) yang artinya terdapat 48,4% sumbangan efektif *work engagement* memengaruhi intensi *turnover*, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dengan intensi *turnover*. Berdasarkan hasil analisa juga diketahui bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *work engagement* dengan intensi *turnover*. Hubungan yang negatif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor karyawan pada skala *work engagement* maka akan semakin rendah intensi *turnover* karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *work engagement* berkaitan dengan intensi *turnover* pada karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2016) yang mengemukakan bahwa *work engagement* dapat menurunkan intensi *turnover* pada karyawan. *Work engagement* mendorong karyawan untuk mengoptimalkan potensinya dalam menyelesaikan pekerjaan dan tetap bergabung dengan organisasi (Bakker, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Bothma dan Roodt (2012) juga menunjukkan bahwa *work engagement* memainkan peranan penting dalam memunculkan intensi *turnover*, yang mana individu yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan cenderung untuk tidak meninggalkan organisasi. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Halbesleben dan Wheeler (2008) menemukan bahwa *work engagement* berkorelasi negatif dengan intensi *turnover*, dimana semakin tinggi tingkat *work engagement* karyawan maka akan menurunkan tingkat intensi *turnover* dan sebaliknya.

Kontribusi *work engagement* terhadap intensi *turnover* pada penelitian ini cukup besar yaitu 48,4%, sementara 51,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* diantaranya adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, besar kecilnya organisasi, dan bobot pekerjaan (Mobley, Griffeth, Hand, dan

Meglino, 1979). Penelitian yang dilakukan oleh Ilona dan Prabowo (2013) menunjukkan bahwa harapan karyawan yang bekerja yaitu terpenuhinya kebutuhan hidup beserta keluarga melalui gaji yang diperolehnya yang merupakan bagian dari kompensasi. Lebih lanjut dijelaskan apabila gaji yang diperoleh kurang dapat memenuhi kebutuhan hidup, maka akan menimbulkan ketidakpuasan sehingga dapat mendorong karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang dianggapnya dapat memberikan gaji yang lebih tinggi. Sumbangan efektif kepuasan terhadap gaji dengan intensi *turnover* pada penelitian Ilona dan Prabowo (2013) adalah sebesar 67,4%.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa 31,48% subjek memiliki tingkat intensi *turnover* rendah dan 25,93% subjek memiliki tingkat intensi *turnover* tinggi. Meskipun pada hasil penelitian ini sebagian besar subjek berada pada kategori intensi *turnover* rendah, namun perbedaannya tidak terlalu signifikan. Menurut Roseman (dalam Widjaja, Fulbertus, & Kusuma, 2008), jika angka *turnover* di suatu perusahaan melebihi 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi.

Karyawan yang memiliki tingkat intensi *turnover* yang tinggi, akan sering dengan sengaja datang terlambat, lebih banyak menghabiskan waktu kerja dengan mengobrol, menghubungi beberapa kolega untuk menanyakan apakah tersedia lowongan kerja, dan sering melakukan protes terhadap pimpinan (Rahmad, 2015). Senada dengan yang diungkapkan diatas, penelitian yang dilakukan oleh Ramadhany dan Simarmata (2014) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan memiliki tingkat absensi dan keinginan untuk mengundurkan diri yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis tambahan juga diketahui bahwa intensi *turnover* subjek berjenis kelamin perempuan dan laki-laki tidak memiliki perbedaan. Robbins dan Judge (2012) juga menyebutkan bahwa tingkat perputaran karyawan wanita adalah sama dengan laki-laki dikarenakan antara laki-laki dan perempuan tidak ada

perbedaan yang konsisten dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, dan kemampuan belajar.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan sebanyak 61,11% karyawan kontrak Swalayan X Banda Aceh memiliki *work engagement* pada kategori rata-rata, 37,3% pada kategori tinggi, dan 1,85% berada pada kategori sangat tinggi. Karyawan kontrak Swalayan X Banda Aceh yang memiliki *work engagement* rata-rata biasanya akan mudah untuk membuka diri terhadap informasi-informasi baru, lebih produktif dan lebih memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang diharapkan (Bakker & Damerouti, 2007).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *work engagement* dengan intensi *turnover* pada karyawan Swalayan X di Banda Aceh. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* maka semakin rendah tingkat intensi *turnover* ataupun sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat *work engagement* maka semakin tinggi tingkat intensi *turnover*. *Work engagement* memberikan kontribusi sebesar 48,4% terhadap intensi *turnover*, sementara 51,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa umumnya karyawan kontrak Swalayan X Banda Aceh berada pada kategori rata-rata untuk *work engagement* dan berada pada kategori rendah untuk intensi *turnover*.

