

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* PADA KARYAWAN DIVISI *FINANCE & ACCOUNTING* PT. THAMRIN BROTHERS A. RIVAI PALEMBANG**

**Owen Laurensius**

*Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Akuntansi*

*Universitas Katolik Musi Charitas*

*Jl. Bangau No.60 Palembang*

*E-mail: [owenlie1234@gmail.com](mailto:owenlie1234@gmail.com)*

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan divisi *Finance & Accounting* pada perusahaan PT Thamrin Brothers Cabang Arivai.. Populasinya adalah karyawan PT Thamrin Brothers Cabang Arivai, sedangkan sampelnya adalah karyawan divisi *finance & accounting* PT Thamrin Brothers Cabang Arivai dengan jumlah sampel sebanyak 31 responden. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci:** *Employee Engagement, Turnover Intention, Finance*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine whether the employee engagement variable has an influence on the turnover intention of employees of the Finance & Accounting division at PT Thamrin Brothers, Arivai Branch. The population is employees of PT Thamrin Brothers, Arivai Branch, while the sample is employees of the finance & accounting division of PT Thamrin Brothers, Arivai Branch. with a sample size of 31 respondents. The data analysis technique used is simple regression analysis to determine the effect of the employee engagement variable on turnover intention. The results showed that the employee engagement variable had a negative effect on turnover intention.*

**Keywords:** *Employee Engagement, Turnover Intention, Finance.*

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban,*cost*). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka. (Greer, 2006:58).

Pada era dunia yang serba tepat waktu, tentunya kita mengharapkan kesegaran dalam segala hal, tetapi ketika manajer ingin membuat budaya keterikatan pada tempat kerja, mereka bicara soal jangka panjang karena *Employee Engagement* bukan hal yang mudah untuk dibentuk layaknya membuat garis lurus (Jim Harter 2018).

*Engagement* adalah bagian dari interaksi dan aksi dalam keseharian sebagai hasil dari interaksi dengan perusahaan, tanda tanda dari *Engagement* sedikit naik bahkan turun. *Engagement* telah menjadi fokus dari antusias yang besar (Welbourne, 2007:56). *Employee Engagement* menjadi fokus utama yang telah meningkat dari segi akademik maupun industry. Rendahnya tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) disadari dengan sangat cepat dimana dapat dilihat sebagai ancaman untuk pertumbuhan organisasi seiring dengan terbatasnya motivasi dan inovasi karyawan untuk bekerja lebih produktif (Saks, 2019).

Dalam organisasi, terdapat banyak cara untuk meningkatkan hubungan karyawan dengan organisasi itu. Hubungan karyawan dan perusahaan dapat dikatakan penting dan kritis, dan bisa diumpamakan seperti pertukaran hubungan dimana karyawan memberikan apa yang diinginkan perusahaan dan perusahaan memberikan apa yang dibutuhkan karyawan. Bagaimanapun juga hubungan karyawan di dalam organisasi tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor seperti budaya organisasi, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan atau tetap di perusahaan (Kwon dan Rupp, 2013:129-150). *Turnover* karyawan lebih rentan terjadi di Negara berkembang seperti india yang 80%

karyawannya bertahan tidak lebih dari 5 tahun dan hanya sekitar 10 % yang bertahan diatas 10 tahun (Nair, 2016). Maka dari itu ini merupakan sebuah tantangan manajemen perusahaan untuk mengerti hubungan dari penyebab penyebab yang dapat menimbulkan *turnover*.

