

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, QUALITY OF WORK LIFE
DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION
(Studi Kasus pada Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado)**

*THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, QUALITY OF WORK LIFE
AND JOB INSECURITY TO TURNOVER INTENTION
(Case Study on The Employees of PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado)*

Oleh:

**Michela Sabrina Tambunan¹
Bernhard Tewel²
Lucky O.H Dotulong³**

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1michelastambunan@gmail.com](mailto:michelastambunan@gmail.com)

[2bernhardtewel@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewel@unsrat.ac.id)

[3luckydotulong1@gmail.com](mailto:luckydotulong1@gmail.com)

Abstrak: Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting untuk mengelola karyawan, pengelolaan dilakukan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan dan job description yang terarah. Manajemen sumber daya manusia juga perlu dilakukan untuk dapat mempertahankan karyawannya agar karyawan tersebut tidak memiliki keinginan untuk berpindah (turnover intention), tingginya turnover intention pada suatu perusahaan merupakan permasalahan besar yang dihadapi oleh seluruh perusahaan yang berdampak pada aktifitas dan produktifitas perusahaan. Banyak kerugian yang akan ditanggung oleh perusahaan jika karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan salah satu kerugiannya adalah dana yang dikeluarkan oleh perusahaan, oleh sebab itu perlunya diketahui *Employee engagement, quality of work life dan job insecurity* di perusahaan agar mencegah terjadinya *turnover intention* diperusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement, Quality Of Work Life dan Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* baik secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gelael Signature Supermarket Megamall Manado yang berjumlah 32 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 32 karyawan dengan Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Turnover Intention, Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention. Employee Engagement, Quality Of Work Life dan Job Insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci : *Employee Engagement, Quality Of Work Life, Job Insecurity, Turnover Intention*

Abstract: Human Resource Management has an important role in managing employees, management is carried out so that employees can work in accordance with the rules and targeted job descriptions. Human resource management also needs to be done to be able to retain employees so that these employees do not have the desire to move (turnover intention), high turnover intention in a company is a big problem faced by all companies that have an impact on the activities and productivity of the company. Borne by the company if the employee has the desire to leave the company, one of the losses is the funds spent by the company, therefore it is necessary to know employee engagement, quality of work life and job insecurity in the company in order to prevent turnover intention in the company. This study aims to determine the effect of Employee Engagement, Quality Of Work Life and Job Insecurity on Turnover Intention either simultaneously or partially. The type of research used is associative. The data collection method used in this study was a questionnaire. The population of this study were all employees of PT. Gelael Signature Supermarket Megamall Manado, totaling 32 employees. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The sample used is 32 employees with the sampling method using saturated sampling. The results showed that Employee Engagement has a negative and insignificant effect on Turnover Intention, Quality of Work Life has a positive and significant effect on Turnover Intention, and Job Insecurity has a positive and significant effect on Turnover Intention. Employee Engagement, Quality Of Work Life and Job Insecurity simultaneously have a significant effect on Turnover Intention.

Keywords: *Employee Engagement, Quality Of Work Life, Job Insecurity, Turnover Intention*

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting untuk mengelola karyawan, pengelolaan dilakukan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan dan *job description* yang terarah. Manajemen sumber daya manusia juga perlu dilakukan untuk dapat mempertahankan karyawannya agar karyawan tersebut tidak memiliki keinginan untuk berpindah (*turnover intention*), tingginya *turnover intention* pada suatu perusahaan merupakan permasalahan besar yang dihadapi oleh seluruh perusahaan yang berdampak pada aktifitas dan produktifitas perusahaan. banyak kerugian yang akan ditanggung oleh perusahaan jika karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan salah satu kerugiannya adalah dana yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk melakukan proses rekrutmen karyawan sampai dengan berbagai pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan sia-sia., oleh sebab itu perlunya diketahui *Employee engagement*, *quality of work life* dan *job insecurity* di perusahaan agar mencegah terjadinya *turnover intention* diperusahaan.

