

# PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. WAHANA WIRAWAN

Karlin Winarto Chandra, Tjiang dan Roy Setiawan  
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra  
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya  
E-mail: m31412286@john.petra.ac.id ; roy@petra.ac.id

**Abstrak**— Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu seluruh karyawan pada empat divisi pada perusahaan. Metode pengumpulan data melalui kuisioner berbentuk skala likert dengan teknik analisis data regresi linear berganda. Hasil menunjukkan *perceived organizational support* dan *employee engagement* secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. *Perceived organizational support* lebih dominan dibandingkan *employee engagement* dalam mempengaruhi *turnover intention*.

**Kata Kunci** - *perceived organizational support*, *employee engagement*, *turnover intention*.

## I. PENDAHULUAN

Zaman sekarang ini, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan penting bagi suatu perusahaan. Meskipun perusahaan itu menjual produk atau jasa yang baik sekalipun, namun jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, maka penawaran produk maupun jasa perusahaan tidak bisa maksimal. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia masih tetap merupakan ujung tombak perusahaan untuk berhubungan langsung dengan pelanggan.

Dukungan dari perusahaan diperlukan oleh karyawan. Dengan adanya dukungan tersebut, karyawan merasa mendapatkan sumber daya yang bisa memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan, bisa mengurangi stres, dan mendorong komitmen. Dukungan nyata yang bisa diberikan pihak perusahaan kepada karyawannya, misalnya melalui penghargaan terhadap kinerja suatu karyawan. Melalui penghargaan yang diberikan perusahaan, karyawan akan memiliki keterikatan dengan perusahaan. Keterikatan karyawan dengan perusahaan bisa memberikan dampak positif bagi perusahaan dan juga dampak negatif.

Tetapi, tidak jarang juga perusahaan kurang mampu menghargai keputusan-keputusan karyawan. Ketika para karyawan menyampaikan ide-ide pemikiran mereka, biasanya perusahaan tidak mau menerima masukan mereka tanpa mempertimbangkan terlebih dahulu. Atau mungkin perusahaan terkadang tidak mau tahu kendala yang dihadapi karyawan di lapangan. Hal ini akan berpengaruh pada emosional karyawan. Kondisi emosional karyawan akan semakin buruk karena senantiasa tidak mendapatkan dukungan maupun penghargaan dari perusahaan atas segala upaya yang telah dilakukan. Jika emosional karyawan buruk,

tidak tertutup kemungkinan kinerjanya di perusahaan tersebut juga akan menurun. Contohnya: ketika seorang karyawan yang telah lama bekerja di suatu perusahaan, dari pengamatannya dia selalu mengeluarkan ide-ide yang kiranya bisa membangun perusahaan, tetapi karena selalu ditolak dengan berbagai alasan oleh atasan, karyawan tersebut akan kehilangan motivasi untuk menciptakan ide-ide kedepannya. Faktor emosional juga bisa mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan, misalnya karyawan yang bekerja sebagai *customer service*, ketika emosionalnya kurang baik, maka caranya menanggapi keluhan dari pelanggan juga tidak akan baik.

Hubungan keterikatan karyawan dengan perusahaannya bisa dilihat dengan adanya *Perceived Organizational Support (POS)*. *Perceived Organizational Support (POS)* adalah tingkatan dimana para karyawan percaya bahwa perusahaan menghargai kontribusi para karyawan dan peduli terhadap masa depan mereka, (Robbins 2013, p.110). Jika para karyawan merasa perusahaan cukup memperhatikan mereka, maka mereka akan menunjukkan keterikatan mereka dengan perusahaan yang disebut *Employee Engagement*. *Employee Engagement* terkait dengan pengembangan diri karyawan, kepuasan karyawan, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya, (Robbins 2013, pp.111-112).

Pengaruh yang biasanya terjadi pada karyawan ketika mereka merasa perusahaan kurang menghargai kontribusi karyawan dan kurang memperhatikan masa depan karyawan, maka para karyawan akan cenderung melakukan *Turnover Intention*. *Turnover Intention* merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk berpindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya Nelwan (2008). Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan menimbulkan berbagai tambahan biaya.