Pada divisi *Finance* dan *Accounting* berbeda dengan divisi lain seperti *Marketing*, dimana 2 divisi ini tidak diberikan reward kepada karyawan dan perusahaan tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan di divisi ini, Karyawan pada bagian *finance* memiliki pekerjaan yang monoton dan memiliki hubungan dengan pekerjaan lain karena bagian keuangan perusahaan menjadi sumber dana pengeluaran dan pemasukan, hubungan yang terlihat lebih jelas pada divisi *Accounting*. Divisi *Accounting* merupakan divisi terakhir dalam mengerjakan setiap pekerjaan perusahaan, dimana setiap laporan laporan, arsip dari bagian keuangan akan diberikan di *Accounting*, tentunya divisi *Accounting* menerima pekerjaan yang sangat berat dan banyak sedangkan perusahaan tidak memberikan bayaran/ tunjangan yang setimpal hal ini membuat karyawan banyak yang berujung pada *turnover*.

Divisi *finance & accounting* terkenal karena pekerjaannya yang terkait keuangan perusahaan yang terdiri dari menyalurkan dana untuk

diperlukan dalam aktivitas operasional dan pemasukan dana yang diterima. Pekerjaan ini tentunya memiliki resiko yang tinggi karena kaitannya dengan uang. Divisi ini tidak diprioritaskan oleh petinggi perusahaan karena bagi mereka divisi ini tidaklah penting. Karyawan banyak menunjukkan sikap membangkang, bahkan lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman pun membuat karyawan menjadi lebih acuh. Perusahaan memberikan fasilitas yang terbatas bagi divisi ini (diper-sulit). Banyak staff divisi ini menunjukkan rasa protes terhadap atasannya karena pekerjaan yang menumpuk dan juga pihak perusahaan tidak memberikan apresiasi yang semestinya didapat oleh setiap staff seperti bonus, insentif ataupun kenaikan gaji, karena hal ini yang membuat divisi *finance & accounting* berbeda dengan divisi *marketing* yang menunjukkan keterikatan yang lemah terhadap perusahaannya. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diteliti dalam penelitian ini Apakah *Employee Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intentions* pada karyawan divisi *finance & accounting* pada perusahaan PT Thamrin Brothers cabang A. Rivai?

## B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pihak peneliti menggunakan data primer yang bersumber secara langsung dari PT

Thamrin Brothers Cabang Arivai Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kausalitas untuk melihat apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intentions*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan survey secara langsung ke tempat yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data pada penelitian ini adalah uji kelayakan instrument yang terdiri dari uji reliabilitas (*Pearson Correlation*) dan uji validitas (*Cronbach's Alpha*) dengan menggunakan program SPSS, kemudian berlanjut pada uji kelayakan data dengan menggunakan uji Heteroskedastisitas dan uji normalitas. Dan untuk uji hipotesis yang digunakan adalah uji T, koefisien Determinasi dan Regresi Linier Sederhana.

## 1. Jenis Penelitian

Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada objek nyata, dimana peneliti merupakan instrument kunci, data yang dikumpulkan cenderung kualitatif dan hasil dari penelitian kualitatif bersifat untuk memahami hasil penelitian, memahami keunikan yang ada, melihat fenomena dan menemukan hipotesis (Sugiyono, 2017:9).

## 2. Ukuran Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini

adalah karyawan PT Thamrin Brothers Cabang Arivai. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sugiyono (2017:247) menyatakan bahwa teknik sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 responden.

Survei dengan datang ke tempat secara langsung, dimana survey (Sugiyono, 2017:7) menyatakan bahwa "penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar/kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi". Instrumen yang digunakan adalah wawancara. (Ulfatin, 2014) mengungkapkan bahwa instrument wawancara digunakan dalam penelitian kualitatif karena dapat mengungkap informasi lintas waktu, yang berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang dan masa yang akan datang. Kuisisioner merupakan pemberian angket yang berisi pertanyaan pertanyaan kepada karyawan. Kuisisioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

(Iskandar, 2008).