Sumber daya manusia penting dalam industri ritel karena menjadi strategi kunci dalam meningkatkan kinerja perusahaan ritel dan juga meningkatkan keunggulan kompetitif dari industri ritel. PT. Gelael Signature Supermarket bergerak dalam industri ritel, Fungsi Manajemen sumber daya dalam bisnis ritel adalah upaya untuk mengelola Sumber Daya Manusia ritel serta hubungannya dengan pelanggan hingga menjadi manfaat kompetitif yang mendukung.

Pihak Manajemen HRD menjelaskan bahwa alasan karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari PT. Gelael Signature Supermarket Megamall Manado karena ada karir lebih menjanjikan ditempat kerja yang barunya dengan gaji yang lebih tinggi, faktor keluarga setelah melahirkan adanya keinginan karyawan mengurus anaknya sambil usaha kecil-kecilan dirumah, ikut suami setelah menikah, dan juga karena akan melanjutkan pendidikan. Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket Megamall Manado bersama-sama memberikan pendapat dan ide ketika Pimpinan perusahaan membutuhkan hal itu, juga melakukan setiap pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, membantu rekan sekerja yang sedang kesusahan, dan saling menyemangati satu sama lain. Untuk fasilitas kerja PT. Gelael Signature Supermarket sangat nyaman, lengkap dan lingkungan fisik yang tertata rapih sehingga karyawan nyaman dalam bekerja, namun peluang karir lebih besar ditempat lain yang membuat karyawan masih mencari dan memilih tempat kerja lain jika adanya tawaran kerja dan karir yang lebih baik ditempat kerja lain.

Turnover intention merupakan suatu keadaan yang sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. *Turnover Intention* yang terjadi di PT. Gelael Signature Supermarket Megamall Manado tentunya tidak lepas karena masih minimnya *Employee Engagement* yang ada, selain itu juga *Quality Of Work Life* dan *Job Insecurity* yang masih kurang dirasakan oleh karyawan (Rifmawati dan Suyasa, 2016)

Employee Engagement yaitu upaya dari anggota organisasi dalam mengikatkan diri mereka sesuai perannya di pekerjaan (Puspawati dan Suharnomo, 2016). Karyawan akan melibatkan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja di perusahaan dimana ia bekerja, karyawan yang *engaged* dengan perusahaan karyawan tersebut telah mempunyai kesadaran terhadap bisnis sehingga karyawan akan memberikan segala kemampuan dan keterampilan terbaiknya terhadap kesuksesan perusahaan (Puspawati dan Suharnomo, 2016).

Quality of work life merupakan sebuah teknik pengembangan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan fungsi organisasi dengan memanusiakan tempat kerja sehingga lebih demokratis dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, *Quality of work life* biasanya sangat mendukung demokrasi karyawan disemua tingkatan dan mendorong partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan (Chrisienty, 2015)

Menurut Azis (2017) *Job insecurity* merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam, dan dengan adanya perasaan yang tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk keluar dari perusahaan yang semakin besar. Pegawai yang mengalami *Job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja (Azis, 2017)

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. *Employee Engagement* terhadap *Turnover intention*
2. *Quality Of Work Life* terhadap *Turnover intention*
3. *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Adapun fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2014:21) meliputi: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Pengadaan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, dan Pemberhentian.

Turnover Intention

Turnover intention didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (yucel, 2012:2). Indikator *Turnover Intention* menurut Audina dan Kusmayadi (2018) meliputi : Pikiran untuk keluar, Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* pada karyawan dapat berdampak pada perusahaan ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan perusahaan karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan perusahaan.

