

Work Engagement analysis mediates the relationship of social support to turnover intention

Analisis Keterlibatan Kerja Memediasi Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Turnover Intention

Ayu Puji Astuty^{1*}, Faizal Mulia Z², Nor Norisanti³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}

Ayupujia08@ummi.ac.id¹, Faizal_88@ummi.ac.id², nornorisanti@ummi.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between social support and work involvement on turnover intention at PT. Liza Christina Garment Industry Sukabumi. This study uses three variables, namely social support as an independent variable, turnover intention as the dependent variable and work involvement as a mediating variable. The population used in this study were employees of PT. Liza Christina Garment Industry and sampling using the solvin formula so that the results obtained are 100 respondents. The method that the researcher uses is descriptive and associative method with a quantitative approach. The analysis technique used is path analysis and in the form of interval data. The results obtained from all the tests that have been carried out have a positive and significant effect between social support and work involvement, there is a negative and significant effect between work involvement and turnover intention and work involvement mediates the relationship between social support and turnover intention.

Keywords: Social Support, Work Engagement, Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan dukungan sosial dan keterlibatan kerja terhadap turnover intention di PT. Liza Christina Garment Industry Sukabumi. Penelitian menggunakan tiga variabel, dukungan sosial sebagai variabel bebas, turnover intention sebagai variabel terikat dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Liza Christina Garment Industry dan pengambilan sampel menggunakan rumus solvin sehingga memperoleh hasil sebanyak 100 responden. Metode yang peneliti gunakan yaitu metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan yakni analisis jalur (path analysis) dan berupa data interval. Adapun hasil yang diperoleh dari seluruh pengujian yang telah dilakukan maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan sosial dengan keterlibatan kerja, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara keterlibatan kerja dengan turnover intention dan keterlibatan kerja memediasi hubungan dukungan sosial dengan turnover intention.

Kata Kunci : Dukungan Sosial, Keterlibatan Kerja, Turnover Intention

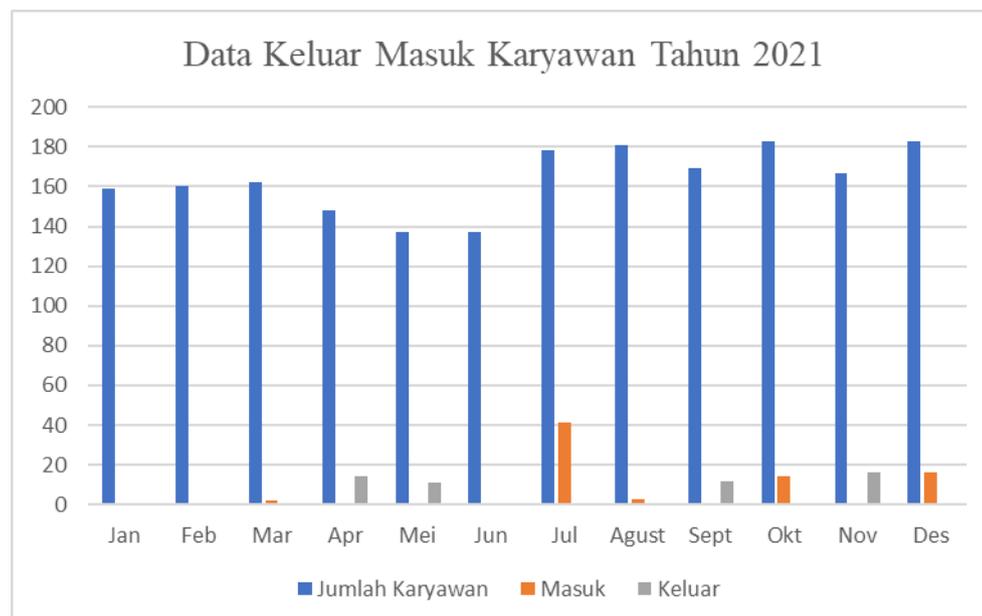
1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah Institusi, organisasi maupun perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian yang patut diperhatikan dalam upaya meningkatkan keunggulan bersaing. Memiliki SDM yang berkompeten dan berkualitas sangat penting bagi perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara perusahaan agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen yang ada di perusahaan (Riani et al., 2020).