### 3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan yaitu dikumpulkan langsung oleh peneliti dimana disebut data primer (Sugiyono, 2017: 56). Data primer dalam penelitian ini meliputi data data terkait *employee engagement* dan *turnover intension*. Dimana data primer pada penelitian ini dikumpulkan melalui kuisisioner. Data Sekunder adalah data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, data sekunder memiliki sifat untuk mendukung data primer seperti literatur, jurnal dan buku buku yang berkaitan (Sugiyono, 2017:56). Dimana data sekunder pada penelitian ini berupa data *turnover* karyawan dan data jumlah karyawan.

### 4. Teknik Analisis Data

Uji Validitas, Dengan menggunakan SPSS Pearson Correlation validitas dinyatakan valid Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05). Menurut Sugiyono (2009:172) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kemudian Uji Reliabilitas, Dengan menggunakan SPSS Cronbach's Alpha reliabilitas dinyatakan reliabile Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Arikunto (2006: 154) menyata-

kan "Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik".

### 5. Uji Kelayakan Data

Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:134). Dalam penelitian ini yang digunakan adalah aplikasi SPSS dengan Uji Kolomogorov Smirnov yang dimana jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Uji Heteroskedastisitas, Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). Dalam penelitian ini dilakukan dengan Uji Glejser dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya (Gujarati, 2004). Sebagai pengertian dasar, residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi; dan absolut adalah nilai mutlaknya.

## 6. Teknik Pengujian Hipotesis

### a. Uji T

Menurut Ghozali (2016:98-99) mengenai uji statistic t adalah sebagai berikut: “uji statistik T atau uji signifikan parameter individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Turnover Intentions*. Variabel dependen adalah *employee engagement*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka dapat dinyatakan jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara individual variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai profitabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara individual variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### b. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi variabel terikat (y) bila variabel (x) diketahui. Analisis hubungan fungsional atau sebab akibat (kausal) variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). menurut Sunyoto (2016:47) analisis regresi sederhana berguna untuk mengetahui besarnya penga-

ruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). rumus regresi sederhana adalah:

$$Y = a + b X + e$$

Dimana:

Y : variabel terikat

X : variabel bebas

a : nilai konstanta y jika  $x = 0$

b : angka koefisien regresi.

### c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:97) mengenai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah: “Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel variabel dependen amat terbatas.” Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) terbaik diantara 0 dan 1 atau diantara 0% sampai dengan 100%. Sebaliknya jika  $R^2 = 0$ , model tadi tidak menjelaskan sedikitpun pengaruh variasi variabel X terhadap Y.

## C. LANDASAN TEORI

### 1. *Turnover Intentions*

*Turnover Intentions* (niat keluar) dari karyawan adalah sikap dari karyawan yang sangat cenderung merujuk pada tindakan keluar dari perusahaan yang memiliki kecenderungan tinggi (Memon dkk, 2016).

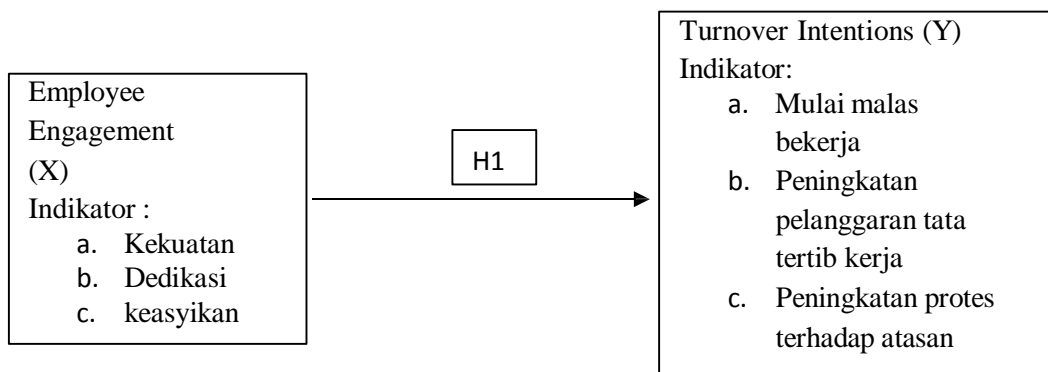
*Turnover intention* diartikan sebagai sebuah tindakan keluar secara sukarela yang berbeda dari perusahaan mempekerjakan karyawan dan mempromosikan karyawan, memutasi karyawan, atau cara lain perusahaan untuk memberikan posisi yang baik bagi karyawan. Biasanya ide-ide di atas tidak termasuk dalam karyawan magang, dan relawan (Hom dkk, 2017: 530-545)