Employee Engagement

Robbins dan Judge (2015) menyatakan, bahwa keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) merupakan keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. Karyawan yang merasa terikat (*engaged*) dengan perusahaan, maka karyawan tersebut telah mempunyai kesadaran terhadap pekerjaannya sehingga karyawan akan memberikan segala kemampuan dan keterampilan terbaiknya terhadap kesuksesan perusahaan (Puspawati dan Suharnomo 2016). Indikator *Employee Engagement* menurut Wahab dkk (2018) meliputi : Vigor (Semangat), Dedication (Dedikasi), Absorption (Penghayatan)

Quality of Work Life

Quality of work life merupakan sebuah teknik pengembangan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan fungsi organisasi dengan memanusiakan tempat kerja sehingga lebih demokratis dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, *Quality Of work life* biasanya sangat mendukung demokrasi karyawan disemua tingkatan dan mendorong partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan Chrisienty (2015) *Quality of work life* adalah suatu cara pikir tentang orang-orang, pekerjaan dan organisasi yang memusatkan perhatian pada dampak pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional, disamping memberikan gagasan-gagasan partisipatif dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan pembuatan keputusan) Chrisienty (2015) *Quality of work life* terdiri dari 2 elemen utama, yaitu : 1. Adanya perhatian tentang dampak pekerjaan pada pekerja dan efektivitas organisasi. 2. Adanya gagasan partisipasi dalam pemecahan masalah organisasi dan pembuatan keputusan

Indikator *Quality Of Work Life* menurut Chrisienty (2015) meliputi : Pertumbuhan dan pengembangan, Partisipasi, Lingkungan Fisik, Pengawasan, Gaji dan Tunjangan, Integrasi Kerja.

Job Insecurity

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Indikator *Job Insecurity* menurut Azis (2017) meliputi : Arti penting aspek kerja, kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja, arti penting keseluruhan kerja, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja, ketidakberdayaan (*powerlessness*)

Penelitian Terdahulu

Ekel, sendow dan Trang (2019) *burnout* dan *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan, dan secara simultan *Burnout*, *Employee Engagement* dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Lompoliu (2020) Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan *Job Insecurity*, *job stress* dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, *Job Insecurity* dan *Job Stress* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan iklim organisasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Devi dan Sudibia (2015) Teknik analisis data menggunakan metode teknik analisis jalur (*Path Analysis*) Berdasarkan hasil analisis disimpulkan *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *Job Insecurity* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kompensasi finansial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

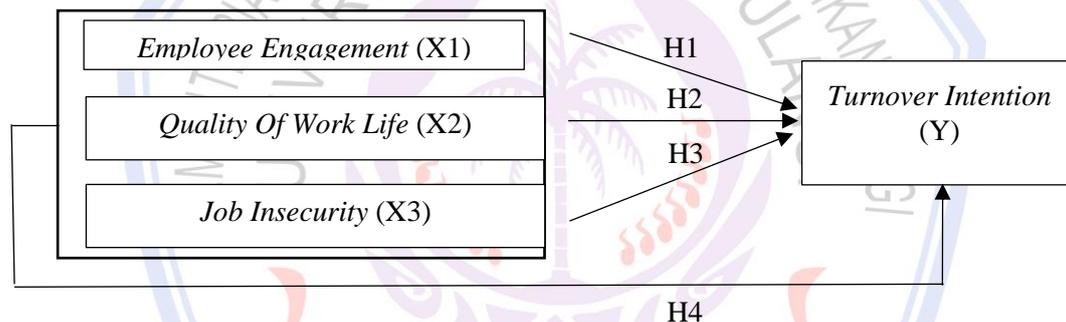
H1: *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*

H2: *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*

H3: *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention*

H4: *Employee Engagement*, *Quality Of Work Life*, *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2020

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini untuk mencari korelasi atau hubungan kausal atau hubungan bersifat sebab akibat Sugiyono (2012). Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yakni menganalisis pengaruh *Employee Engagement*, *Quality Of Work Life*, dan *job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan yang bekerja di PT. Gelael Signature Supermarket Megamall Manado yang berjumlah 32 Orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap cukup mewakili (Halimah, Fathoni, dan Minarsih, 2016) dan jumlah sampel 32 responden, Laki-laki 16 orang dan Perempuan 16 orang. Deskripsi usia terbagi atas 5 kelompok usia yaitu 20 tahun atau kurang : 0, 21-30 tahun : 14 orang, 31-40 tahun : 15 orang, 41-50 tahun : 3 orang, 51 tahun dan lebih : 0. Deskripsi pendidikan dibagi atas 5 tingkatan yakni SMA / SMK : 31 orang, Diploma : 0, S1 : 1 Orang, S2 dan lainnya : 0. Deskripsi masa kerja dibagi atas 5 kelompok lamanya masa kerja yaitu Kurang dari 2 tahun : 0, 2-4 tahun : 6 orang, 5-6 tahun : 7 orang, 7-8 tahun : 6 orang, dan lebih dari 9 tahun : 13 orang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data yaitu data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara) data diperoleh dari penyebaran kuesioner sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu melalui hasil penelitian, buku, dan artikel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden penelitian. Skala Likert merupakan skala yang paling sering dan paling harus digunakan dalam penelitian. Skala Likert : 5 : Sangat setuju, 4 : Setuju, 3 : Netral, 2 : Tidak setuju, 1 : Sangat tidak setuju.

Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1-5, dan kemudian menggunakan analisis statistic dengan program SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji asumsi klasik, dan analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	ITEM	PEARSON COR	NILAI SIGNIFIKAN	KETERANGAN
X1 = <i>Employee Engagement</i>	X1.1	0.952	0.000	Valid
	X1.2	0.897	0.000	Valid
	X1.3	0.881	0.000	Valid
X2 = <i>Quality Of Worklife</i>	X2.1	0.584	0.000	Valid
	X2.2	0.596	0.000	Valid
	X2.3	0.628	0.000	Valid
	X2.4	0.697	0.000	Valid
	X2.5	0.549	0.001	Valid
	X2.6	0.525	0.002	Valid
X3 = <i>Job Insecurity</i>	X3.1	0.757	0.000	Valid
	X3.2	0.763	0.000	Valid
	X3.3	0.758	0.000	Valid
	X3.2	0.756	0.000	Valid
	X3.3	0.822	0.000	Valid
Y = <i>Turnover Intention</i>	Y1	0.792	0.000	Valid
	Y2	0.837	0.000	Valid
	Y3	0.723	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Statistik, 2020

Dari tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X₁, X₂, X₃ dan Y, seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

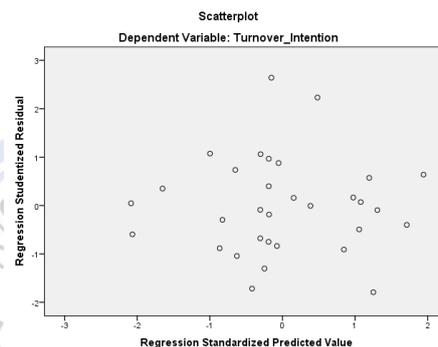
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

NAMA VARIABEL	ALPHA CRONBACH'S	KETERANGAN
<i>Employee Engagement</i>	0.884	<i>Reliabel</i>
<i>Quality Of Work Life</i>	0.628	<i>Reliabel</i>
<i>Job Insecurity</i>	0.810	<i>Reliabel</i>
<i>Turnover Intention</i>	0.681	<i>Reliabel</i>

Sumber : Hasil Olah Data Statistik, 2020

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisisioner adalah *reliabel*. semua pernyataan pada kuisisioner dinilai *reliabel* karena Nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.60.

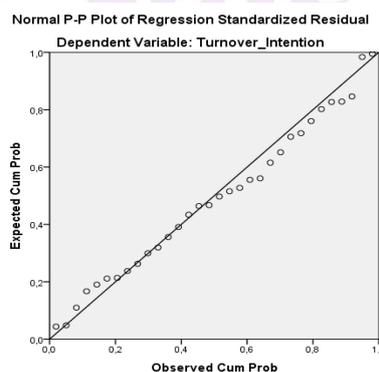
Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik P-Plot
Sumber: Output SPSS, 2020

Pada Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik variabel berada di sekitar garis $Y=X$ atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot
Sumber: Output SPSS, 2020

Gambar 3 menunjukkan, grafik yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak mempunyai pola yang jelas. hal ini menunjukkan tidak adanya heterokedastisitas. koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas dilihat dari scatterplot yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Uji Autokorelasi**Tabel 3. Uji Autokorelasi****Model Summary^b**

