



Pengaruh Work Engagement dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention

Indra Herdiana¹, Dwi Astuti²

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Corresponding author : Indra Herdiana

Email : Indraherdiana101@gmail.com

Submit : 31 Januari 2024

Review : 02 Februari 2024

Accept : 04 Februari 2024

Publish : 12 Februari 2024

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Work Engagement dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di pt hyundai motor manufacturing indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di departemen engine shop PT. hyundai motor manufacturing indonesia dengan teknik pengambilan sampel sampling dengan jenis sampling jenuh yang diketahui 55 orang. Analisis data yang digunakan yaitu, anlisis kuantitatif, dibantu dengan software Smart PLS (Partial Least Square) versi 3.0. Hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan bahwa pengaruh work engagement berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Turnover intention , Pengaruh variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap turnover intention.

Kata Kunci : Work Engagement, Stres Kerja, Turnover Intention

Abstract

The aim of this study was to analyze the effect of work engagement and work stress on employee of pt hyundai motor manufacturing indonesia turnover intention. The population in this study was all employees on engine shop department of PT. hyundai motor manufacturing indonesia with a sampling technique with a known saturated sampling type of 55 people. Data analysis is used, i.e., quantitative analysis, assisted with Smart PLS (Partial Least Square) software version 3.0. The results of testing the t-test hypothesis showed that: (1) The influence of work engagement has a negative but insignificant effect on Turnover intention; (2) The influence of work stress variables has a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: Work Engagement, Stres Kerja, Turnover Intention

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi,



karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun kecanggihan alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Oleh sebab itu memiliki SDM yang handal dapat menjadi salah satu kunci kesuksesan perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan aktivitas serta mewujudkan tujuan perusahaan. (Amelia et al., 2022)

Memiliki karyawan handal dan kompeten dibidangnya merupakan impian bagi setiap perusahaan. Perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja dengan kemampuan tinggi dan handal dibidangnya dengan berbagai cara, sebagai contoh dengan melakukan seleksi ketat saat proses rekrutmen, ataupun dengan memberdayakan karyawan lama di dalam perusahaan. Namun semua upaya-upaya tersebut akan sia-sia apabila tidak diimbangi dengan pemeliharaan tenaga kerja yang membuat karyawan akan selalu merasa nyaman dan secara tidak langsung terikat dengan perusahaan (employee engagement)(Studi Manajemen & Tinggi Ilmu Manajemen Handayani Denpasar, 2020).

Perusahaan tidak selamanya dapat mengikat, menguasai, ataupun mengatur karyawan sesuai kehendak perusahaan. Akan ada waktunya karyawan memilih bekerja diperusahaan lain dengan berbagai macam alasan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat pergantian karyawan maupun aktivitas perusahaan. Pergantian karyawan (employee turnover) merupakan sebuah fenomena yang tidak dapat dihindari tetapi dapat dikontrol.(Fitria et al., 2015) menyatakan bahwa *“turnover is out of our control. Executives sometimes accept an unusually high turnover rate, assuming that it is externally driven and therefore out of their control, which is not true. Most effective retention solutions are internally driven. A high turnover rate need not to be accepted as the norm”*. (Prastyo & Andriani, 2022) menyatakan *“employees are free agents, who can indeed leave when they choose. The key to keeping high performing employees is to create an environment in which they want to stay and grow”*. menyatakan bahwa *“turnover adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela”*. *“Turnover juga dapat diartikan sebagai persentase dari karyawan yang meninggalkan organisasi dengan alasan apapun*

Selain itu (Oleh et al., 2017) juga menjelaskan bahwa *“turnover terjadi ketika karyawan meninggalkan suatu organisasi dan harus diganti”*. mendefinisikan bahwa *“turnover adalah gerakan permanen karyawan di luar batas organisasi”*. Menurut Low, et al (Ahmad et al., 2019) keputusan karyawan untuk keluar dari organisasi adalah hasil yang tidak diinginkan untuk organisasi dan karyawan karena hal itu mempengaruhi kedua belah pihak dalam banyak hal. Itu sebabnya sangat penting untuk memahami penyebabnya untuk meminimalkan dampak negatifnya terhadap kinerja organisasi (Marchelia, 2014). menyatakan bahwa adanya turnover akan berdampak negatif pada perusahaan dalam banyak hal, diantaranya menimbulkan biaya turnover yang tinggi, dimana biaya yang dimaksud adalah biaya-biaya yang dikeluarkan untuk mengisi posisi karyawan yang kosong mulai dari proses rekrutmen sampai pada proses pelatihan karyawan hingga mampu menghasilkan kinerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Selain itu menjelaskan bahwa tingkat turnover yang tinggi dapat merusak citra perusahaan terutama pada situs-situs maupun media pencarian tenaga kerja, dimana



