

PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT.LOTTE SHOPPING INDONESIA SIDOARJO

Bella Merissa

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: bellamericca@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *work engagement* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 120 karyawan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software Smart PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan *work engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai mediasi terhadap *turnover intention* pada PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. Selain itu *job satisfaction* juga berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci— *Work Engagement, Job Satisfaction, Turnover Intention*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian dunia yang berdampak pada perekonomian Indonesia, membuat perekonomian berkembang dengan pesat. Dengan dibukanya perekonomian bebas di wilayah Asia yang dikenal dengan nama Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) membuat daya saing dan kompetisi di dunia bisnis berkembang semakin ketat. Tak hanya Indonesia, dalam skala yang lebih kecil perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat bertahan di tengah-tengah perekonomian global yang semakin bergejolak dan berubah dengan cepat. Perusahaan perlu menganggap karyawan sebagai aset, bukan beban, dan bertujuan untuk menciptakan dan memelihara tenaga kerja terampil dan berkomitmen tinggi untuk meraih keuntungan kompetitif (Storey 2009; dalam Muhyi *et al*, 2016, p.10). Fenomena yang sering terjadi dalam sistem pengelolaan SDM di suatu perusahaan adalah perilaku karyawan itu sendiri, yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah *turnover intention* yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Lee dan Bruvold mengatakan bahwa *turnover intention* dijadikan prediksi terkuat yang melandasi pemikiran karyawan sebelum karyawan tersebut memutuskan untuk keluar dari perusahaan (dalam Yamazakia, 2010). Pekerja yang memiliki *work engagement* tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang besar terhadap pekerjaannya dan akhirnya akan menjadi sangat terikat dengan pekerjaannya (Yalabik *et al*, 2013). Disisi lain, ketika pekerja merasakan penurunan rasa semangat dan antusias karena kelelahan, mereka cenderung akan tidak menyukai pekerjaannya dan menjadi aktif untuk melihat kesempatan kerja di perusahaan lain (peningkatan *turnover intention*) (Siddigi, 2013).

Selain dipengaruhi oleh *work engagement*, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh *job satisfaction*. *Job*

satisfaction adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakni seharusnya mereka terima (Robbins, 2003; dalam Wibowo, 2016, p.415). Karyawan yang memiliki *job satisfaction* yang tinggi akan lebih cenderung untuk tetap tinggal di perusahaan, sebaliknya karyawan yang memiliki *job satisfaction* rendah akan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

Job satisfaction juga dipengaruhi oleh *work engagement*. *Work engagement* yang tinggi akan menyebabkan karyawan memiliki *job satisfaction* yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki *work engagement*.). Pekerja yang memiliki *work engagement* akan memiliki tingkatan energi dan mental yang tinggi dalam bekerja, bekerja dengan komitmen tinggi, tekun, keterlibatan tinggi, antusias, bangga, dan terikat kuat dengan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004).

PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo juga telah menyadari seberapa pentingnya peran SDM dalam mencapai tujuan perusahaan karena SDM merupakan faktor utama yang mempengaruhi kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, yaitu 135 karyawan sangat menyadari betapa pentingnya mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas unggul dan berupaya semaksimal mungkin untuk mengurangi tingkat *turnover*, apalagi dengan semakin meningkatnya tingkat *turnover* karyawan di PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo dari tahun ke tahun. Sesuai dengan data yang didapat setidaknya 4 karyawan yang *resign* di setiap bulannya, oleh karena itu *turnover intention* di PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo dapat dikategorikan tinggi.

Berbeda dengan *work engagement*. Karyawan pada PT.Lotte Shopping Indonesia ditemukan memiliki loyalitas dan bekerja tak mengenal waktu yang tinggi untuk perusahaan. Selain itu, karyawan juga memiliki loyalitas yang tinggi, bekerja tak mengenal waktu, karyawan mengangap Lotte sebagai bagian dari keluarga, dan karyawan memilih untuk tetap bekerja di Lotte walaupun ia mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik.

