

Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Neni Triastuti¹, Fahmi Sulaiman^{2*}, Dian Purnama Sari³

¹Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan, Medan, Indonesia

^{2,3}Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

Email: ¹Nenitriastuti1986@gmail.com, ^{2*}fahmisulaiman1990@gmail.com

(* : coresponding author)

Abstrak

Absensi karyawan yang meningkat berdasarkan data. Meningkatnya angka pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan. Adanya tanggung jawab dan beban pekerjaan yang berat yang dapat menimbulkan tekanan dan stress kerja pada karyawan, dan terlalu banyaknya tuntutan-tuntutan pekerjaan. Adanya *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Keterlibatan Kerja (X1) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 2,775 > t_{tabel} = 1,999$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Stress Kerja (X2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,654 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 0,458 < t_{tabel} = 1,999$, maka H_0 diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,017 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan *Turnover Intention* karyawan, maka harus ditingkatkan pula Keterlibatan Kerja dan Stress Kerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,099 atau 9,9%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 9,9% variabel Keterlibatan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sisanya sebesar 90,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang *Turnover Intention*, faktor Keterlibatan Kerja dan Stress Kerja yang mempengaruhi *Turnover Intention* terbanyak yakni sebesar 9,9%.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Stress Kerja, *Turnover Intention*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan akan berjalan baik dengan adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia diperlukan agar perusahaan dapat memproduksi barang atau jasa. Hambatan perusahaan yang senantiasa berubah-ubah seperti sumber daya yang terbatas seperti bahan baku menjadikan perusahaan harus lebih kreatif, efektif dan efisien dalam menjalankan aktivitas produksinya. Untuk menghadapi hambatan tersebut, maka perusahaan membutuhkan sumber daya yang efektif dan efisien serta responsif terhadap perubahan. Oleh karena itu, untuk menghasilkan sumber daya yang efektif dan efisien perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia yang tepat sasaran untuk mendorong tercapainya visi dan misi perusahaan. [1] perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis dalam rangka mempersiapkan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas di bidangnya, serta memiliki daya saing kuat sesuai dengan arah tujuan perusahaan.

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin. Tujuan tersebut berbeda satu sama lainnya, ada yang berupa laba, pelayanan sosial, peningkatan pendidikan, pembinaan karir dan sebagainya [2] Manajemen suatu organisasi yang baik dapat terwujud apabila tujuan organisasi telah tercapai. Tujuan organisasi tersebut merupakan bagian dari penerapan fungsi organisasi yaitu menempatkan karyawan yang tepat pada jabatan yang tepat pula. Meskipun suatu organisasi mulai dari saat perekrutan sampai penempatan karyawan sudah selektif, namun pada kenyataannya masih terdapat masalah yang tidak diinginkan pada saat menjalankan operasional yang dapat menghambat kinerja karyawan. Karena itu perusahaan harus melihat keterlibatan kerja setiap karyawan untuk menempatkan pada suatu jabatan agar menghasilkan suatu tingkat kinerja yang maksimal agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik [3]

Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaan yaitu dengan mencegah atau meminimalisir tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*) yang terjadi di PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai merasakan atau mendapati kondisi kerja yang terasa sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Intensi keluar (*turnover intention*) di artikan sebagai kadar atau tingkat niat tenaga kerja keluar dari perusahaan, *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, [4]sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum di wujudkan dalam tindakan kepastian meninggalkan perusahaan.