wawasan, keahlian, kepandaian, perilaku setiap karyawan merupakan penentu kesinambungan perusahaan. Mengatur SDM untuk dijadikan substansi perusahaan yang utama bukan suatu hal yang mudah. Pada akhirnya banyak masalah yang didapat pada perusahaan salah satunya adalah turnover atau tingkat keluar masuknya karyawan. Turnover mengacu pada keputusan terakhir berupa pengurangan jumlah karyawan pada waktu tertentu. Sedangkan kemauan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam Tindakan kepastian meninggalkan perusahaan (Triastuti & Sulaiman, 2021). Apabila turnover terjadi secara terus-menerus maka akan menimbulkan banyak kerugian bagi perusahaan.

Perusahaan dapat melakukan upaya pendekatan untuk memahami kebutuhan karyawan sehingga dapat mengurangi tingkat turnover intention yang terjadi. Salah satu pendekatan yang dapat diberikan kepada karyawan adalah dukungan sosial (Putra & Surya, 2020). Dengan adanya dukungan sosial dapat membantu mengurangi rasa sungkan agar berhasil mengatasi tekanan pekerjaan yang tinggi. faktor lain yang menyebabkan Turnover Intention selain dukungan sosial yaitu keterlibatan kerja (Utomo, 2018). Dalam menjalankan tugasnya, setiap karyawan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal hal inilah yang mempengaruhi tinggi rendahnya keterlibatan kerja .

Karyawan yang diberikan peluang untuk menuangkan ide dan saran dalam pengambilan keputusan, akan menghasilkan kinerja yang optimal dan lebih produktif. Adapun ciri karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah seperti tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan, tingkat absen dan intensi turnover tinggi, tingkat pengunduran diri yang tinggi serta merasa kurang bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan (Septiadi et al., 2017).



Gambar 1 Diagram Keluar Masuk Karyawan 2021

Sumber : PT. Liza Christina Garment Industry 2021

Peneliti melakukan penelitian di PT. Liza Christina Garment Industry, perusahaan ini memproduksi berbagai macam pakaian pria dan wanita yang beralamat di Jl. Salabintana KM 3,5 No.41 Warnasari, Sukabumi. Berdasarkan data yang diperoleh Perhitungan turnover rate tahunan menunjukkan hasil sebesar 31% yang berarti bahwa turnover karyawan di perusahaan tersebut cukup tinggi. Turnover karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun, jika lebih dari 10% maka dikategorikan tinggi (Putra & Surya, 2020). Diduga penyebab

permasalahan dari turnover intention adalah kurangnya dukungan sosial yang diberikan ditempat kerja yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya keterlibatan kerja karyawan.

Pada penelitian (Fadhli & Syaf, 2020) mengemukakan pentingnya dukungan sosial sebagai sumber daya untuk meningkatkan keterlibatan kerja. Karyawan yang mendapatkan dukungan sosial yang tinggi dapat meningkatkan semangat atas pekerjaan yang ia lakukan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh (Putro et al., 2020) dan (Safitri, 2022) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Semakin tinggi karyawan memiliki keterlibatan atas pekerjaan semakin rendah keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh tuzun dan kalemci (2012) menegaskan bahwa dukungan atasan tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Maka dari itu untuk memperkuat penelitian terdahulu peneliti menggunakan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi dan untuk membuktikan adakah pengaruh keterlibatan kerja dalam memediasi hubungan dukungan sosial terhadap turnover intention.

2. Tinjauan Pustaka

Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan pemberian ungkapan rasa empatik terhadap sesama yang dapat bermakna bagi orang yang yang menerimanya. Dukungan sosial juga merupakan bentuk mengasihi rasa aman dan nyaman ketika seseorang sedang mendapat berbagai macam tekanan dari berbagai arah. (Pradini & Hadi, 2020). Definisi lain dikemukakan oleh (Cahyani & Frianto, 2019) Dukungan sosial adalah sikap atau tindakan berharga dari orang yang memberikan bantuan bagi seseorang yang sedang membutuhkan baik dari segi moril maupun materil. Terdapat beberapa dimensi Dukungan Sosial yang diungkapkan oleh (Riskia, 2017) yakni Dukungan Emosional, Dukungan Instrumental, Dukungan Informasi, Dukungan kelompok.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan keadaan dimana karyawan memiliki sikap yang baik terhadap sebuah pekerjaan dan memiliki minat yang tinggi pada pekerjaannya serta kemampuan dalam penyelesaian tugas (Afriani, 2017). Terdapat beberapa dimensi Keterlibatan Kerja yaitu Partisipasi Aktif, Pekerjaan Sebagai Yang Utama, Pekerjaan Sebagai Sesuatu Yang Penting.