Selanjutnya indikasi adanya ketidakpuasan karyawan juga ditemukan. Indikasi tersebut ditunjukkan berdasarkan wawancara secara acak dengan beberapa karyawan di PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. Dari 10 orang karyawan yang diwawancarai dapat disimpulkan bahwa dalam hal pemberian gaji, karyawan telah merasa puas karena gaji yang diberikan di atas Upah Minimum Kota (UMK); dalam hal pekerjaan, karyawan merasa pekerjaannya yang diberikan kurang sesuai dengan latar belakang pendidikannya; dalam hal rekan kerja karyawan merasa hubungan antara dirinya dan pekerja yang lain telah terjalin rasa kekeluargaan yang dekat; dalam hal atasan, karyawan merasa pembagian tugas yang diberikan oleh atasan adil dan merata; dalam hal promosi, karyawan merasa kurang

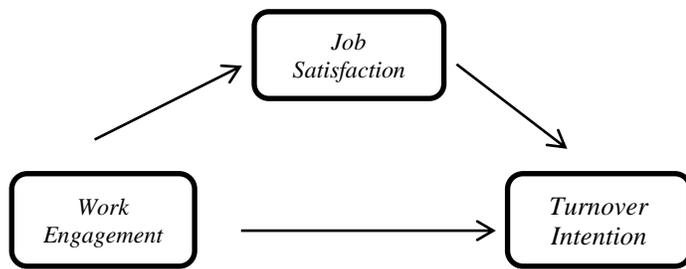
puas dalam hal pemberian kesempatan kenaikan jabatan, dalam hal peraturan yang ada karyawan merasa peraturan yang ada dapat menuntun karyawan dalam melakukan pekerjaan, dalam hal pelanggan karyawan merasa pelanggan dapat bekerja sama dengan baik

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara variabel *work engagement* terhadap *job satisfaction* di PT Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo?
2. Apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan diantara variabel *work engagement* terhadap *turnover intention* di PT Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo?
3. Apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel *job satisfaction* terhadap *turnover intention* di PT Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo?
4. Apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan diantara variabel *work engagement* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi di PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo?

II. METODE PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1. Maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh diantara *work engagement* dan *job satisfaction*
- H2: Terdapat pengaruh diantara *work engagement* dan *turnover intention*
- H3: Terdapat pengaruh diantara *job satisfaction* dan *turnover intention*
- H4: Terdapat pengaruh diantara *work engagement* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai mediasi

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif eksplanasi yang berupa *casual research*. Kuantitatif eksplanasi dimaksud untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel lain (Bungin, 2005, p.38). *Causal research* memiliki tujuan mencari dan mendeskripsikan adanya hubungan (sebab akibat) dari variabel-variabel penelitian untuk ditarik kesimpulan (Abdillah & Jogyanto, 2015, p.11).

Populasi dan Sampel Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo.

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan sample berdasarkan kriteria tertentu. Karakteristik responden dalam penelitian ini yakni karyawan yang bekerja di PT.Lotte Shopping Indonesia dengan lama bekerja minimal 1 tahun. Jumlah karyawan dengan lama bekerja lebih dari 1 tahun di PT.Lotte Shopping Indonesia berdasarkan informasi dari *Human Resource Development* (HRD) yakni 120 karyawan. Untuk itu peneliti memilih sampel sebanyak 120 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisioner. Metode kuisioner yang digunakan adalah metode *self-administered*. Metode *self administered* adalah metode distribusi langsung kuisioner kepada responden dengan memberikan pengarahan dan informasi pendahuluan tentang proses pengisian kuisioner Kuisioner disebarakan kepada 120 orang karyawan dengan lama bekerja minimal 1 tahun.

