

PENGARUH BEBAN KERJA, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. CENTRAL SAHABAT BARU

Carollina Dyah Sarawati Wijaya¹, Martha Suhardiyah²

carollinsaraswati@gmail.com; martha@unipasby.ac.id

ABSTRAK

Perusahaan yang baik dapat mengelola karyawan mereka. Beban kerja proporsional dapat meminimalkan tingkat kebosanan kerja karyawan, keterikatan karyawan terhadap perusahaannya mampu meningkatkan loyalitas karyawan, dan dukungan organisasi yang dirasakan mampu memberikan persepsi yang positif di mata karyawan, hal ini akan berdampak pada penurunan arus niat untuk pindah pekerjaan. Penelitian menggunakan analisis kuantitatif, dengan sampel sebanyak 64 pegawai diambil secara acak, kemudian dianalisis. Dari hasil analisis regresi diketahui bahwa beban kerja, employee engagement, dan perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

ABSTRACT

Healthy companies can manage their employee turnover. Proportional workload can suppress the level of employee boredom, the employee's engagement to his company is able to increase employee loyalty, and perceived organizational support is able to provide a positive perception in the eyes of employees, this will have an impact to reduce the flow of turnover intention. Research using quantitative techniques, as many as 64 employees were taken at random, then analyzed. From the result of regression analysis showed that the workload, employee engagement, and perceived organizational support has significant effect on turnover intention.

Keywords : Workload, employee engagement, perceived organizational support, turnover intention.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya tinjauan tentang sumber daya manusia (SDM) yang taktis, efektif dan efisien yaitu berbentuk asumsi kesuksesan sebuah kemampuan dipengaruhi oleh tindakan dan peran karyawan, seperti bagaimana sebuah perusahaan dapat mengelola dan membimbing karyawannya sehingga memiliki kenyamanan terhadap pekerjaan saat bekerja, dimana karyawan akan merasakan kontribusinya sebanding dengan feedback dari perusahaan.

PT. Central Sahabat Baru perusahaan yang sudah beroperasi sejak tahun 2013, menangani tentang tinsplate, kaleng, dan print mental. Sumber daya manusia yang bekerja pada PT. Central Sahabat Baru terbagi atas, karyawan produksi, staff administrasi, marketing.

Dalam mengelola sumber daya manusianya diperlukan sistematis yang proposional dan sesuai atas kontribusi karyawan dengan kebijakan perusahaan untuk menekan dan menstabilkan turnover intention karyawan yang terjadi pada perusahaan. Meningkatnya *turnover intention* disebabkan karena sebuah perusahaan tidak mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Turnover intention sendiri pada dasarnya menasar pada keinginan individu untuk keluar dari pekerjaannya sekarang. Untuk mengatasi *turnover intention* karyawan bisa dengan mengamati bagian faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Penelitian ini akan memfokuskan pada penekanan laju *turnover intention*, berdasarkan pada beban kerja, employee engagement, dan perceived organizational support.

Beban kerja merupakan gabungan beberapa pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepada karyawan yang dapat menghasilkan suatu usaha dan hasil dari tindakannya. Beban kerja terdiri atas beban yang dibebankan secara real (fisik) maupun secara beban mental. Kaitan beban kerja

dengan *turnover intention* dapat dipandang dari semakin proposional pengelolaan beban kerja dari perusahaan untuk karyawannya dimana hal itu dapat menyeimbangkan tingkat beban mental maupun fisik yang diterima karyawan, sehingga meminimalisir tingkat keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka secara tidak langsung akan berdampak pada berkurangnya tingkat *turnover intention*.

Employee engagement pada dasarnya merupakan prespektif antusiasme seorang karyawan dengan cara rela berkontribusi penuh loyalitas kepada organisasinya. *Employee engagement* erat kaitannya dengan sebuah transedental karakter individu dalam memiliki keterikatan pada perusahaan secara positif, keadaan ini lah yang akan menunjang keberhasilan bagi perusahaan, yang dimana sikap positif ini dapat menekan tingkat *turnover intention* disebuah perusahaan.

Perceived organizational support merupakan sebuah keterbukaan hubungan antara karyawan dan organisasinya, dimana karyawan mendapatkan dukungan dari organisasi, dan organisasi memandang sejauh mana keterlibatan kontribusi karyawan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan saling memberikan *feedback* yang positif. Maka *perceived organizational support* pada dasarnya merupakan manfaat yang didapatkan apabila perusahaan memberikan bentuk-bentuk dukungan positif bagi karyawan, sehingga karyawan akan memberikan sebuah balasan dengan wujud dedikasinya bagi perusahaan. Meningkatnya *perceived organizational support* pada karyawan tentu saja akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan hal diatas, dapat kita lihat bahwa dampak secara langsung dalam beban kerja, keterikatan karyawan, serta dukungan atasan memiliki peran penting dalam penekanan atau peningkatan perputaran karyawan dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Central Sahabat Baru?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Central Sahabat Baru?
3. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Central Sahabat Baru?
4. Apakah beban kerja, *employee engagement*, dan *perceived organizational support* bersama-sama berpengaruh secara simultan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Central Sahabat Baru.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Beban kerja

Pengertian beban kerja merupakan beberapa tugas yang dibebankan kepada unit yang beertugas serta dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang terbatas, Mempan (Dhini Rama Dhania, 2010:16).