Turnover intention karyawan itu sendiri mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku nyata [5] Timbulnya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain maka dapat menyebabkan *turnover* karyawan yang sebenarnya bagi perusahaan dimana *turnover* karyawan merupakan bentuk perilaku nyata berupa keluar-masuknya karyawan di dalam perusahaan pada periode tertentu. *Turnover* karyawan yang tinggi menyebabkan kinerja perusahaan akan terganggu hal tersebut ditinjau dari tingkat pertumbuhan (*growth*) yang diukur 3 dari omzet penjualan, *operating* profit dan *net-worth* (kekayaan bersih para pemegang saham/investor) [6]. Dampak negatif lain yang ditimbulkan oleh *turnover* karyawan yang tinggi dapat merugikan perusahaan dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover intention* karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain tingkat pendidikan dan intelegensi, keikatan terhadap perusahaan, kepuasan kerja, dan budaya perusahaan

Saat ini karyawan yang ada di PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, serta ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, dan tugas-tugas yang saling bertentangan. Hal-hal tersebut merupakan contoh pemicu stres kerja. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri. [7]

Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya, sebab ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar pada karyawan. Stres secara langsung juga mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan dan memiliki kaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Di dalam perusahaan dengan tingkat produktivitas yang menurun, jumlah absensi karyawan yang tinggi dan tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan menunjukkan bahwa tingkat stres karyawan cukup tinggi. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan [8]

Ketidakpuasan yang timbul dikarenakan efek psikologi dari stres. Penyebab-penyebab stres yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja dapat dicontohkan seperti ketidakjelasan *job description*, pekerjaan yang monoton, lingkungan yang kurang baik, dan seterusnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dari perusahaan pada karyawan, diantaranya tingkat pendidikan dan intelegensi, keikatan terhadap perusahaan, kepuasan kerja, budaya perusahaan dan keterlibatan kerja.

Keterlibatan kerja merupakan tingkat pengidentifikasi psikologis karyawan dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebajikannya sendiri. ciri-ciri individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, dan kurang berpartisipasi dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat absensi dan tingkat *turnover* yang rendah. Dengan adanya keterlibatan kerja, karyawan dapat aktif berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, dengan menunjukkan kemampuan, keterampilan, solidaritas, semangat dan keinginan untuk memajukan perusahaan dan merasakan pekerjaannya sebagai kepentingan dan tujuan hidup. Karyawan akan berusaha untuk memberikan yang terbaik, melakukan usaha dengan maksimal, bangga dengan perusahaan dan dapat mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya, sehingga karyawan dapat berkembang.

Penelitian ini meneliti karyawan yang pindah ke perusahaan lain. PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara merupakan salah satu perusahaan besar milik negara, tetapi pada kenyataannya hal tersebut tidak menjamin para karyawannya untuk dapat bertahan di perusahaan tersebut. Hal tersebut dapat mengindikasikan karyawan memiliki *turnover intention* dikarenakan terlalu tingginya tuntutan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja dan rendahnya keterlibatan karyawan dikarenakan karyawan memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan

2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif dimana data yang dipaparkan bukan dalam bentuk angka. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Jalan KL Yos Sudarso No.284, Glugur Kota, Medan Barat, Glugur Kota, Kec. Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu Penelitian. Penelitian dimulai pada bulan September – Desember 2019.

Dalam penelitian ini, teknik dalam pengambilan sampel dengan metode Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{166}{1 + 166(0,1)^2}$$

$$n = \frac{166}{2,66}$$

N = 62,4 = 63 Sampel

Penelitian dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas angket, serta pengujian kenormalan data, serta pengujian korelasi serta pengujian hipotesis yang terdiri dari uji parsial, uji simultan dan koefisien determinansi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	18,511	3,221	
	Keterlibatan_Kerja	0,232	0,084	0,342
	Stress_Kerja	0,035	0,078	0,055

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas, di dapat nilai a = 18,511, b1 = 0,232, b2 = 0,035 Maka persamaan regresi linear pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 18,511 + 0,232X_1 + 0,035X_2$$

Artinya, setiap kenaikan 1 satuan Keterlibatan Kerja dan 1 satuan Stress Kerja, maka akan meningkatkan *Turnover Intention* karyawan sebanyak 18,778 satuan.