Teknik pengukuran data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rentang skala Likert. Dengan *skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Skor atas pilihan jawaban untuk kuisioner ini diajukan dalam penelitian ini adalah pernyataan positif dengan skala sebagai berikut:

- 1= Sangat Tidak Setuju
- 2= Tidak Setuju
- 3= Netral
- 4= Setuju
- 5= Sangat Setuju

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul kemudian di uji da diolah menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM). Analisa SEM yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan program software SmartPLS. Perhitungan *PLS* dapat dilakukan dengan evaluasi *outer* model dan evaluasi *inner* model. Evaluasi *outer* model dilakukan dengan validitas dan reliabilitas. Evaluasi *inner* model dilakukan dengan uji kolinearitas, model stuktural dan *Path*. Tingkat signifikansi yang digunakan yakni 5%. Apabila hasil dibawah 5% maka dapat dikatakan variabel telah menguji dengan benar. Uji pengaruh akan akan dilakukan dengan membandingkan *t tabel* dengan *t tabel* .

Gambaran jawaban responden diperoleh dari besarnya interval kelas *mean*, dengan cara dibuat rentang skala, sehingga dapat diketahui di mana letak rata-rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang dipertanyakan.Pengelompokkan didasarkan pada interval kelas.

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan hasil interval kelas 0,8 maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah:

- 1,00 - <1,80 = Sangat Rendah
- 1,81 - <2,30 = Rendah
- 2,31 - <3,40 = Sedang
- 3,41 - 4,20 = Tinggi
- 4,21 - 5,00 = Sangat Tinggi

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa perdagangan dengan sistem penjualan partai besar atau perkulakan (*whole seller*) yang berarti menjual barang dalam jumlah besar dengan sasaran utamanya yaitu para pengusaha yang memerlukan penyediaan barang dalam jumlah besar, misalnya pengusaha kantin, hotel maupun restoran, warung skala menengah atas (*retailer*), perkantoran, koperasi atau perdagangan lain (*trader*) maupun agen penjualan.

Visi dari PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo adalah selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan konsumen yaitu dari segi harga dengan memberikan harga yang murah untuk konsumen dan dari segi pemenuhan barang yaitu dengan menyediakan variatif barang yang dicari oleh banyak konsumen. Misi dari PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo adalah pendistribusian produk dengan harga, kualitas, dan ragam terbaik kepada pelanggan profesional, sehingga dapat memberikan mereka keuntungan dan kesempatan untuk berkembang.

Statistik Deskriptif Profil Responden

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	66	55%
Perempuan	54	45%
Total	120	100%

Berdasarkan pada Tabel 1, mayoritas jenis kelamin pekerja PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo adalah laki-laki dengan presentase 55% dengan jumlah 66 orang. Pekerja PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 54 orang dengan presentase sebesar 45%.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
< 25 tahun	36	30%
25-35 tahun	37	31%
36-45 tahun	35	29%
> 46 tahun	12	10%
Total	120	100%

Tabel 2 menunjukkan bahwa presentase pekerja terbesar PT.Lotte Shopping Indonesia berada pada usia 25 sampai 35 tahun yang berjumlah 37 pekerja atau sebesar 31%, kemudian diikuti oleh karyawan dengan usia kurang dari 25 tahun dan 36 sampai 45 tahun dengan jumlah masing-masing 36 dan 35 dengan presentase sebesar 30% dan 29%, serta karyawan yang berusia >46 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 10%.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Departemen

Departemen	Jumlah Responden	Presentase
Service Engineering	0	2,5 %
Fresh Food	28	23,3 %
Dry Food	13	10,8 %
Good Manufacture	4	3,3 %
Good Receiving	11	9,2 %
Human Resources	2	1,7 %
Costumer Development	28	23.3 %
Admin Logistic Center	31	25,8 %
Total	120	100 %

Berdasarkan pada tabel 3, mayoritas karyawan yang bekerja di PT.Lotte Shopping Indonesia bekerja di departemen ALC (Admin Logistic Center) sebanyak 31 orang dengan presentase 26%, kemudian di departemen CD (Costumer Development) dan FF (Fresh Food) masing masing sebanyak 28 orang dengan presentase sebesar 23%, DF (Dry Food) sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 11%, GR (Good Receiving) sebanyak 11 orang dengan persentase 9%, GMS (General Mercendise) sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 3%, ES (Engineering Service) sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 3%, dan sisanya sebanyak 2 orang pada departemen HR (Human Resources) dengan presentase sebesar 2%.