2. *Employee Engagement*

Employee Engagement dapat diartikan sebagai rasa keterikatan yang mendalam dari individu sehingga memberikan yang terbaik untuk organisasinya. (MacLeod, 2009).

3. *Perceived Organizational Support*

Dukungan organisasi erat kaitannya dengan cara pandang karyawan terhadap feedback atas kontribusinya terhadap organisasinya, dan bagaimana treatment perlakuan antar karyawan dengan perusahaan.

4. *Turnover Intention*

Perputaran karyawan menjadi sebuah dampak atas keinginan seorang karyawan untuk pergi dari pekerjaannya sekarang dan

mencari pekerjaan yang baru. Penelitian Suarhana dan Riana (2016)

Hipotesis

Berikut dalam penelitian ini dapat ditarik hipotesis berupa,

H₁ : Beban kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention

H₂ : *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Turnover Intention

H₃ : Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Turnover Intention

H₄: Beban kerja, *Employee Engagement*, dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh simultan terhadap *Turnover Intention*

METODE

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dijabarkan merupakan gabungan karyawan bagian administrasi dan produksi yang berjumlah 175 karyawan. Dengan rumus slovin serta tingkat kepercayaan sebesar 10% maka diperoleh sampel sebesar 64 orang dari total seluruh karyawan bagian administrasi dan produksi di PT. Central Sahabat Baru, kemudian diambil secara acak (*simple random sampling*) kemudian dianalisis.

Teknik Pengumpulan Data

Gabungan data yang dikumpulkan berupa dokumentasi dan kuisisioner. Kuisisioner yang diberikan berisikan pertanyaan yang memiliki keterkaitan dengan opini serta fakta dari responden. Sementara dokumentasi digunakan sebagai rujukan literatur dari perusahaan yang berupa *company profile* perusahaan.

Analisis Data

Memakai analisis data kuantitatif untuk pengolahan data yang didapat dari hasil kuisisioner, lalu dilakukannya analisis dengan metode analisis statistik.

Uji Instrumen Penelitian

Penelitian dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada 20 responden agar dapat mengetahui bahwa data tervalidasi dan sudah reliabel.

Uji Validitas

Pengujian dilakukan terhadap 20 responden, dengan alpha 0,005 didapat 0,443. Jika r_{hitung} (untuk item pertanyaan dapat dilihat pada kolom *total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} , maka dapat dikatakan valid.

Gambar 1

Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Total Correlation	r_{tabel}	Ket.
Beban Kerja (X_1)	B1	0,492	0,443	Valid
	B2	0,454	0,443	Valid
	B3	0,456	0,443	Valid
	B4	0,445	0,443	Valid
	B5	0,484	0,443	Valid
	B6	0,473	0,443	Valid
Employee Engagement (X_2)	EG1	0,658	0,443	Valid
	EG2	0,463	0,443	Valid
	EG3	0,488	0,443	Valid
	EG4	0,465	0,443	Valid
	EG5	0,660	0,443	Valid
	EG6	0,581	0,443	Valid
	EG7	0,599	0,443	Valid
	EG8	0,506	0,443	Valid
Perceived Organizational Support (X_3)	POS1	0,565	0,443	Valid
	POS2	0,514	0,443	Valid
	POS3	0,612	0,443	Valid
	POS4	0,570	0,443	Valid
	POS5	0,584	0,443	Valid
	POS6	0,456	0,443	Valid
Turnover Intention (Y)	T1	0,601	0,443	Valid
	T2	0,484	0,443	Valid
	T3	0,482	0,443	Valid
	T4	0,457	0,443	Valid
	T5	0,595	0,443	Valid
	T6	0,647	0,443	Valid

Data primer diolah, 2020

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah rhitung > rtabel maka semua butir item pertanyaan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji Cronbach Alpha (α) untuk melihat suatu konsep data dikatakan reliabel.

Tabel 1
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Beban Kerja (X_1)	0,65	Reliabel
Employee Engagement (X_2)	0,727	Reliabel
Perceived Organizational Support (X_3)	0,714	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,709	Reliabel

Data primer diolah, 2020

Data diatas dapat dilihat bahwa semua variabel bernilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60 demikian variabel tersebut dikatakan reliabil

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melalui uji parsial dan simultan data telah melalui uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji heterokedasitas, uji autokolerasi dan uji multikolineritas.