Menurut Hartono (2002) ada beberapa indikasi yang dapat dijadikan acuan untuk memprediksi adanya kemungkinan *Turnover Intention* di suatu perusahaan, antara lain:

1. Absensi yang terus meningkat
2. Mulai malas bekerja
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.
4. Peningkatan protes terhadap atasan
5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Indomobil Nissan adalah jaringan *dealer* mobil Nissan terbesar di Indonesia. Sebagai pusat penjualan mobil Nissan, *service* dan penyedia *sparepart* resmi Nissan, Indomobil Nissan memiliki jaringan dengan jangkauan terluas di Indonesia. Berdiri dengan nama perseroan PT Indocitra

Buana pada tanggal 23 November 1989, yang kemudian menjadi PT. Indomobil Wahana Trada tertanggal 08 Maret 2005.

Indomobil Nissan merupakan bagian dari Indomobil Group, salah satu grup otomotif terbesar dan terpadu di Indonesia. Selain menjual produk mobil Nissan, sejak tahun 2014, Indomobil Nissan juga kembali memasarkan produk Datsun di seluruh wilayah Indonesia.

Sejalan dengan misi Indomobil Nissan untuk menjual produk Nissan di seluruh Indonesia dengan mengutamakan tingkat kepuasan tinggi pelanggan, Indomobil Nissan secara berkesinambungan mengembangkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas jaringan *dealer* dan *showroom* Indomobil Nissan di seluruh Indonesia. Sampai tahun 2015, Indomobil Nissan telah memiliki lebih dari 100 jaringan dealer Nissan di seluruh wilayah Indonesia yang memberikan pelayanan penuh melalui penjualan kendaraan, *service* mobil, penjualan *sparepart*, dan jasa *body repair* mobil Nissan. Untuk menjamin kualitas tenaga penjualan dan pelayanan pada garis depan, Indomobil Nissan memiliki dan menerapkan berbagai pelatihan *internal*.

Indomobil Nissan membentuk PT. Wahana Wirawan pada tahun 2004 sebagai salah satu anak perusahaan dari Indomobil Group. PT. Wahana Wirawan berlokasi di Jalan Ahmad Yani N0. 248, kota Surabaya, atau yang sering disebut dengan Nissan A.Yani. Sebagai anak perusahaan dari Indomobil Nissan, maka PT. Wahana Wirawan yang tidak hanya menjual produk, tetapi juga mengutamakan kepuasan tinggi pelanggan. Dengan demikian, PT. Wahana Wirawan juga menjamin kualitas tenaga penjualan dan pelayanan pada garis depan agar senantiasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Tentunya untuk bisa mencapai tujuan dari perusahaan, maka perusahaan harus mampu memahami apa yang diinginkan karyawannya agar bisa menunjang kinerja karyawan dalam perusahaan. Sebagai salah satu cara perusahaan menunjang kinerja karyawannya, dalam kurun waktu tertentu, PT. Wahana Wirawan melakukan pertemuan dengan anggota keluarga dari karyawan-karyawannya. Dengan adanya pertemuan dengan anggota keluarga karyawan, PT. Wahana Wirawan bisa menunjukkan bahwa perusahaan juga peduli terhadap masa depan karyawan. Selain itu, PT. Wahana Wirawan juga memberikan bonus kepada karyawan yang menurut penilaian memberikan kontribusi yang baik terhadap perkembangan perusahaan selama satu tahun berjalan. Meskipun telah menunjukkan kepedulian perusahaan kepada karyawan, tetapi tetap saja terjadi *turnover* dari karyawan di dalam perusahaan.

*Turnover* yang biasanya terjadi di PT Wahana Wirawan berasal dari para karyawan yang berada di divisi *sales*, *key account*, dan *workshop*. Hal ini dikarenakan karyawan kurang puas dengan insentif yang diberikan perusahaan terkait kemampuan mereka dalam menawarkan produk sampai konsumen membeli produk tersebut. Insentif salah satu bentuk dari dukungan dan penghargaan perusahaan yang merupakan bagian dari *perceived organizational support* perusahaan. Selain itu, kurangnya kebanggaan para karyawan terkait pekerjaan karyawan sebagai salah satu permasalahan dalam *employee engagement* karyawan dalam perusahaan. Kurangnya kesempatan bagi karyawan pada divisi *finance*

untuk bisa mendapatkan promosi dalam pekerjaan, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* di perusahaan.

Berikut ini persentasi *turnover* karyawan di PT. Wahana Wirawan yang terjadi pada empat kuartal di tahun 2015. Untuk kuartal pertama di tahun 2015 (Januari-Maret) persentasi *turnover* karyawan sebesar 8.82%. kuartal kedua tahun 2015 (April-Juni) terjadi penurunan persentasi *turnover* karyawan menjadi 1.96%. kuartal ketiga tahun 2015 (Juli-September) kembali terjadi peningkatan persentasi *turnover* karyawan di PT. Wahana Wirawan sebesar 6.86%. Sedangkan untuk kuartal terakhir (Oktober-Desember) tingkat *turnover* karyawan turun menjadi 2.94%.