## 2. *Employee Engagement*

Menurut Nurofia (2015), *employee engagement* merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja yang selaras dengan prioritas strategik perusahaan. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa *engage (feel engaged)* sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang *engaged*. Perilaku yang *engage* membe-

rikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan *revenue*. Menurut (Sandhya and Supley, 2019), *employee engagement* merupakan sikap positif maupun negatif terhadap pekerjaan, teman kantor, dan organisasi yang mempengaruhi kerelaan karyawan untuk belajar dan bekerja dengan performa terbaik. (Malik and Khalid, 2016) mengamati bahwa keterikatan (*Engagement*) lebih berhubungan dengan faktor psikologis dan niat keluar dari individu. (Caesens, dkk, 2014) menyatakan bahwa karyawan yang lebih *engaged* akan cenderung bertahan di perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki *employee engagement* yang tinggi maka karyawan tersebut memiliki rasa antusias, semangat, dan berkomitmen yang akan mengarahkan pada performa yang bagus dalam pekerjaannya (Schaufeli, dkk, 2003: 25-36).

## 3. Model Penelitian



## Perumusan Hipotesis

H1: *Employee Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan divisi finance & accounting pada PT Thamrin Brothers Arivai.

## 4. Gambaran Umum Perusahaan

### • Sejarah Singkat

CV. Thamrin Bersaudara pada mulanya merupakan sebuah toko yang bergerak dibidang penjualan sepeda dan sepeda motor berbagai merek, antara lain merek: Mitsubishi, Binter, Honda, Vespa, Yamaha dan sebagainya. Toko tersebut bernama "Toko Singasari", yang berdiri pada tahun 1965 dan berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No. 300-303 Palembang.

### • Proses Bisnis Perusahaan

Kontribusi awal untuk fakta dari *Business Process Management* ialah fokus terhadap mendesain ulang dari setiap proses proses, dari setiap survey yang dilakukan di era sekarang nyatanya membutuhkan pandangan yang lebih luas dari proses manajemen dalam organisasi. Sampai akhirnya, *BPM* digunakan sebagai aktivitas integrasi kemampuan perusahaan, yang mencakup strategi peninjauan, pengelolaan, metode, teknologi, budaya dan individu untuk menganalisis, mendesain, mengimplementasikan,

pembenaran berkenlanjutan, dan proses berinovasi dalam perusahaan (Brocke,2017).

*BPM* muncul sebagai penggabungan dari pengaruh proses orientasi sampai ke peningkatan performa. (Brocke, 2017). importer Yamaha, biasanya divisi ini akan menerima rekapan hasil penjualan motor dari setiap *main dealer* Thamrin Brothers yang kemudian ini akan langsung diproses sampai faktur pajak kendaraan yang bersangkutan sesuai pasal pph yang berlaku yaitu sebesar 10% dan kemudian ini akan menjadi pelaporan realisasi untuk importir Yamaha. Divisi ini juga berhubungan dengan divisi *marketing*, promosi, yang biasanya *event* akan meminta realisasi hasil promosi yang ada untuk dijadikan laporan agar dana dapat dicairkan. Di *AR* juga ada divisi yang mengurus masalah penagihan keluar seperti leasing yang dimana dari penerimaan leasing akan dibukukan.