Uji T

Uji partial ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6

Hasil Analisis Parsial

Variabel	$t_{hitung} : t_{tabel}$	Prob.	Sig	Ket.	
Beban Kerja (X_1)	3,584	2,0003	0,001	0,05	Signifikan
Employee Engagement (X_2)	3,244	2,0003	0,002	0,05	Signifikan
Perceived Organizational Support (X_3)	3,648	2,0003	0,001	0,05	Signifikan

Data primer diolah, 2020

Dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pada tabel dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,584 > 2,003$) serta nilai sig. dibawah 0,005. Maka H_1 diterima dengan arti terdapat

pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

2) *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention*

Pada tabel dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,244 > 2.003$) serta nilai sig. dibawah 0,005. Maka H_2 diterima dengan arti terdapat pengaruh signifikan antara *employee engagement* terhadap *turnover intention*.

3) *Perceived Organizational Support* Terhadap *Turnover Intention*

Pada tabel dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,648 > 2.003$) serta nilai sig. dibawah 0,005. Maka H_3 diterima dengan arti terdapat pengaruh signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*.

Uji F

Berikut merupakan hasil uji simultan.

Tabel 7
Uji Simultan

	df	F	Sig.
Regression	3	20,447	0,00 ^b
Residual	60		

Data primer diolah, 2020

Diketahui $F_{tabel} = 2,76$ dan $F_{hitung} = 20,447$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima, serta nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 sehingga ada pengaruh beban kerja, *employee engagement*, dan *perceived organizational support* secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Central Sahabat Baru.

PEMBAHASAN

1. Hipotesis pertama

Penjabaran makna hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan, dimana sebuah tugas yang dibebankan perusahaan berpengaruh pada keinginan individu untuk keluar dari pekerjaannya sekarang.

Hasil dari pengujian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Udriyah, Riyadi, Rara Ririn Budi Utamingtyas (2018) dan Hilda Hilda, Sukisno S. Riadi, Siti Maria (2019)

2. Hipotesis kedua

Data hasil pengujian menunjukkan bahwa apabila perusahaan memberikan timbal balik atas kontribusi karyawannya berupa fasilitas, kepemimpinan yang baik, menghargai keanekaragaman, serta penghasilan yang sesuai, maka karyawan akan memiliki keterikatan dengan perusahaan dengan hal itu akan menekan pula jalur laju turnover.

Hasil pengujian juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jessica Natalia, Elvin Rosiana (2017).

3. Hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ketiga menunjukan bahwa ada dukungan dari perusahaan atau atasan sangat dibutuhkan untuk membuat karyawan merasa termotivasi dan tentu akan menekan tingkat kejenuhan karyawan pada pekerjaannya, hal ini dapat menekan tingkat laju turnover sebuah perusahaan.

Hasil pengujian ini berbanding lurus dengan pendapat Mobley (2011:121) dimana beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat turnover yaitu, faktor keorganisasian, dimana cara perusahaan memberikan dukungan mampu menekan jalur turnover intention karyawannya.

SIMPULAN

Dari data yang didapatkan kemudian diolah dan dianalisis maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

Pengelolaan beban kerja haruslah sesuai porsi dimana jika intensitas pemberian beban kerja cenderung tinggi maka berdampak pada keinginan individu meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) juga akan meningkat.

Rasa keterikatan karyawan timbul apabila ada afinitas yang terjalin baik antara

karyawan dengan perusahaan, jika seorang karyawan tidak memiliki rasa keterikatan pada organisasinya maka, karyawan dengan mudah memutuskan untuk tidak ikut serta berkontribusi pada organisasi, atau merasa tidak dihargai kontribusinya, dengan kejenuhan ini karyawan akan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasinya.

Dukungan atasan sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawannya secara maksimal, pengamatan seorang individu terhadap organisasinya dapat berdampak langsung pada persepsi negatif maupun positif, apabila seorang karyawan memiliki persepsi negatif pada organisasinya maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan meningkat.

IMPLIKASI

Perusahaan akan dapat memperhatikan bagaimana memberikan beban kerja yang tidak berlebihan untuk menurunkan laju turnover intention karyawannya, disarankan pula perusahaan mendalami sisi employee engagement, apabila karyawan mempunyai keterikatan yang baik dengan perusahaannya maka sejalan dengan loyalitas yang diberikan dan menurunkan kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan, kemudian perusahaan dapat memberikan timbal balik yang baik (*perceived organizational support*)

untuk mengurangi intensitas turnover intention karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhini Rama Dhania; 2010; Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus. Volume I No. 1 Desember 2010.
- MacLeod, D. And clake, N. 2009. *Engaging For Succes : Enchaching Perfomance Trhough Employee Engangement. A Report to Government*. London : Departement for Bussines, Innovation and Skills.
- Mobley, W. H. 2011 . Pergantian karyawan : Sebab, Akibat, dan Penedaliannya. Terjemahan. Jakarta : PT. Pustaka Binama Pressindo
- Suarthana, J.H.P & Riana, I.G,. 2016. The Effect of Psychological Contract Breach and Workload on Intention to leave : Mediating Role of Job Stress. *Procedia – Social and Behavior Science*, 219, pp.717-723.
- Hilda Hilda, Sukisno S. Riadi, Siti Maria, 2019; Pengaruh perceived organizational support, employee engagement dan workload terhadap turnover intention karyawan, *Jurnal Mulawarman* [Vol 4, No 1](#) (2019)