Peneliti akan meneliti karyawan yang bekerja di PT. Wahana Wirawan untuk mengetahui seberapa penting pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* terhadap kepuasan karyawan. Dalam hal ini akan diukur melalui tingkat *Turnover Intention* karyawan di perusahaan.

## II. METODE PENELITIAN

### Teknik Pengumpulan Data

Prosedur dalam metode pengumpulan data melalui kuisioner yaitu :

1. Pembagian kuisioner.
2. Responden diharapkan untuk menjawab pertanyaan kuisioner pada lembar jawaban yang telah disediakan.
3. Kuisioner dikumpulkan, diolah dan kemudian dianalisa.

Tahap pengolahan data yang digunakan adalah :

1. Pengeditan  
Pengeditan merupakan proses yang bertujuan agar data yang sudah diperoleh dapat memberi kejelasan, dapat dibaca, dimengerti, konsisten dan lengkap.
2. Pemberian Kode  
Pemberian kode adalah cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban dari kuisioner yang pada akhirnya akan dikelompokkan dalam kategori yang sama.
3. Pemberian Skor  
Proses penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang sesuai tergantung dari pendapat responden terhadap pertanyaan dalam kuisioner. Proses pemberian skor dilakukan dengan memberikan tingkatan dalam setiap respon yang ada.

Skor pengukuran dengan menggunakan skala likert :

- *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement*:

(STS)Sangat Tidak Setuju	: Skor 1
(TS)Tidak Setuju	: Skor 2
(N)Netral	: Skor 3
(S)Setuju	: Skor 4
(SS)Sangat Setuju	: Skor 5

- *Turnover Intention*:

(STS)Sangat Tidak Setuju	: Skor 1
(TS)Tidak Setuju	: Skor 2
(N)Netral	: Skor 3
(S)Setuju	: Skor 4
(SS)Sangat Setuju	: Skor 5

4. Tabulasi

Tabulasi merupakan tahap pengumpulan data dengan cara mengelompokan atas jawaban yang diteliti ke dalam bentuk variabel. Tabulasi akan membentuk untuk mengetahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan tertentu

Definisi Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional *Perceived Organizational Support*

Definisi Operasional
Pemimpin sudah berlaku adil kepada karyawan
Pemimpin memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawannya
Pemimpin memberikan bantuan kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diberikan
Pemimpin mampu menghargai setiap kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi
Pemimpin mengarahkan agar kinerja para karyawan sesuai dengan tujuan organisasi
Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan pengembangan diri
Pemimpin memberikan <i>reward</i> kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik
Pemimpin memperhatikan faktor keamanan kerja bagi para karyawan
Pemimpin membantu untuk mengatasi stress kerja yang dialami para karyawan dalam melaksanakan tugas

Tabel 2. Definisi Operasional *Employee Engagement*

Definisi Variabel
Karyawan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam mengerjakan tugas yang diberikan
Karyawan tidak mudah menyerah ketika mengalami kesulitan dalam dunia kerja
Pekerjaan yang karyawan kerjakan saat ini bisa menjadi pengalaman berharga untuk kedepannya
Karyawan memiliki antusiasme tinggi untuk bisa berkembang dalam bekerja
Karyawan bangga dengan pekerjaannya saat ini
Karyawan memiliki konsentrasi tinggi dan minat mendalam ketika menjalankan pekerjaan

Tabel 3. Definisi Operasional *Turnover Intention*

Definisi Operasional
Karyawan akan cenderung meningkatkan absensi ketika karyawan tidak puas dengan kondisi tempat kerja
Karyawan akan meninggalkan pekerjaan meskipun dalam waktu kerja
Ketika karyawan memutuskan untuk berhenti dari pekerjaan, produktivitas karyawan akan berkurang.
Keterampilan kerja karyawan tidak bisa berkembang
Karyawan akan melakukan pelanggaran terhadap tata tertib ketika kurang puas dengan peraturan perusahaan
Karyawan akan memprotes setiap keputusan atasan yang tidak sesuai dengan keinginannya
Karyawan menunda penyelesaian tugas yang telah diberikan oleh atasan
Ketika memutuskan untuk melakukan <i>turnover</i> , karyawan akan segera menyelesaikan tugas yang telah diberikan