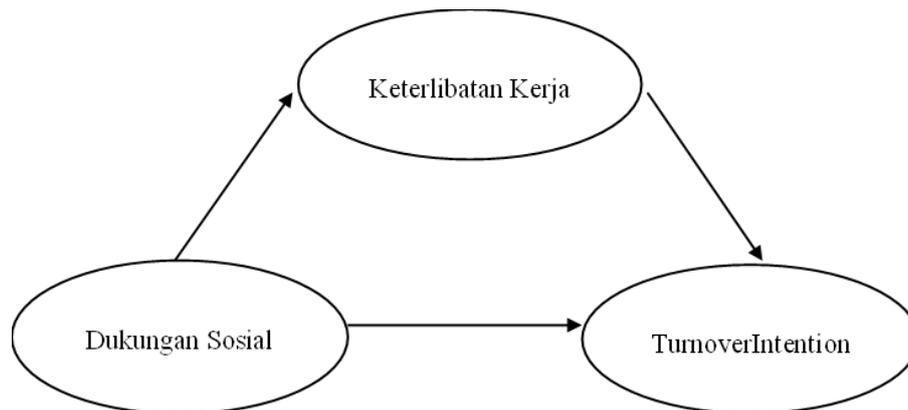
Turnover Intention

Turnover intention merupakan suatu keinginan dalam diri seseorang mengenai perpindahan dari perusahaan lama ke tempat kerja yang baru namun belum sampai pada tahap kenyataan (Putra & Surya, 2020). Adapun dimensi Turnover intention yaitu Tanggapan karyawan terhadap seringnya berfikir keluar dari unit organisasi, Tanggapan karyawan yang mungkin akan meninggalkan unit organisasi beberapa bulan mendatang, Tanggapan karyawan bahwa mungkin tidak memiliki masa depan yang baik jika tetap bekerja pada unit organisasi ini.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu tinjauan mengenai apa yang diteliti yang digambarkan dalam sebuah bagan yang menjadi alur penelitian pemikiran. Penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2019) dan gilang yuda (2019) menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention namun penelitian berbeda sditunjukkan penelitian tuzun dan kalemci (2012) bahwa dukungan atasan tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Fadhli dan syaf (2020), septiani (2017) dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh dukungan sosial terhadap keterlibatan kerja. Lalu dalam penelitian putro (2020) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap

turnover intention. Dengan penunjang hasil penelitian terdahulu, menghasilkan bentuk jalur sebagai berikut :



Gambar 2 Model Penelitian

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2022

- H1 : Terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap keterlibatan kerja
 H2 : Terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap turnover intention
 H3 : Terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap turnover intention dimediasi oleh keterlibatan kerja

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Liza Christina Garment Industry Sukabumi. Penentuan sampel dengan teknik Non Probability Sampling. Dalam memperoleh data peneliti membuat kuesioner yang disebar melalui google form kepada 100 responden. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data *path analysis*.

4. Hasil dan Pembahasan

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 25, Adapun hasilnya sebagai berikut :

Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi. Pengujian dilakukan untuk memprediksi hubungan kausalitas karena perluasan hasil dari analisis regresi berganda. Dalam analisis pengaruh variabel X ke Y dapat memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung dengan mencari nilai koefisien jalur.