Model	Durbin-Watson
1	2.020

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 3, hasil output menunjukkan bahwa nilai d-w pada tabel model summary adalah 2.020, sedangkan d-w tabel pada $n = 32$ dan $k = 3$ adalah $dL = 1.2437$ dan $Du = 1.6505$. jika $d-w > dU$ dan $< 4 - dU$, maka tidak terjadi autokorelasi. Sehingga pada hasil pengujian menunjukkan $2.020 > 1.6505$ dan $< 4 - 1.6505 = 2.3495$. atau $2.020 > 1.6505$ dan $2.020 < 2.3461$. berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik MultiKolinearitas**Tabel 4. Hasil Uji MultiKolinearitas**

Variabel	VIF
<i>Employee Engagement</i> (X1)	1.867
<i>Quality Of Work Life</i> (X2)	1.035
<i>Job Insecurity</i> (X3)	1.822

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4, nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa pada semua variabel tidak terdapat hubungan multikolinearitas dan dapat digunakan untuk memprediksi *Employee Engagement*, *Quality Of Work Life*, *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.

Uji F (Simultan)**Tabel 6. Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	48.328	3	16.109	4.922	.007 ^b
Residual	91.641	28	3.273		
Total	139.969	31			

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

b. *Predictors: (Constant), Employee Engagement, Quality Of Work Life, Job Insecurity*

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 6, nilai F hitung sebesar 4.922 dengan tingkat signifikansi 0.007, karena tingkat signifikan kurang dari 0,05 ($0.007 < 0,05$) dan F hitung lebih besar dari F tabel ($4.922 > 2.95$) maka dapat dinyatakan *Employee engagement*, *Quality Of Work Life* dan *Job Insecurity* secara bersama – sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)**Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.345	.275	1.80911

a. *Predictors: (Constant), Employee Engagement, Quality Of Work Life, Job Insecurity*

b. *Dependent Variable: Turnover Intention*

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 5, model *summary* diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) adalah 0.588. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0.345. Angka ini menjelaskan bahwa *turnover intention* pada karyawan

dipengaruhi oleh *employee engagement*, *quality of worklife* dan *job insecurity* sebesar 34,50%, sedangkan sisanya sebesar 65,50% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Koefisien Regresi

Tabel 8. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.436	3.550		.405	.689
<i>Employee Engagement</i>	-.381	.298	-.267	-1.278	.212
<i>Quality Of Work Life</i>	.288	.098	.457	2.940	.007
<i>Job Insecurity</i>	.358	.149	.495	2.399	.023

Sumber: Output SPSS, 2020

Nilai koefisien regresi X1 sebesar -0.381 menunjukkan terdapat pengaruh negatif *Employee Engagement* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y). Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.288 menunjukkan terdapat pengaruh positif *Quality Of Work Life* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0.358 menunjukkan terdapat pengaruh positif Harga (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya *Employee Engagement* meningkat dan akan menurunkan *Turnover Intention* tapi pengaruhnya tidak signifikan.

Pengaruh *Quality Work Life* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*, ketika *Quality Of worklife* baik maka niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan meningkat, oleh sebab itu perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan terlebih khusus gaji dan kerja sama antar karyawan karena hal tersebut akan mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari tempat kerja yang memberikan gaji sesuai beban kerja mereka.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *Job insecurity* dalam suatu organisasi maka akan menimbulkan perasaan tegang, gelisah, khawatir dan stress untuk karyawan, *Job Insecurity* ini juga akan mempengaruhi pikiran karyawan dalam perusahaan untuk berpikir ingin keluar dari perusahaan

Pengaruh *Employee Engagement*, *Quality Of Work Life*, *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Employee Engagement*, *Quality Of Work Life* dan *Job Insecurity* secara bersama – sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial *Employee Engagement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Gelael Signature Supermarket Megamall Manado.
2. Secara parsial *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Gelael Signature Supermarket Megamall Manado.
3. Secara parsial *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Gelael Signature Supermarket Megamall Manado.