Deskriptif Variabel Penelitian

Work Engagement

Rata-rata untuk variabel *work engagement* dalam dimensi *vigor* dapat dilihat pada tabel 4 adalah tinggi ditunjukkan melalui nilai *mean* dari semua indikator yang menunjukkan angka diatas 3,4 yang berarti secara keseluruhan karyawan yang bekerja di PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo telah merasa memiliki kesiapan dalam mental dan fisik. Hal ini menunjukkan adanya bentuk tanggung jawab dan komitmen karyawan dalam bekerja.

Tabel 4. Hasil Tanggapan Reponden Terhadap Vigor

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan menguras energi saya	3,41	Tinggi
2	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin cepat-cepat menuju tempat kerja saya	3,64	Tinggi
3	Saya merasa kuat dan bersemangat ketika saya mengerjakan pekerjaan saya.	3,70	Tinggi
4	Dalam bekerja saya tetap gigih (tekun) bahkan ketika sesuatu yang tidak saya inginkan terjadi	3,70	Tinggi

5	Saya dapat bekerja pada waktu yang lama (lembur) pada saat tertentu.	3,64	Tinggi
---	--	------	--------

Rata-rata untuk variabel *work engagement* dalam dimensi *dedication* dapat dilihat pada tabel 5 adalah tinggi ditunjukkan melalui nilai *mean* dari semua indikator yang menunjukkan angka diatas 3,4 yang berarti secara keseluruhan karyawan yang bekerja di PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo telah memiliki rasa bangga yang tinggi terhadap perusahaan. Setelah diteliti elbih lanjut, hal ini dikarenakan sistem kejar target harian yang diterapkan di perusahaan membuat karyawan mempunyai tujuan yang jelas dalam bekerja, sehingga karyawan akan menjadi antusias dan merasa tertantang yang pada akhirnya akan menimbulkan rasa bangga.

Tabel 5. Hasil Tanggapan Reponden Terhadap *Dedication*

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1	Saya menemukan bahwa pekerjaan yang saya kerjakan sangat berarti dan bertujuan	3,63	Tinggi
2	Saya antusias terhadap pekerjaan saya	3,70	Tinggi
3	Pekerjaan saya menginspirasi saya	3,69	Tinggi
4	Saya bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan	3,79	Tinggi
5	Bagi saya, pekerjaan yang saya lakukan menantang	3,71	Tinggi

Rata-rata untuk variabel *work engagement* dalam dimensi *absorption* dapat dilihat pada tabel 6 adalah tinggi ditunjukkan melalui nilai *mean* dari semua indikator yang menunjukkan angka diatas 3,4 yang berarti secara keseluruhan karyawan yang bekerja di PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo telah menunjukkan adanya keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan.

Tabel 6. Hasil Tanggapan Reponden Terhadap *Absorption*

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1	Waktu terasa berlalu dengan cepat ketika saya sedang bekerja	3,67	Tinggi
2	Ketika saya bekerja, saya sering melupakan hal-hal lain yang ada di sekitar saya	3,51	Tinggi
3	Saya merasa bahagia ketika saya bekerja dengan intens	3,64	Tinggi
4	Saya terlarut/ menyatu dalam pekerjaan saya	3,6	Tinggi
5	Saya merasa terbawa dalam pekerjaan saya	3,58	Tinggi
	Sulit bagi saya untuk melepaskan diri saya dari pekerjaan ini	3,61	Tinggi

Job Satisfaction

Untuk melihat *job satisfaction* dapat dilihat melalui pekerjaan secara keseluruhan, rekan kerja, atasan, peraturan, gaji, dan promosi. Hasil statistik indikator pekerjaan secara keseluruhan pada tabel 7 menunjukkan rata-rata diatas 3,4

yang berarti secara keseluruhan karyawan telah merasa bahwa pekerjaanyang dilakukan dapat membuat dirinya maju dan berkembang, karyawan juga puas terhadap hasil serta pekerjaan yang dilakukan karyawan bermanfaat.