### • Sistem Pengelolaan

Aktivitas perusahaan dapat dirancang dengan menggunakan sebuah sistem yang bernama *corporate governance*. Sistem ini digunakan agar aktivitas yang dijalankan perusahaan dapat berjalan sesuai visi dan misi yang ditentukan perusahaan (Riska Franita, 2018). Menurut Akh-



mad Syakhroza (dalam Riska Franita, 2018) menyatakan bahwa *corporate governance* sebagai sebuah prosedur, aturan yang jelas antara pihak yang menentukan suatu keputusan dengan pihak yang melakukan pengawasan atas keputusan yang sudah ditentukan.

- **Sistem Informasi Perusahaan**

PT Thamrin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang automotif roda dua yang memegang merk Yamaha, pada awal mulanya PT Thamrin Brothers belum menggunakan sistem dalam menjalani proses bisnis tetapi seiring majunya teknologi dan penjualan tepatnya pada tahun 2010 PT Thamrin Brothers mulai membuat dan mengembangkan sistem bernam “Thamrin Brothers System” yang dimana terdapat menu pilihan untuk tiap divisi seperti *Finance, Marketing, Bussiness Process Management, Vehicle Sales,*

*Enterprise, Loan, General Affair* dan lain sebagainya. PT Thamrin Brothers juga membuat website “Workshop” dan “Scoring” yang bertujuan untuk menginput data servis dari pihak counter dan untuk melihat data penjualan berdasarkan pembelian konsumen. Seluruh data penjualan dan seluruh proses yang dijalankan setiap harinya sepenuhnya menggunakan sistem itu.

- **Aktivitas Perusahaan**

PT Thamrin Brothers merupakan perusahaan dealer motor, servis dan sparepart di kota Palembang. Seluruh aktivitas operasional perusahaan yang dimulai dari pencatatan kehadiran karyawan, penjualan, servis, keuangan, pemasaran, penagihan kredit dan lain sebagainya dilakukan dengan rutin dan secara hati hati setiap harinya.

## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

- **Variabel *Employee Engagement* (X)**

**Tabel 1**

**Hasil Statistik Dekskriptif *Employee Engagement***

Variabel	Jawaban					Skor Rata - Rata	Skor Rata – Rata Variabel
	STS	TS	N	S	SS		
E.1	0	10	9	9	3	3.16	
E.2	0	11	5	10	5	3.29	
E.3	0	15	3	10	3	3.03	
E.4	0	5	8	13	5	3.58	
E.5	0	8	2	15	6	3.61	

E.6	0	10	5	12	4	3.32	
E.7	0	7	0	15	9	3.83	
E.8	1	16	10	4	0	2.54	
E.9	2	17	10	2	0	2.38	
E.10	3	18	7	3	0	2.32	
E.11	9	9	10	3	0	2.22	2.836

Sumber : data primer yang diolah.

- **Variabel *Turnover Intention* (Y)**

**Tabel 2**  
**Hasil Statistik Deskriptif *Turnover Intention***

Variabel	Jawaban					Skor Rata – Rata	Skor Rata – Rata Variabel
	STS	TS	N	S	SS		
T.1	0	11	3	10	7	3.41	2.68
T.2	0	10	4	12	5	3.38	
T.3	1	8	6	10	6	3.38	
T.4	4	15	2	8	2	2.25	
T.5	1	16	1	11	2	2.90	
T.6	0	14	2	9	6	3.22	
T.7	2	13	3	7	6	3.06	

- **Analisis Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

## 6. Uji Validitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Employee Engagement (X)</i>	E1	0,391	0,3009	VALID
	E2	0,526	0,3009	VALID
	E3	0,418	0,3009	VALID
	E4	0,419	0,3009	VALID
	E5	0,371	0,3009	VALID
	E6	0,645	0,3009	VALID
	E7	0,462	0,3009	VALID
	E8	0,751	0,3009	VALID
	E9	0,545	0,3009	VALID
	E10	0,685	0,3009	VALID
	E11	0,554	0,3009	VALID
	T1	0,450	0,3009	VALID