Hasil pengujian dilakukan dengan membuat dua persamaan structural, adapun hasil persamaan tersebut sebagai berikut :

Tabel 1 Persamaan Regresi 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861	.742	.739	6.342

a. Predictors : (Constant), Dukungan Sosial

Tabel 2 Persamaan Regresi 2

Model	Coefficient		t	Sig.
	Unstandarized Coefficient	Standarized Coefficient		
(Constant)	7.677		2.077	.040
Dukungan Sosial	1.057	.063	16.783	.000

a. Dependent Variable : Keterlibatan Kerja (X2)

Persamaan structural 1 digunakan untuk menganalisa besaran hubungan antar Dukungan Sosial (X1) terhadap Keterlibatan Kerja (X2). Diperoleh nilai R Square sebesar 0,742. Lalu diperoleh nilai untuk e1 (Standar Error) sebesar 0,258. Sehingga koefisien jalur (P2) yang diperoleh dari Standardized Coefficients Beta sebesar 0,086.

Tabel 3 Persamaan Regresi 3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803	.645	.638	2.728

a. Predictors : (Constant), Dukungan Sosial, Keterlibatan Kerja

Tabel 4 Coefficients

Model	Coefficient		t	Sig.
	Unstandarized Coefficient	Standarized Coefficient		
(Constant)	3.360		2.067	.041
Dukungan Sosial	.116	.053	2.182	.000
Keterlibatan Kerja	.208	.043	4.776	.000

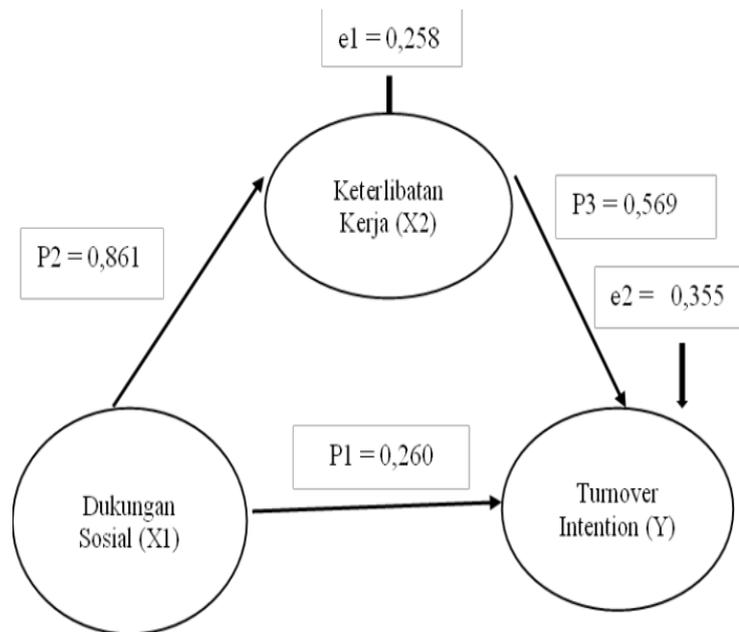
a. Dependent Variable : Turnover Intention (Y)

Persamaan Struktural 2 digunakan untuk menganalisa besaran pengaruh Dukungan Sosial (X1), Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y). pada tabel 3, didapat nilai R Square sebesar 0,645, lalu nilai e2 (standar error) sebesar 0,355. Sehingga koefisien jalur (P1) yang diperoleh dari Standardized Coefficients Beta sebesar 0,260. Kemudian pengaruh antara keterlibatan kerja (X2) terhadap turnover intention (Y) Sehingga koefisien jalur (P3) yang diperoleh dari nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,569.

Mediasi

Pengaruh hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan cara melakukan uji sobel yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mediasi mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, maka dilakukan sobel tes yang menghitung standar error dan koefisien indirect effect (Ghozali, 2018). Pengambilan keputusan untuk uji sobel adalah jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh mediasi. Hasil Pengaruh tidak langsung yang diperoleh $0,861 \times 0,569 = 0,489$. Adapun hasil uji mediasi X2 t hitung yang dihasilkan 9.367 lebih besar dari t tabel 1.66. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja memediasi hubungan dukungan sosial terhadap *turnover intention*.