dampaknya akan menyebabkan kinerja perusahaan menurun apabila pengganti karyawan yang keluar semakin sulit diperoleh. Akan tetapi, disamping dampak negatif yang dapat ditimbulkan, turnover juga diperlukan oleh perusahaan terlebih lagi apabila diperlukan penyegaran pada tenaga kerja serta memberikan kesempatan bagi lulusan baru untuk mendapatkan pekerjaan. (Rizky et al., 2014) Menurut Harris (SHINTIYAH, 2020) standar tingkat turnover karyawan yang dapat ditolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda, tetapi jika tingkat turnover mencapai lebih dari 10% pertahun maka hal itu terlalu tinggi. Oleh sebab itu diperlukan langkah pencegahan guna mempertahankan karyawan dari turnover yang berlebihan dengan lebih dini mengidentifikasi penyebab adanya keinginan karyawan untuk pindah (turnover intention)

Turnover intention dapat diartikan sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. Menurut beberapa penelitian ada banyak faktor yang menyebabkan timbulnya turnover intention ini, diantaranya yang cukup banyak menjadi bahan penelitian adalah stres kerja dan kepuasan kerja. Dalam penelitian lainnya juga menjelaskan bahwa adanya penurunan turnover intention dan turnover sendiri dengan adanya peningkatan rasa keterikatan karyawan (employee engagement). Dalam penelitiannya Paramarta dan Reny (2014) serta (Manajemen et al., 2023) membuktikan bahwa kepuasan kerja dan employee engagement berpengaruh negatif terhadap turnover intention yang mana menjelaskan apabila tingkat kepuasan kerja dan employee engagement meningkat maka tingkat turnover intention pun menurun, kemudian kepuasan kerja juga dapat mengintervensi hubungan employee engagement dan turnover intention. Fauziridwan, dkk (2018) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja dan employee engagement berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Rachman dan Sugiharjo (2018), Yuda dan Ardana (2017) serta penelitian yang dilakukan oleh Syahronica, dkk (2015) sama-sama menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Namun disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Rachman dan Sugiharjo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Nur'Aini (2018) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Aman Villas Nusa Dua adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa penginapan berupa villa di daerah Nusa Dua –Bali, dengan jumlah total villa 5 villa dengan 63 jumlah kamar tidur sebanyak minimum 4 kamar tidur pada masing-masing villa. Karyawan pada perusahaan ini digolongkan ke dalam 3 jenis karyawan yaitu karyawan permanen/tetap, karyawan kontrak dan karyawan outsourcing, dan dampak dari kondisi ini adalah perbedaan kepuasan kerja dan employee engagement yang berimbas kepada stres kerja dan turnover intention karyawan. Pokok masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh employee engagement dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention di Aman Villas Nusa Dua –Bali. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh employee engagement dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention di Aman Villas Nusa Dua –Bali

Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di pt hyundai motor manufacturing indonesia yang merupakan

sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufactur mobil di kawasan GIIC deltam, cikarang -kab bekasi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian engine shop departemen di PT HYUNDAI MOTOR MANUFACTURING INDONESIA berjumlah 55 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner melalui google formulir skala penilaian menggunakan skala likert. Skala penilaian mulai dari angka satu (sangat tidak setuju) sampai angka lima (sangat setuju) . metode analisis yang digunakan yaitu analisis alogarythm R squaredan analisis path coefficients pada smart PLS

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
SK-> TI	0.605	0.604	0.141	4.300	0.000
WE-> TI	-0.219	-0.204	0.171	1.281	0.201

Sumber : Output SmartPLS, (2023)

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. Hasil ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pt hyundai motor manufacturing indonesia .sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu bila stres kerja yang dirasakan oleh para karyawan semakin besar maka prestasi akan berkurang dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan pun akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilaku yang tidak teratur (IRFAN NASUTION & Bisnis, 2017)dan sejalan dengan penelitian sebelumnya juga Dikatakan signifikan Stres di lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya timbul keputusan untuk berhenti dari pekerjaan.Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan menurun, hal tersebutlah yang menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan(Dewi & Sriathi, 2019) Tapi tidak sejalan dengan penelitian dari (Jehanzeb et al., 2013)menyatakan dalam studinya menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif

Pengaruh Work Engagement Terhadap Turn Over Intention

Hasil penelitian membuktikan bahwa work engagement memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention Hubungan antara work engagement dan turnover intention juga menunjukkan hubungan yang tidak signifikan jika dilihat dari nilai statistik . work engagement berpengaruh negatif terhadap turnover intention, dimana artinya bahwa semakin tinggi tingkat work engagement, maka semakin rendah tingkat turnover intention.hasil ini menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan PT hyundai motor manufacturing indonesia sejalan dengan



penelitian sebelumnya bahwa Karyawan merasa semangatnya (vigor) terpacu ketika bekerja di Hotel Dafam Semarang, mereka juga menghayati (absorption) dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan juga cukup berdedikasi (dedication) dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Ferry Wahyu Laksono & Wardoyo, 2019) . Sejalan juga dengan penelitian sebelumnya jika karyawan memiliki engagement tinggi dengan perusahaan maka akan semakin cenderung bertahandalam perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan.(Widjaja et al., 2015), Tetapi bertentangan dengan penelitian sebelumnya bahwa ketika karyawan terikat dengan pekerjaan,hal ini akan mempengaruhi karakter psikologis karyawan,misalnya kepercayaan diri dan optimis serta akan mendorong kepuasan karyawan dan berakibat pada rendahnya turnover intention karyawan (Merissa, 2018)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat di peroleh simpulan sebagai berikut : Work engagement terbukti berpengaruh negatif terhadap turnover intention di pt hyundai motor manufacturing indonesia hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi work engagement karyawan maka akan menurunkan turnover intention karyawan di pt hyundai motor manufacturing indonesia , sedangkan Stress kerja ternyata berpengaruh positif terhadap turnover intention di pt hyundai motor manufacturing indonesia. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja maka akan semakin tinggi juga turnover intention di pt hyundai motor manufacturing indonesia , Implikasi yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain, sebaiknya manajemen pt hyundai motor manufacturing indonesia mempertimbangkan kembali faktor faktor yang menyebabkan penurunan work engagement pada karyawan dan lebih mengelola lagi work engagement karyawan agar tingkat turnover intention karyawan dipt hyundai motor manufacturing indonesia dapat dikendalikan. adapun pengelolaan work engagement dapat dilakukan dengan Komunikasi Efektif yaitu dengan memastikan komunikasi organisasi berjalan lancar lalu Pengakuan dan Penghargaan dengan mengakui dan menghargai kontribusi karyawan. Pemberian pujian, penghargaan, atau pengakuan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan . kemudian Pengembangan Karir ,Berikan kesempatan pengembangan karir. Dukung karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan mencapai tujuan karir Keseimbangan Kerja-Hidup , Fasilitasi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Program fleksibilitas kerja atau kebijakan kerja jarak jauh dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Sebaiknya manajemen pt hyundai motor manufacturing indonesia dengan mempertimbangkan kembali faktor-faktor yang menyebabkan peningkatan stres kerja karyawan dan lebih mengelola lagi stres kerja karyawan agar tingkat turnover intention karyawan dapat lebih dikendalikan. Adapun pengelolaan stres kerja dapat dilakukan dengan melakukan analisis tugas-tugas dan pekerjaan dari karyawan, penyesuaian beban kerja karyawan agar tidak melebihi batas kemampuan karyawan, pengurangan jam lembur kerja ataupun pemberian kompensasi dari lembur kerja yang sesuai.



Daftar Pustaka

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Fif Group Manado. In *Pengaruh... 2811 Jurnal EMBA* (Vol. 7, Issue 3).
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Ferry Wahyu Laksono, B., & Wardoyo, P. (2019). *Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang Effect Of Work-Life Balance, Work Satisfaction And Work Engagement On Turnover Intentions With Mentoring As Moderating Variables In Employee Dafam Hotel Semarang*.
- Fitria, N., Pascasarjana, P., Ekonomi, F., Jember, U., Kalimantan, J., & 37 Jember, N. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Rs. X Di Surabaya*.
- IRFAN NASUTION, M. E. F., & Bisnis, D. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative Muhammad Irfan Nasution. In *Jurnal Ilmiah Manajemen: Vol. VII* (Issue 3).
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n8p79>
- Manajemen, J. B., Kewirausahaan, D., Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). *ENTREPRENEUR Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi*. <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>
- Marchelia, V. (2014). *Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan* (Vol. 02, Issue 01).
- Merissa, B. (2018). *Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo* (Vol. 6, Issue 1).
- Oleh, S., Sebagai, D., Satu, S., Untuk, S., Gelar, M., Ekonomi, S., Riset, K., Dan, T., & Tinggi, P. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Karyawan Indomaret (Studi Kasus Di Wilayah Inderalaya Utara)*.
- Prastyo, M. I. B., & Andriani, D. (2022). The Effect of Workload and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Employees. *Academia Open*, 7. <https://doi.org/10.21070/acopen.7.2022.2666>



- Rizky, P., Mochammad, A., Musadieg, A., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Taspen (Persero) Cabang Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 8, Issue 1).
- SHINTIYAH, D. (2020). *Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*.
- Studi Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Manajemen Handayani Denpasar, S. (2020). *Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua-Bali Wayan Arya Paramarta (1) Ni Putu Kurnia Darmayanti (2) (1)(2)*. 2(1), 60–79. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1>
- Widjaja, D. C., Kristanti, S. E., & Purnamasari, M. (2015). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turn Over Intention Di Swiss-Belinn Surabaya*.