4. Secara simultan *Employee Engagement*, *Quality of Work Life* dan *Job Insecurity* secara bersama – sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Saran

Saran terhadap penelitian ini adalah:

1. Pihak perusahaan sebaiknya menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif untuk mengurangi timbulnya rasa ketidakamanan karyawan dalam perusahaan sehingga tidak adanya keinginan karyawan untuk keluar dari Perusahaan.
2. Pihak perusahaan kiranya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaan sehingga semakin tinggi rasa semangat dan dedikasi kepada perusahaan didalam diri karyawan.
3. Diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, Khususnya untuk *Employee Engagement*, *Quality Of worklife*, *Job Insecurity* dan *Turnover intention* karyawan yang masih belum banyak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Audina, V., dan Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi STAN* Vol 10 No 1. <http://jsma.stan-im.ac.id/wp-content/uploads/2018/07/06-Tatang.pdf> Diakses 23 September 2019
- Azis,H (2017). Pengaruh *Job insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mandala Multifinance Cabang Gowa. *Jurnal Repositori UIN Alauddin Makassar* Hal 21-25.<http://repositori.uin-alauddin.ac.id/12029/> Hal 21-25 Diakses 3 Oktober 2019.
- Chrisienty,W (2015). Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di CV Sinar Plasindo. *Journal Mahasiswa Manajemen Bisnis Agor* Vol 3 No 2 Hal 483-490. <https://media.neliti.com/media/publications/36399-ID-pengaruh-quality-of-work-life-terhadap-komitmen-organisasional-karyawan-di-cv-si.pdf> Diakses 01 Oktober 2019.
- Devi, N. L. M. S., dan Sudibia, G. A. (2015). Analisis Pengaruh *Job Insecurity* dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turn Over Intention*. *Jurnal E-journal Manajemen Unud* Vol 4 No 4. Hal 1047-1066.<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11586/8616> Diakses 04 Oktober 2019
- Ekel, N,M., Sendow, G,M., Trang,I (2019). Pengaruh *Burnout*,*Employee Engagement*, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Tasik Ria Resort. *Jurnal Emba* Vol 7 No 4 Hal 6037-6046. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26620> Diakses 12 Juni 2020.
- Gabriella., Lengkong,V,P,K., Dotulong,L,O,H (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. *Jurnal Emba Unsrat* Vol 7 No 2 Hal 2531-2540. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23550/23207> Diakses 25 Oktober 2019 Nama Jurnal : *Emba Unsrat* Vol 7 No 2. Hal 2531-2540 Diakses 12 Juni 2020
- Greenhalgh L., and Z. Rosenblatt (1984) *Job Insecurity Toward Conceptual Clarity*, *Academy of Management Review* 9 hal 438-448.
- Hasibuan, S. P. M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan belas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lompoliu,W.T., Nelwan,O.S., Lengkong, V.P.K. (2020). Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress* dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal Emba* Vol 8 No 1 Hal 554-564. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27903/27383> pdf Diakses 24 Februari 2020.

- Puspadewi,U,I., Suharnomo. (2016). Analisis Tentang *Employee Engagement* pada Perusahaan Jasa Studi pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang. *Journal Of Management* Vol 5 No 3. Hal 1-14. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/viewFile/14214/13747> Diakses 22 September 2019
- Rifmawati, Y. N., dan Suyasa, P. T. Y. S. (2016). Peran Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keinginan untuk Mengundurkan Diri dan Komitmen Organisasi. *Proceeding Forum Ilmiah Psikologi Indonesia. Journal Forum*.<https://www.researchgate.net/publication/313359824> [Peran Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keinginan untuk Mengundurkan Diri dan Komitmen Organisasi](https://www.researchgate.net/publication/313359824) Diakses 29 september 2019.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wahab,F,K., Umaroh,S,K., Mariskha,S,E., Purwaningrum,E,K (2018). Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan *E-Journal Untag Samarinda*. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MTV/article/view/3729/3591>. Diakses 2 oktober 2019.
- Yucel, I. (2012). *Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study*". Dalam *International Journal of Business and Management*, Volume 7, No. 20, Hal 44-58 Turkey: Canadian Center of Science and Education.