Tabel 7. Hasil Tanggapan Reponden Terhadap Pekerjaan secara keseluruhan

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1	Pekerjaan saya membuat saya menjadi lebih maju dan berkembang	3,90	Tinggi
2	Saya puas terhadap hasil kerja saya	3,91	Tinggi
3	Pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat	4,04	Tinggi

Hasil statistik indikator rekan kerja dapat dilihat pada tabel 8. Data menunjukkan rata-rata diatas 3,4 yang berarti secara keseluruhan karyawan merasa bahwa dirinya dapat menjalin hubungan yang baik dengan sesame rekan kerja.

Tabel 8. Hasil Tanggapan Reponden Terhadap Rekan Kerja

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1	Rekan kerja saya menyenangkan	4,04	Tinggi
2	Komunikasi saya dengan pekerja lain terjalin dengan baik	3,93	Tinggi
3	Rekan kerja saya ramah	3,92	Tinggi
	Saya dan rekan kerja saya dapat saling membantu dalam melakukan pekerjaan	4,00	Tinggi

Hasil statistik indikator atasan pada tabel 9 menunjukkan rata-rata diatas 3,4 yang berarti secara keseluruhan karyawan merasa bahwa pembagian tugas yang diberikan atasan telah adil, karyawan diberikan motivasi, dan atasan mendorong karyawan untuk berkembang.

Tabel 9. Hasil Tanggapan Reponden Terhadap Atasan

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1	Saya puas dengan dukungan (motivasi, pujian, dan apresiasi) yang diberikan atasan	3,87	Tinggi
2	Saya merasa pembagian tugas yang diberikan atasan saya adil	3,83	Tinggi
3	Atasan saya mendorong saya untuk menciptakan ide-ide baru	3,95	Tinggi

Hasil statistik indikator peraturan pada tabel 10 menunjukkan rata-rata diatas 3,4 yang berarti secara keseluruhan karyawan merasa peraturan yang ada telah dapat dipahami dan dapat digunakan sebagai pedoman dalam bekerja.

Tabel 10. Hasil Tanggapan Reponden Terhadap Peraturan

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1	Saya dapat memahami peraturan yang ada	3,5	Tinggi
2	Saya mengerjakan pekerjaan saya berdasarkan peraturan yang ada	4,00	Tinggi

Hasil statistik indikator gaji pada tabel 11 menunjukkan rata-rata diatas 3,4 yang berarti secara keseluruhan karyawan merasa gaji yang diterima sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup dan telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan.

Tabel 11. Hasil Tanggapan Reponden Terhadap Gaji

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya	3,88	Tinggi
2	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya	3,74	Tinggi

Hasil statistik indikator promosi pada tabel 12 menunjukkan rata-rata diatas 2,3 dan tidak lebih dari 3,4 yang berarti secara keseluruhan karyawan setuju bahwa kesempatan kenaikan jabatan yang diberikan telah adil dan sesuai, namun sebagian juga merasa kesempatan promosi yang diberikan perusahaan belum adil. Setelah diteliti lebih lanjut hal ini dikarenakan kurang jelasnya peraturan yang ada. Perusahaan tidak memiliki aturan tertulis yang jelas mengenai syarat-syarat kenaikan jabatan.

Tabel 12. Hasil Tanggapan Reponden Terhadap Promosi

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1	Saya merasa perusahaan memberikan saya kesempatan promosi ke jabatan yang lebih tinggi	3,18	Sedang
2	Kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan	3,18	Sedang

Turnover Intention

Rata-rata untuk variabel *turnover intention* adalah sedang ditunjukkan melalui nilai *mean* dari semua indikator yang menunjukkan angka diatas 2,4 dan tidak lebih dari 3,4 yang berarti secara keseluruhan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan, namun sebagian lagi belum memiliki keinginan untuk melakukan *turnover* dari perusahaan.

Tabel 13. Hasil Tanggapan Reponden Terhadap Turnover Intention

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1	Saya berencana untuk keluar/ <i>resign</i> dari perusahaan	3,11	Sedang
2	Saya berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain	3,12	Sedang

Evaluasi Outer Model

Uji Validitas

1. Validitas Konvergen

Indikator dianggap valid apabila nilai *loading factor* minimal sebesar 0,7.