SARAN

Adapun saran yang diajukan kepada karyawan kontrak Swalayan X Banda Aceh agar dapat menurunkan bahkan menghilangkan intensi *turnover* dengan cara berpikir positif terhadap perusahaan, yaitu dengan menanamkan keyakinan bahwa aturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemikiran seperti ini akan menciptakan rasa aman sehingga karyawan akan merasa

nyaman dalam bekerja. Kemudian, kepada peneliti selanjutnya dianjurkan untuk mencermati variabel lain yang mungkin memengaruhi *work engagement* dan intensi *turnover* seperti kepuasan kerja, sumber daya personal, persepsi terhadap usia, beban kerja, komitmen terhadap organisasi, dan tipe kepribadian. Selain itu, penelitian juga akan semakin baik jika menggunakan subjek yang lebih banyak dan dengan kelompok subjek yang berbeda seperti karyawan tetap, karyawan bank, perawat, dosen dan guru.

REFERENSI

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20 (4), 265-269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309-328.
- Bothma, F. C., & Roodt, G. (2012). Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: Unravelling a complex relationship. *Journal of Industrial Psychology*, 38 (1), 1-17.
- Bothma, F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the Turnover Intention Scale. *Journal of Human Resource Management*, 11 (1), 1-12.
- Caldwell, D., Chatman, J., & O'Reilly, C. (1990). Building organizational commitment: A multifactor study. *Journal Occupational Psychology*, 63, 245-261.
- Fajar, B. (2013). Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan Matahari Departmen Store di Hermes Palace Mall kota Banda Aceh. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah.
- Faslah, R. (2010). Hubungan antara keterlibatan kerja dengan turnover intention pada karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *EconoSains*, 8 (2), 146-151.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitudes, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley. Diakses pada 13 februari 2016, melalui <http://people.umass.edu/ajzen/pubs/book/ch7.pdf>
- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22 (3), 242-256.
- Idrus, M. (2009). *Metode penelitian ilmu sosial*. Jakarta: Erlangga
- Ilona, E. A., & Prabowo, S. (2013). Hubungan kepuasan terhadap gaji dengan intensi *turnover* pada karyawan marketing PT. F. *Psikodimensia*, 12 (1), 80-94.
- Indrianti, R., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1 (2), 110-115.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.
- Melky, Y. (2015). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (Turnover Intention) karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *EJournal Psikologi*, 3 (3), 694-707.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences and control*. (Terjemahan: Iman, N). Addison-Wesley.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86 (3), 493-522.
- Novi. (2015). Pengaruh job stress dan job satisfaction terhadap turnover intention pada pramuniaga Matahari Department Store Supermal Karawaci. *Skripsi*. Universitas Multimedia Nusantara.

- Putri, M. S., Baga, L. M., & Sunarti, E. (2015). Employee engagement, lingkungan sosial dan kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Bogor Dewi Sartika. *Manajemen IKM, 10* (2), 123-130.
- Rahmad, H. (2015). Hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan tetap pabrik Department Operasi IV PT Pusri Palembang. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang*, 1-12.
- Ramadhany, N. P. A., & Simarmata, N. (2014). Hubungan pelanggaran kontrak psikologis dan kepribadian tipe A dengan intensi turnover karyawan bank. *Jurnal Psikologi Udayana, 1* (2), 311-321.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational behavior*. (12th ed. Terjemahan: Angelica, D., Cahyani, R., & Rosyid, A). New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). UWES: *Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht University: occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25* (3), 293-315.
- 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 3*, 71-92.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2010), "Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept", in Bakker, A.B. and Leiter, M.P. (Eds), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, Psychology Press, New York, NY*, pp. 10-24.
- Simbolon, H. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap turnover intention. *Jurnal Psikologi Universitas HKBP Nommensen, 2* (1), 105-116.
- Sugiyono. (2010). Metode penelitian pendidikan: *Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. Sage.
- Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, D. (2014). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of Staff in a Higher Education Institution: An exploratory studi. *SA Journal of Human Resources Management, 12* (1), 1-10.
- Wellins, R. S., Bernthal, P., & Phelps, M. (2011). Employee engagement: The key to realizing competitive advantage (Development Dimensions International monograph). Melalui <http://www.ddiworld.com/DDI/media/monographs/employeeengagement mg ddi.pdf>
- Widjaja, D. C., Fulbertus, M., & Kusuma, F. (2008). Analisis persepsi employee empowerment terhadap employee turnover intention di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan, 4* (2), 72-84.
- Yamazakia, Y., Petchdee, S. (2015). Turnover Intention, Organizational Commitment, and Specific Job Satisfaction among Production Employees in Thailand. *Journal of Business and Management, 4*(4), 22-38.