<i>Turnover Intentions (Y)</i>	<b>T2</b>	0,510	0,3009	VALID
	<b>T3</b>	0,599	0,3009	VALID
	<b>T4</b>	0,702	0,3009	VALID
	<b>T5</b>	0,474	0,3009	VALID
	<b>T6</b>	0,467	0,3009	VALID
	<b>T7</b>	0,647	0,3009	VALID

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas di atas, item pernyataan variabel independen (*Employee Engagement*), variabel dependen (*Turnover Intention*)

memiliki  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel. Maka semua item pernyataan yang mewakili masing-masing variabel dinyatakan valid.

## 7. Uji Reliabilitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Chonbach's Alpha Hitung	bach's Alpha Standard	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0.736	0.6	Reliabel
<i>Turnover Intentions</i>	0.672	0.6	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 hasil uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* variabel, *Employee Engagement* bernilai 0.736 dimana lebih besar dari 0,6 sehingga dikatakan reliabel,

*Turnover Intention* bernilai 0.672 sehingga dikatakan reliabel. Yang artinya instrumen yang digunakan bisa digunakan sebagai alat pengumpulan data.

### • Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**

<i>Unstandardized Residual</i>	
N	31
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.277
Keterangan	Normal

Berdasarkan hasil dari tabel 5 di atas, hasil dari uji menggunakan

SPSS *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*

sebesar 0.277, yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa

nilai sebaran data berdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0.836	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signfikansi variabel *Employee Engagement* sebesar 0.836 dimana  $> 0.05$ . berdasarkan dek-

skripsi di atas maka, dapat disimpulkan pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3. Analisis Regresi Sederhana

**Tabel 7**  
**Analisis Regresi Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	22.516	4.225	0.000
<i>Employee Engagement</i>	-.027	0.134	0.012

Adapun Analisis Regresi Sederhana dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 22.516 - 0.027 X + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 22.516 adalah jika *Employee Engagement* sama dengan nol maka *Turnover*

*Intention* sebesar 22.516

- Nilai koefisien regresi *Employee Engagement* menunjukkan angka sebesar - 0.027 yang berarti koefisien regresi tersebut bernilai negatif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intentions* adalah negatif.

#### 4. Koefisien Determinasi

**Tabel 8**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.445	0.198	0.170

Berdasarkan tabel 8 dimana hasil yang didapat R Square yaitu 0.198. semakin nilai R Square men-

dekati 1 maka akan semakin maka akan semakin baik dalam baik suatu variabel.

#### 5. Pengujian Hipotesis Penelitian

##### a. Uji pengaruh parsial (uji t)

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t**

Unstandardized Coefficients					
Model	B		Std. Error	t	
Sig.					
	(Constant)	22.516	4.225	5.330	0.000
	<i>Employee Engagement</i>	-.027	0.134	-2.156	0.012

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 9 yang tertera seperti di atas, dan penjelasan sebagai berikut:

##### b. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intentions*

Berdasarkan data di atas dapat dilihat hasil pengujian hipotesis untuk variabel *Employee Engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.012 yang lebih kecil dari 0.05, dan dengan nilai koefisien -0.027 yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh

terhadap *turnover intention*. maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan “*Employee Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intentions* karyawan PT Thamrin Brothers cabang Arivai Palembang, diterima.

##### c. Pembahasan Hasil Penelitian

Untuk uji asumsi klasik, peneliti melakukan pengujian normalitas dan Heteroskedastisitas. Hasil yang didapatkan dari uji normalitas adalah data yang memiliki distri-

busi normal karena nilai signifikansi  $> 0.05$  yaitu  $0.277$ . selanjutnya pada pengujian Heteroskedastisitas nilai signifikansi untuk variabel *Employee Engagement* sebesar  $0.836 > 0.05$  dan variabel *Turnover Intention* sebesar  $0.732 > 0.05$ . berdasarkan hasil uji tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Setelah melakukan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah melakukan analisis regresi sederhana. Kemudian uji t dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini, dimana variabel independen yang diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen secara parsial dan variabel moderasi yang diuji pengaruhnya terhadap variabel independen ke variabel dependen. Hasil yang diterima sebagai berikut:

#### **d. *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intentions***

Berdasarkan hasil yang didapat dari penelitian ini, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa implikasi yang harus menjadi perhatian perusahaan dalam membuat karyawan lebih terikat dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menciptakan sebuah kondisi dimana para karyawan karyawannya dapat

lebih menjadi bagian dari perusahaan seolah seperti karyawan menunjukkan rasa bahwa karyawan mencintai perusahaannya dengan sikap positif. Maka hal itu dapat diciptakan dengan pembentukan *Engagement* pada karyawan, perusahaan dapat menciptakan sebuah acara kebersamaan yang menunjukkan bahwa perusahaan memiliki rasa peduli terhadap karyawannya dan perusahaan sangat membutuhkan karyawannya.

*Employee engagement* karyawan perlu ditingkatkan dengan cara perusahaan memenuhi kebutuhan kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawannya sehingga dapat menimbulkan sifat positif terhadap perusahaan tempat karyawannya bekerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan karyawan. Mengungkapkan bahwa mereka memiliki rasa semangat ketika bekerja karena pekerjaan yang dilaksanakan guna untuk memenuhi kebutuhan (mencari uang).

## **D. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Dari penelitian yang telah dilakukan maka terdapat kesimpulan yang tertera sebagai berikut : Variabel *employee engagement* yang telah diuji Hipotesis menunjukkan hasil dengan nilai signifikansi sebesar

0.012 yang lebih kecil dari 0.05, dan dengan nilai koefisien B sebesar -0.027 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi “*employee engagement* berpengaruh negatif terhadap karyawan staff divisi *Finance* dan *Accounting* di PT Thamrin Brothers”, diterima.

## 2. Keterbatasan dan Saran

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan keterbatasan yang menjadi halangan untuk kelancaran pengumpulan data penelitian. Keterbatasan yang didapat antara lain:

- a. Karena dampak dari situasi saat ini yaitu Pandemi Covid-19 yang membuat semua masyarakat harus melaksanakan Physical Distancing maka kuisioner penelitian ini hanya dibagi dengan *google form* yang menjadi keterbatasan dalam perolehan data.
- b. Penelitian hanya dilakukan di satu divisi perusahaan
- c. Variabel pada penelitian kali ini hanya menggunakan *employee engagement* sebagai variabel independen

Berdasarkan keterbatasan yang tercantum, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Kuisioner dapat disebar ke responden secara langsung
- b. Penelitian dapat dilakukan di

dealer otomotif otomotif kota lain di Indonesia, yang memiliki penduduk yang banyak

- c. Variabel yang digunakan sebaiknya ditambah

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). “*prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*”. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bailey, Saks, Harter. (2017). The Meaning, Antecedents and Outcomes of Employee Engagement: A Narrative Synthesis. *International Journal of Management Reviews*. 1-3, 12, 5-15.
- Caesens, G, Stinglhamber, F, Marmier, Virgnie. (2014). “*the curvilinear effect of work engagement on employees’ turnover intention*”. *International journal of psychology*.
- Ghozali, Imam. (2016). “*aplikasi analisis multivariative dengan program IBM SPSS 23*”. Semarang. BPFE Universitas Diponegoro, 5,25-26.
- Greer, Charles, R. (2006). *Strategic Human Resources Management: a general manager approach*. Jakarta: Salemba Empat. 58.
- Gujarati, D.N. (2004). “*ekonomi dasar*”. 4,15-16.