Tabel 14. Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor
<i>Work Engagement (X)</i>	X _{1,1}	0,8615
	X _{1,2}	0,7224
	X _{1,3}	0,7366
	X _{1,4}	0,737
	X _{1,5}	0,7461
	X _{2,1}	0,7394
	X _{2,2}	0,7064
	X _{2,3}	0,7304
	X _{2,4}	0,7195
	X _{2,5}	0,7036
	X _{3,1}	0,7433
	X _{3,2}	0,7213
X _{3,3}	0,7455	
X _{3,4}	0,7201	
X _{3,5}	0,7425	
X _{3,6}	0,726	
<i>Job satisfaction (Z)</i>	Z _{1,1}	0,7585
	Z _{1,2}	0,7575
	Z _{1,3}	0,7593
	Z _{2,1}	0,7733
	Z _{2,2}	0,7549
	Z _{2,3}	0,7425
	Z _{2,4}	0,7454
	Z _{3,1}	0,7436
	Z _{3,2}	0,7664
	Z _{3,3}	0,7507
	Z _{4,1}	0,7611
	Z _{4,2}	0,7615
Z _{5,1}	0,7568	
Z _{5,2}	0,766	
Z _{6,1}	0,8443	
Z _{6,2}	0,8543	
<i>Turnover Intention (Y)</i>	Y _{1,1}	0,9443
	Y _{1,2}	0,9224

Hasil memiliki *loading factor* lebih dari 0,7 yang berarti hasil telah memenuhi kriteria dan telah valid.

2. Validitas Diskriminan

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminasi terjadi jika ada dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono, 2008; dalam Abdillah & Jogiyanto, 2015).

Tabel 15. *Cross Loadings*

Indikator	X	Y	Z
X1.1	0.8615	-0.4371	0.5004
X1.2	0.7224	-0.3720	0.3232
X1.3	0.7366	-0.3648	0.4857
X1.4	0.7370	-0.3454	0.3935
X1.5	0.7461	-0.3460	0.3450
X2.1	0.7394	-0.3378	0.4998
X2.2	0.7064	-0.2651	0.3329
X2.3	0.7304	-0.3549	0.3528
X2.4	0.7195	-0.4066	0.4224
X2.5	0.7036	-0.3591	0.2735
X3.1	0.7433	-0.2989	0.3881
X3.2	0.7213	-0.2498	0.3056
X3.3	0.7455	-0.2868	0.4574
X3.4	0.7201	-0.1661	0.2699
X3.5	0.7425	-0.2429	0.3718
X3.6	0.7260	-0.3358	0.4283
Y1	-0.4300	0.9443	-0.4973
Y2	-0.4060	0.9224	-0.3922
Z1.1	0.4520	-0.3224	0.7585
Z1.2	0.4734	-0.3538	0.7575
Z1.3	0.4158	-0.4088	0.7593
Z2.1	0.3957	-0.4065	0.7733
Z2.2	0.3801	-0.4209	0.7549
Z2.3	0.3059	-0.3356	0.7425
Z2.4	0.1996	-0.3111	0.7454
Z3.1	0.2385	-0.2680	0.7436
Z3.2	0.4500	-0.3988	0.7664
Z3.3	0.3070	-0.3143	0.7507
Z4.1	0.4492	-0.3149	0.7611
Z4.2	0.4422	-0.3139	0.7615
Z5.1	0.4569	-0.3918	0.7568
Z5.2	0.5127	-0.3895	0.7660
Z6.1	0.4378	-0.4254	0.8443
Z6.2	0.4609	-0.4492	0.8543

Tabel 13 menunjukkan bahwa korelasi konstruk *work engamenet* (X) dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator *work engagement* (X) dengan konstruk lainnya. Hal ini juga berlaku untuk kedua variabel lainnya, yaitu *job satisfaction* (Z) dan *turnover intention* (Y). Maka berdasarkan hasil pengujian *crossloading* menunjukkan bahwa masing masing konstruk laten memprediksi indikator bloknya lebih baik dibandingkan dengan indikator pada blok variabel lainnya.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur melakukan pengukuran. Uji realibilitas dalam PLS menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach Alpha* (α) dan *Composite reliability*. *Rule of thumb* nilai alpha atau *Composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair *et al.*, 2008; dalam Abdillah & Jogyanto, 2015, p.196)