Bagian ini memuat rancangan penelitian atau desain penelitian, sasaran dan target penelitian (populasi dan sampel), teknik pengumpulan data dan teknik analisis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Skala pengukuran disebut valid apabila melakukan apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid, maka

tidak ada manfaatnya bagi peneliti Semakin tinggi nilai validitas berarti responden dapat memahami pertanyaan yang diajukan pada kuesioner, demikian pula sebaliknya. Apabila *corrected item-total correlation* > *r* tabel maka indikator kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	<i>Corrected item-total correlation</i>	<i>r</i> tabel	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,434 – 0,767	0,312	valid
<i>Employee Engagement</i>	0,336 – 0,845		
<i>Turnover Intention</i>	0,521 – 0,746		

Variabel *perceived organizational support* terdiri dari 9 pertanyaan, dengan nilai *Corrected item-total correlation* berkisar antara 0,434 – 0,767 dengan nilai *r*-tabel sebesar 0,312. Sehingga keseluruhan pernyataan variabel *perceived organizational support* dinyatakan valid.

Variabel *employee engagement* terdiri dari 6 pertanyaan, dengan nilai *Corrected item-total correlation* berkisar antara 0,336 – 0,845 dengan nilai *r*-tabel sebesar 0,312. Sehingga keseluruhan pernyataan variabel *employee engagement* dinyatakan valid.

Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 8 pertanyaan, dengan nilai *Corrected item-total correlation* berkisar antara 0,521 – 0,746 dengan nilai *r*-tabel sebesar 0,312. Sehingga keseluruhan pernyataan variabel *turnover intention* dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,7. Tabel 4.4. menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)	0,861	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X2)	0,878	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,868	Reliabel

Menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner dari tiga variabel yaitu *perceived organizational support*, *employee engagement*, dan *turnover intention* bersifat reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Variabel *perceived organizational support* 0.861 > 0,7, variabel *employee engagement* 0.878 > 0,7, dan *turnover intention* 0.868 > 0.7 sehingga hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan

ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika variance berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	T	Signifikansi
<i>Perceived Organizational Support (X<sub>1</sub>)</i>	-0,104	0,918
<i>Employee Engagement (X<sub>2</sub>)</i>	-0,191	0,850

Tabel 6 menunjukkan uji *glejser* menghasilkan nilai signifikansi t variabel bebas *perceived organizational support* dan *employee engagement* > 0,05, sehingga disimpulkan dalam model regresi tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* yang > dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* < dari 10

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Perceived Organizational Support (X<sub>1</sub>)</i>	0,908	1,101	Non Multikolinearitas
<i>Employee Engagement (X<sub>2</sub>)</i>	0,908	1,101	Non Multikolinearitas

Nilai *tolerance* pada kedua variabel X adalah 0,908 > 0,10 dan nilai *variance inflation factor (VIF)* kedua variabel X < 10, yaitu sebesar 1,101 untuk setiap variabel, maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,690	Normal
Asymp. Signifikansi	0,728	

Berdasarkan tabel 7 hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu *Kolmogorov-Smirnov* 0,690 > 0,05 dan *Asymp. Signifikansi* sebesar 0,728 > 0,05. Disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap

*turnover intention* dengan dibantu program SPSS 20 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 8. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig
	B		
Konstanta	6,163	-	-
<i>Perceived Organizational Support (X<sub>1</sub>)</i>	-0,595	-3,988	0,000
<i>Employee Engagement (X<sub>2</sub>)</i>	-0,379	-3,333	0,002

Berdasarkan tabel 8. maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 6,163 + -0,595X_1 + -0,379X_2 + e$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi X1

x1 = *Perceived Organizational Support*

b2 = koefisien regresi X2

x2 = *Employee Engagement*

e = epsilon

berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diperoleh pengertian :

1. Konstanta sebesar 6,163, nilai konstanta menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan *employee engagement* memiliki peranan penting terhadap *turnover intention* dan jika *perceived organizational support* dan *employee engagement* = 0 atau tidak ada, maka *turnover intention* akan bernilai sebesar 6,163.
2. Koefisien regresi untuk variabel *perceived organizational support (X<sub>1</sub>)* sebesar -0,595. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel X<sub>1</sub> mempunyai hubungan tak searah dengan *turnover intention (Y)*. Artinya apabila *perceived organizational support (X<sub>1</sub>)* meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan penurunan *turnover intention* sebesar 0,595 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.
3. Koefisien regresi untuk variabel *employee engagement (X<sub>2</sub>)* sebesar -0,379. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel X<sub>2</sub> mempunyai hubungan searah dengan *turnover intention (Y)*. Artinya apabila *employee engagement (X<sub>2</sub>)* meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya *turnover intention* sebesar 0,379 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *perceived organizational support* dan *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Langkah – langkah yang ditetapkan untuk pengujian :