- Gul, S, Ahmad, B, Rehman, H.U, Shabir, N. 2012. "leadership styles, turnover intentions and the mediating role of organizational commitment. *Journal information knowledge management*. 7 (2),44-51.
- Harhara, Afif S, Singh, Sanjay, Hussain, M. (2015). "correlates of employee turnover intentions in oil and gas industry in the UAE". *International journal of organizational analysis*. 3(3), 493-504.
- Harnoto. (2012). "*manajemen sumber daya manusia*". Jakarta : PT. Prehallindo.
- Harter, Jim. (2018). "*Gallup News: employee engagement on the Rise in United States*".
- Hewitt, (2004). A study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133,106 -115.
- Hom, Peter, W, Griffeth, Rodger. (2012). reviewing employee turnover: focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. *Psychological Bulletin*, 138 (5),831-858.
- Hom, Peter, W., Lee, Thomas, Shaw., Jason D. (2017). one hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of applied psychology*.102 (3), 530-545.
- Jannah, Shofiatul., Baridwan, Zaki., Hariadi, Bambang. (2016). Determinant of auditors turnover intention from public accounting firm. *Imperial Journal of interdisciplinary Research* , 2, 538.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kwon, K., Rupp, D.E. (2013). High-performer turnover and firm performance: the moderating role of human capital investment and firm reputation, *Journal of Organizational Behavior*, 34 (1), 129-150.
- Maslach, Shaufeli., Leiter (2001). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*.. 58 (8).
- Maslow, Abraham. (2015). "*Perilaku Organisasi*". Jakarta : Salemba Empat.



- Memon.,Mumtaz, Ali.,Salleh., Rohani., Baharom., Mohamed N.R, Harun, Haryanni. (2016). Person organization fit and turnover intention: the mediating role of employee engagement. *Global business and management research: an international journal*. 6 (8).
- Nair, S. 2016. "More than 80% employees have tenures of less than 5 years".
- Terbit 1 Maret 2016. (<https://www.emerald.com/insight/content>).
- Diakses pada 14 November, 2020.
- Nurofia, Fifie. (2015). Mengenal Employee Management. *Jurnal Psikologi Universita Maranatha*. 15.
- Parker & Kohlmeyer, (2005). Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms. *Accounting organizations and society*. 30(4). 357.
- Public Company Accounting Oversight Board, (2015). *Tingkat turnover karyawan accounting*. Terbit 1 Mei 2015. (<https://pcaobus.org/> ). Diakses pada 15 November 2020.
- Robinson, D, Perryman, S, Hayday S. (2004). "the drivers of employee engagement". Terbit 20 Januari 2004. (<https://www.employment-studies.co.uk/>). Diakses pada 1 November 2020.
- Saks, Alan M. (2019). "antecedents and consequences of employee engagement revisited". *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 6.
- Sandhya, S, M.M Supley. (2019). "An assessment of contribution of employee engagement, psychological contract and psychological empowerment towards turnover intentions of IT employees". *International Journal of environment workplace and employment*. 5.
- Schaufeli & Bakker, (2003). *The Measurement of work Engagement with a short Questionnaire :A cross national study*. 47, 25-36.
- Sengupta, Santhosi, Dev, Santosh. (2013). "what makes employees stay? : exploring the dimension in context of urban centric business process outsourcing industry in india. *Strategic outsourcing : an international journal*. 6 (3), 258-276.
- Srimindarti., Ceacilia., Hardiningsih.,

- Pancawati., Oktaviani., Rachmawati., Meita. (2015). "keahlian auditor dan turnover intention sebagai mediasi determinan kinerja auditor. *Jurnal akuntansi dan keuangan Indonesia*. 12 (2),171-172.
- Sugiyono. (2017). "*Statistika untuk penelitian*". Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). "*metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*". Alfabeta. Bandung.
- Twenge, Jean M, Campbell, Stacy M, Hoffman, Brian J, Lance, Charles E. (2010). "generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36( 5). 1117-1118.
- Welbourne, Theresa M. (2007). "employee engagement: beyond the fad and into exclusive suite. *Executive forum*