Tabel 16. Hasil Analisis *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
<i>Work Engagement</i> (X)	0,9504	0,9443
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,9311	0,853
<i>Job satisfaction</i> (Z)	0,9586	0,954

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel *work engagement* (X), *job satisfaction* (Z), dan *turnover intention* (Y) menunjukkan nilai di atas 0,70, sehingga dapat dinyatakan bahwa konstruk masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Evaluasi *Inner Model*

1. Model Struktural

Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. *R Square* pada konstruk endogen. Nilai *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Cohen *et al.* (2003), aturan umum (*rules of thumbs*) untuk nilai R^2 sebesar 0,01- 0,09; 0,09-0,25; dan 0,25-1,00 dapat deskripsikan secara respektif sebagai pengaruh yang kecil, sedang, dan besar.

Tabel 17. Nilai Koefisien Determinasi

Variabel Endogen	Nilai R^2
<i>Job satisfaction</i> (Z)	0,2852
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,2825

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R^2 untuk variabel sikap atas *job satisfaction* (Z) adalah sebesar 28,52%. Hal ini menunjukkan bahwa untuk variabel *work engagement* (X) menunjukkan pengaruh yang besar terhadap *job satisfaction* (Z). Adapun nilai R^2 untuk variabel *turnover intention* (Y) adalah sebesar 28,25%, hal ini menunjukkan bahwa untuk variabel *work engagement* (X) dan *job satisfaction* (Z) juga menunjukkan pengaruh yang besar terhadap *turnover intention* (Y) karena sama-sama menunjukkan nilai R^2 diatas 0,25.

2. Path

Merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur *bootstrapping*. Penelitian menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan *t tabel* 1,96.

Tabel 18. *Path Analysis*

Hubungan	Koefisien Jalur (Path)	<i>t statistics</i>	Keterangan
X → Z	0,5341	6,8745	Signifikan
X → Y	-0,2684	2,7224	Signifikan
Z → Y	-0,3373	3,7264	Signifikan
X → Z → Y	-0,4485	5,1393	Signifikan

Hasil Uji *work engagement* (X) terhadap *job satisfaction* (Z) adalah positif sebesar 0,5341, dengan nilai *t statistics* sebesar 6,8745 > nilai *t* tabel sebesar 1,96. Menunjukkan bahwa *work engagement* (X) berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction* (Z). Hasil Uji *work engagement* (X) terhadap *turnover intention* (Y) adalah negatif sebesar 0,2684, dengan nilai *t statistics* sebesar 2,7224 > nilai *t* tabel sebesar 1,96. Menunjukkan bahwa *work engagement* (X) berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* (Y).

Hasil Uji *job satisfaction* (Z) terhadap *turnover intention* (Y) adalah negatif sebesar 0,3373, dengan nilai *t statistics* sebesar 3,7264 > nilai *t* tabel sebesar 1,96. Menunjukkan bahwa *job satisfaction* (Z) berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* (Y).

Hasil uji *work engagement* (X) terhadap *turnover intention* (Y) melalui *job satisfaction* (Z) adalah negatif sebesar 0,4485, dengan nilai *t statistics* sebesar 5,1393 > nilai *t* tabel sebesar 1,96. Menunjukkan bahwa *work engagement* (X) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y) melalui *job satisfaction* (Z)

Pembahasan

Berdasarkan hasil nilai *t* statistik dapat dilihat bahwa analisis terlihat bahwa *work engagement* (X) berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction* (Z). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur (*path*) bernilai positif dengan nilai *t* statistik sebesar 6,8745 > nilai *t* tabel sebesar 1,96. Penemuan ini membuktikan bahwa dengan *work engagement* yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan *job satisfaction* karyawan pada PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. Dan juga sebaliknya, *work engagement* yang rendah akan mempengaruhi penurunan *job satisfaction* karyawan. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan Karatape (2013) yang menemukan bahwa *work engagement* digunakan sebagai penentu *job satisfaction* (dalam Martha *et al*, 2014).

Hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention* juga menunjukkan hubungan yang signifikan jika dilihat dari nilai *t* statistik sebesar 2,7224 > nilai *t* tabel sebesar 1,96. Hal ini sejalan dengan pendapat Park dan Gursoy (2002) yang berpendapat bahwa ketika karyawan terikat dengan pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi karakter psikologis karyawan, misalnya kepercayaan diri dan optimis serta akan mendorong kepuasan karyawan dan berakibat pada rendahnya *turnover intention* karyawan. Hasil ini juga diperkuat dengan studi yang dilakukan oleh Muzmat *et al*. (2016) yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dimana artinya bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement*, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*.

Hubungan untuk *job satisfaction* dan *turnover intention* di PT.Lotte Shopping Indonesia menunjukkan pengaruh hubungan negatif yang signifikan yaitu dengan nilai *t* statistik sebesar 3,7264 > nilai *t* tabel sebesar 1,9. Hal ini berarti jika *job satisfaction* di PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi penurunan *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan Tett dan Mayer (1993) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* dapat memprediksi *turnover intention* (dalam Yamzakia, 2015). Hal ini diperkuat dengan studi yang dilakukan oleh Egan *et al* (2004) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* sebagai prediksi signifikan dari *turnover intention*.

Hubungan untuk *work engagement* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* menunjukkan adanya

pengaruh negatif yang signifikan yaitu dengan nilai *t* statistik sebesar 5,1393 > nilai *t* tabel sebesar 1,9. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* dapat meningkatkan *job satisfaction*, kemudian *job satisfaction* dapat menurunkan *turnover intention*. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murray *et al.*, (2015) yang menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, serta *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* (Tett & Meyer, 1993).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pertama, Variabel *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* di PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo, sehingga hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh antara variabel *work engagement* terhadap *job satisfaction* di PT Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo terbukti

Kedua, Variabel *work engagement* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo, sehingga hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh antara variabel *work engagement* terhadap *turnover intention* di PT Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo terbukti

Ketiga, Variabel *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo, sehingga hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh antara variabel *job satisfaction* terhadap *turnover intention* di PT Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo terbukti

Keempat, Variabel *work engagement* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai mediasi di PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo, sehingga hipotesis keempat yaitu terdapat pengaruh antara variabel *work engagement* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai mediasi di PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo terbukti

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. & Jogiyanto (2015). Partial Least Square (PLS) alternative structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. Jakarta: Andi
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for The Behavioral Sciences* (3rd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Egan, T. M., Yang, B., & Barlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15 (3), 279-301.
- Martha C., Andrews., Michele, K. & Charles, K. (2014). The meditational effect of regulatory focus on the relationship between mindfulness and job satisfaction and turnover intention. *Career Development International*, 19 (5), 494-507
- Muhyi, A.H., Muttaqin, Z., dan Nirmalasari, H. (2016). HR plan & strategy Strategi jitu pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Raih Asa Sukses.

- Murray, K.M., Duncan, N., Halley, M.P., & Mark, D. G. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30 (8), 1019-1033.
- Muzmat, A.M., Salleh, R., Noor, R.B. (2016). The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 40 (6), 407-429.
- Park, J. & Gursoy, D. (2002). Generation effect on the relationship between work engagement, satisfaction, and turnover Intention among US hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Siddiqi, M.A. (2013). Examining work engagement as a precursor to turnover intentions of service employees. *Business and Management*, 5 (4), 118-132.
- Sugiyono, (2010), *Metode penelitian bisnis*. Jakarta: Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Tett, R. P, & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259–293
- Wibowo (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yalabik, Z.Y., Popaitoon, P., Chowne, J.A.. & Rayton, B.A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (14), 2799-2823.
- Yamazakia, Y. & Petchdee, S., (2015). Turnover Intention, Organizational Commitment, and Specific Job Satisfaction among Production Employees in Thailand. *Journal of Business and Management*, 4 (4), 22-38