1. Hipotesis

H0 : Secara simultan atau serentak tidak terdapat pengaruh dari variabel independen (X1,X2) terhadap variabel Y

- H1 : Secara simultan atau serentak terdapat pengaruh dari variabel independen (X1, X2) terhadap variabel Y
- Berdasarkan perhitungan program SPSS nilai Fhitung adalah 19,305
  - Ketentuan uji :  
 H0 diterima H1 ditolak jika nilai sig > 0,05  
 H0 ditolak H1 diterima jika nilai sig > 0,05

Tabel 9. Hasil Uji F

F hitung	Signifikansi	Keterangan
19,305	0,000	Berpengaruh

- Hasil pengujian  
 Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 19,305. Berdasarkan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan tolak H0 dan terima H1, berarti variabel independen yang terdiri dari *perceived organizational support* dan *employee engagement* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu *turnover intention* (Y) atau secara simultan serentak terdapat pengaruh dari variabel independen (X1, X2) terhadap variabel Y. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesa 3 : *Perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention*, diterima.

Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *perceived organizational support* dan *employee engagement* memiliki pengaruh parsial terhadap *turnover intention*. Langkah – langkah yang ditetapkan untuk pengujian :

- Hipotesis  
 H0 : Secara parsial tidak terdapat pengaruh dari variabel independen (X1, X2) terhadap variabel Y  
 H1 : Secara parsial terdapat pengaruh dari variabel independen (X1, X2) terhadap variabel Y
- Ketentuan uji :  
 H0 diterima H1 ditolak jika sig > 5%  
 H0 ditolak H1 diterima jika sig < 5%

Tabel 10. Regresi Linier Berganda Untuk Uji T

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig
	B		
Konstanta	6,163	-	-
<i>Perceived organizational support</i> (X1)	-0,595	-3,988	0,000
<i>Employee engagement</i> (X2)	-0,379	-3,333	0,002

- Hasil pengujian  
 - Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil perhitungan tabel 10, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi unttuk *perceived organizational support* adalah  $\alpha = 0,000 < 0,05$ ,

ketentuan uji adalah H0 ditolak dan terima H1 menandakan bahwa *perceived organizational support* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga H1 yang menyatakan dugaan Secara parsial terdapat pengaruh dari variabel independen (X1, X2) terhadap variabel Y. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesa 1 : *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *turnover intention*, diterima.

- Pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Hasil perhitungan tabel 10, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk *employee engagement* adalah  $\alpha = 0,002 < 0,05$  sehingga ketentuan uji adalah H0 ditolak dan terima H1 menandakan bahwa *employee engagement* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga H1 yang menyatakan dugaan Secara parsial terdapat pengaruh dari variabel independen (X1, X2) terhadap variabel Y. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesa 2 : *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*, diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,715	0,511	0,484	0,40489

Hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,715. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kuat karena > 0,50. Nilai *R Square* sebesar 0,511 atau 51,1%, menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* yang dapat dijelaskan variabel *perceived organizational support* dan *employee engagement* adalah sebesar 51,1%, sedangkan sisanya 48,9% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Uji F menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka disimpulkan *perceived organizational support* dan *employee engagement* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Uji t pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Uji t pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Hasil ini menyimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan terhadap kedua variabel independen, yaitu *perceived organizational support* dan *employee engagement*. Dapat dilihat bahwa koefisien regresi untuk *perceived organizational support* sebesar -0.595 dan *employee engagement* sebesar -0.379 bernilai negatif, yang berarti peningkatan terhadap *perceived organizational support* dan *employee engagement* akan menurunkan *turnover intention* karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, H. M. (2012). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono. (2002). Indikasi Terjadinya Turnover Intention. Retrieved March 1, 2016 from <http://digilib.uinsby.ac.id/9999/5/bab2.pdf>
- Nelwan. (2008). Definisi Turnover Intention . Retrieved April 1, 2016 from <http://digilib.uinsby.ac.id/9999/5/bab2.pdf>
- Robbins, S. P. (2013). Organizational Behavior. Boston: Pearson Education Limited.
- Santoso. (2003). SPSS Statistik Multivariat. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.