3.2. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} terhadap nilai t_{tabel} . Pada penelitian ini dengan jumlah responden (n) = 40, didapatkan nilai *degree of freedom* (df) = 63 - 2 = 61. dan menggunakan α = 5%, maka nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima. Berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,511	3,221		5,748	0,000
	Keterlibatan_Kerja	0,232	0,084	0,342	2,775	0,007
	Stress_Kerja	0,035	0,078	0,055	0,450	0,654

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Keterlibatan Kerja (X1) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar 0,007 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} = 2,775 > t_{tabel} = 1,999$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Stress Kerja (X2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar 0,654 > 0,05 dan nilai $t_{hitung} = 0,458 < t_{tabel} = 1,999$, maka H_0 diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

3.3. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} terhadap nilai F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, namun apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima.

Tabel 3. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	61,238	2	30,619	4,397	0,017 ^b
Residual	417,842	60	6,964		
Total	479,079	62			

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. Predictors: (Constant), Stress_Kerja, Keterlibatan_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,017 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan *Turnover Intention* karyawan, maka harus ditingkatkan pula Keterlibatan Kerja dan Stress Kerja karyawan.

3.4. Uji Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar Keterlibatan Kerja dan Stress Kerja mempengaruhi *Turnover Intention*, maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,358 ^a	0,128	0,099	2,639

a. Predictors: (Constant), Stress_Kerja, Keterlibatan_Kerja

b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,099 atau 9,9%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 9,9% variabel Keterlibatan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sisanya sebesar 90,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang *Turnover Intention*, faktor Keterlibatan Kerja dan Stress Kerja yang mempengaruhi *Turnover Intention* terbanyak yakni sebesar 9,9%

4. KESIMPULAN

Ada beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Keterlibatan Kerja (X_1) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 2,775 > t_{tabel} = 1,999$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
2. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Stress Kerja (X_2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,654 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 0,458 < t_{tabel} = 1,999$, maka H_0 diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
3. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,017 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan *Turnover Intention* karyawan, maka harus ditingkatkan pula Keterlibatan Kerja dan Stress Kerja karyawan.
4. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,099 atau 9,9%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 9,9% variabel Keterlibatan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sisanya sebesar 90,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang *Turnover Intention*, faktor Keterlibatan Kerja dan Stress Kerja yang mempengaruhi *Turnover Intention* terbanyak yakni sebesar 9,9%

REFERENCES

- [1] P. Triastuti, Sulaiman, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Tryunda Jaya," *J. Bisnis Adm.*, vol. 07, no. 01, pp. 50–57, 2018.
- [2] Sherlie and Hikmah, "Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 757–765, 2020.
- [3] D. Triasmoko and M. D. Mukzam, "Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri," *J. Adm. Bisnis*, vol. 12, no. 1, pp. 1–10, 2014, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/82871-ID-pengaruh-pelatihan-kerja-terhadap-kinerj.pdf>.
- [4] A. B. Santoso, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Cabang Pamulang*. 2017.
- [5] A. Sanusi, F. Sulaiman, A. Andriyasyah, A. Husna, and S. Rianda, "The Effect of Implementation Electronic Performance Management

- (MKE) on Employee Achievement of PT. Indonesia Port I Belawan Branch," 2019, doi: 10.4108/eai.18-7-2019.2288639.
- [6] D. H. Wibowo, Z. Arifin, and Sunarti, "ANALISIS STRATEGI PEMASARAN UNTUK MENINGKATKAN DAYA SAING UMKM (Studi pada Batik Diajeng Solo)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 29, no. 1, pp. 59–66, 2015.
- [7] A. Arwin, E. S. Ciamas, R. F. B. Siahaan, W. Vincent, and R. Rudy, "Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan," *Semin. Nas. Teknol. Komput. Sains*, vol. 1, no. 1, pp. 75–78, 2019, [Online]. Available: <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sainteks/article/view/126>.
- [8] F. S. S. Nurkaydah, "Analisis Tata ruang kantor pada pt. traktor nusantara cabang medan," *J. BIS-A J. Bisnis Adm.*, vol. 5, no. 2, pp. 25–32, 2016.