Diagram Jalur



Gambar 3 Diagram Jalur

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2022

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pengaruh dukungan sosial terhadap keterlibatan kerja diperoleh nilai t hitung $16.783 > 1.66$ (dengan taraf signifikansi 5%) dan nilai signifikansi 0.000. dari hasil analisis tersebut ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara dukungan sosial terhadap keterlibatan kerja sehingga dukungan sosial yang baik diperusahaan tersebut dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Hal ini serupa dengan penelitian (Fadhli & Syaf, 2020) yang mengemukakan bahwa dalam bekerja karyawan harus memiliki dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* memperoleh nilai t hitung $4.776 > 1.66$ (dengan taraf signifikansi 5%) dan nilai signifikansi yang diperoleh 0.000. dari hasil analisis tersebut ditemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap *turnover intention*. sehingga jika keterlibatan kerja meningkat maka dapat mengurungkan niat karyawan untuk berfikir keluar. Hal ini serupa dengan penelitian putro (2020), rachmatullah (2020) yang mengemukakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi karyawan terlibat dalam pekerjaan maka akan semakin rendah niat karyawan keluar dari perusahaan.

Pengaruh Mediasi Keterlibatan Kerja Dalam Hubungan Dukungan Sosial Terhadap *Turnover Intention*

Pada pengujian mediasi ini dilakukan dengan menggunakan uji sobel. Adapun hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut nilai t hitung $9.367 > 1.66$. sehingga berdasarkan hasil tersebut keterlibatan kerja memediasi hubungan dukungan sosial terhadap *turnover intention*.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui berbagai proses pengolahan data dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Hasil pengujian menunjukkan bahwa gambaran dukungan sosial perusahaan tersebut sudah baik dengan mendapat respon mengenai kemudahan informasi. Dari segi keterlibatan kerja sudah cukup baik dengan dengan respon yang baik mengenai kemampuan dalam penyelesaian tugas dan turnover intention yang dibangun oleh dukungan sosial dan keterlibatan kerja sudah baik. Terdapat pengaruh positif signifikan antara dukungan sosial terhadap keterlibatan kerja. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi pula semangat karyawan turut terlibat dalam pekerjaan. Terdapat pengaruh negatif signifikan antara keterlibatan kerja terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi keterlibatan kerja maka akan semakin rendah niat keluar karyawan. Keterlibatan kerja memediasi hubungan dukungan sosial terhadap *turnover intention*. Menempatkan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi mampu menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Saran

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain diluar peneitian ini sehingga dapat menambah literatur. Dapat meneliti pada sektor yang berbeda sehingga dapat menghasilkan penelitian yang beragam.

Daftar Pustaka

- Afriani, F. (2017). *PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA KARYAWAN BANK UOB CABANG PEKANBARU)*.
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868–876.
- Fadhli, M., & Syaf, A. (2020). Peran Dukungan Sosial dan Implementasi RAB Value terhadap Work Engagement pada Civitas Akademika di Universitas Abdurrah. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 4(1), 57–65. <https://doi.org/10.36341/psi.v4i1.1311>
- Pradini, S. A., & Hadi, E. W. W. E. (2020). *Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dengan Stres Kerja pada Petani Tembakau di Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember*.
- Putra, I. G. A. P., & Surya, I. B. K. (2020). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI*.
- Putro, T. A. D., Ajeng, N., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Intensi Turnover Pada Generasi Milenial. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(2), 154. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3837>
- Riani, N. F., Mulia, F., & Sunarya, E. (2020). *ISSN : 2337-3067 ANALISIS KINERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT . SELAMAT LESTARI MANDIRI KOTA SUKABUMI Fakultas Ilmu Administrasi dan Humaniora Universitas Muhammadiyah PENDAHULUAN Seiring dengan berkembangnya zaman setiap organisasi dihadapk. 4, 381–390*.
- Riskia, F. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Self Efficacy Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya Angkatan Tahun 2015. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 4(1), 1–7.
- Safitri, D. A. (2022). *Analisis Pengaruh Otonomi Kerja (Job Autonomy), Keterlibatan Kerja (Work Engagement), Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Turnover Intention)*. 11, 1–14.
- Septiadi, sebastianus alexander, Sintaasih, desak ketut, & Wibawa, I. M. A. (2017). Pemediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Nasional , E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 6.8 (2017) Bali*, 16, 3103–3132.
- Triastuti, N., & Sulaiman, F. (2021). *Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT .*

PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. 149–153.

Utomo, F. (2018). Pengaruh Job Involvement Dan Social Support Terhadap Turnover Intention Perusahaan Manufaktur Peralatan Rumah Tangga Di Surabaya. *Agora*, 6(2).