**PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI ELZATTA HIJAB JAKARTA**

Viani Naufalia

Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana,

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA1

naufaliaviani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *worklife balance* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* di elzatta hijab jakarta. Populasi pada penelitian ini berjumlah 60 responden, dan seluruh populasi dijadikan sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur untuk menjawab hipotesa penelitian. Berdasarkan perhitungan analisis jalur, diperoleh analisis jalur *worklife balance* terhadap *turnover intention* sebesar $ρ\_{31}= -$0,754 memiliki tingkat korelasi kuat. Analisis jalur *employee engagement* terhadap *turnover intention* sebesar $ρ\_{32}$= -0,244 memiliki tingkat korelasi rendah. Dan analisis jalur *worklife balance* terhadap *employee engagement* sebesar $ρ\_{12}= $0,806 memiliki tingkat korelasi tinggi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh *worklife balance* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* di Elzatta Hijab Jakarta.

**Kata kunci:** Worklife Balance, Employee Engagement, Turnover Intention

The Effect of Worklife Balance and Employee Engagement on Turnover Intention at Elzatta Hijab Jakarta

Abstract

This research aims to determine the effect of worklife balance and employee engagement on turnover intention in elzatta hijab Jakarta. The population in this study amounted to 60 respondents, and the entire population was sampled. The method used in this research is quantitative research methods. The data obtained were then analyzed using path analysis to answer the research hypotheses. Based on the calculation of path analysis, the worklife balance path analysis obtained for turnover intention of ρ\_31 = -0,754 has a strong correlation level. Employee engagement path analysis of turnover intention of ρ\_32 = -0,244 has a low level of correlation. And worklife balance path analysis towards employee engagement of ρ\_12 = 0.806 has a high level of correlation. Therefore, the results of this study conclude that there is an influence of worklife balance and employee engagement on turnover intention in Elzatta Hijab Jakarta.

Keywords: Worklife Balance, Employee Engagement, Turnover Intention

|  |
| --- |
| **Article Info** |
| Received date: 14 April 2020 | Revised date: 20 April 2020 | Accepted date: 25 April 2020 |

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pilar utama yang berfungsi sebagai penggerak roda kegiatan sebuah perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan menentukan keberhasilan perusahaan tersebut dalam meraih tujuan-tujuannya. Upaya dalam meningkatkan kinerja individu pada perusahaan dilakukan dengan berbagai cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang efektif, sehingga nantinya diharapkan setiap karyawan dapat mencapai kepuasan dan berkomitmen terhadap penyelesaian kinerja yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut, namun apabila upaya upaya ini tidak dilakukan oleh perusahaan maka akan berakibat buruk terhadap perkembangan masing masing individu di dalam perusahaan, kepuasan karyawan dan komitmen karyawan menjadi semakin rendah yang tentunya akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah ataupun keluar dari perusahaan.

Menurut hasil survei Hay Group tingkat turnover karyawan secara global akan meningkat dalam tahun-tahun ke depan, dengan puncak peningkatan pada tahun 2014. Dan hal ini didukung dari data presentase tingkat turnover di dunia mulai dari tahun 2010-2018.[1]

Gambar 1

Laporan Hasil Survey Hay Group

Setiap perusahaan perlu mengetahui dan mengerti penyebab *turnover*, karena *turnover* menimbulkan biaya bagi perusahaan, biaya yang dikeluarkan meliputi biaya promosi, biaya perekrutan dan biaya pembinaan karyawan. [2] Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup komplek dan saling berkaitan satu sama lain. Beberapa diantaranya meliputi antara lain kepuasan kerja, promosi, ikatan terhadap organisasi, komitmen organisasional dan lingkungan kerja. [3]

Komitmen organisasional erat kaitannya dengan *worklife balance* karena pengelolaan *worklife balance* yang baik akan memengaruhi komitmen organisasional, semangat kerja, dan produktivitas perusahaan. *Worklife balance* memainkan peranan penting karena karyawan menginginkan tercapainya sebuah keseimbangan, tidak hanya pada kehidupan kerjanya tetapi pada kehidupan diluar pekerjaannya juga.[4] *Worklife balance* juga memengaruhi hubungan antara sikap karyawan terhadap organisasinya, bila tercipta sebuah keseimbangan yang baik, sikap karyawan terhadap organisasinya akan positif dan sebaliknya.[5]

*Employee engagement* berbeda dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi berhubungan dengan sikap dan kedekatan dengan oganisasi. Sedangkan *engagement* bukan sikap melainkan tingkatan yang dimana indivdu memiliki perhatian lebih dalam menjalankan peran mereka di lingkungan pekerjaan Karyawan yang *engaged* adalah karyawan yang memiliki ikatan kuat antara emosi dan kognitif pada perusahaan, begitu sebaliknya. *Employee Engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan *(turnover intention).*[6]

Di Indonesia Badan Pusat Statistik Republik Indonesia mempublikasikan data angkatan kerja baru pada Februari tahun lalu yang memuat data baru per Februari 2018, beserta segmentasi umur yang lebih dekat ke lima tahunan (15-19 tahun, 20-24 tahun, dan seterusnya). Data baru ini menarik untuk disimak mengingat sebelumnya ada prediksi bahwa pada tahun ini pekerja dari Generasi Millennial akan menguasai lapangan pekerjaan di Indonesia.[7] Berdasarkan beberapa hasil penelitian, peneliti menangkap sebuah fenomena bahwa generasi Y ini kurang memiliki aspek *Employee Engagement*, yang dimana *Employee Engagement* dijelaskan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keseriusan di dalam sebuah organisasi, karena kurangnya aspek tersebut sehingga memungkinkan mereka untuk selalu berpindah-pindah dari organisasi yang satu ke organisasi lainnya.

Salah satu perusahaan yang memiliki karyawan di generasi Millenial dengan jumlah yang cukup banyak adalah Elzatta Hijab yaitu sebesar 70%, dan Elzatta Corps mengalami *turnover* karyawan pada usia millennial sebesar 40% dikarenakan berbagai alasan yang mendasarinya. Disamping itu, Elzatta Hijab memiliki program – program yang berkaitan dengan *Worklife Balance* dan *Employee Engagement,* antara lain progam *Family Gathering* yang rutin dilakukan selama 6 bulan sekali untuk memperat silaturahmi antar karyawan dan keluarganya serta program-program lainnya yang dilakukan oleh Elzatta Hijab untuk langsung membuat karyawan Elzatta merasa *engaged* dengan perusahaan.

MATERI DAN METODE

*Lingkup Penelitian*

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi target dalam penelitian ini karyawan generasi millenial yang bekerja pada beberapa Store Elzatta Hijab di wilayah Jakarta 1 meliputi Jakarta Selatan, Bogor, dan Depok yaitu sebanyak 60 orang.

*Desain penelitian*

Dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh populasi menjadi sampel, karena jumlah populasi hanya 60 orang, maka seluruhnya dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah Teknik Sampling *Non Probability Sampling* dengan *Sampling* Jenuh.

Prosedur Peneliitan

*Pengumpulan Data dan Analisis Data*

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan menggunakan program IBM SPSS Statistics Versi 25.

Sehingga diperoleh uji validitas dengan menggunakan Korelasi *Pearson Product Moment* sebanyak 20 butir pada variabel *Turnover Intention* dengan 16 butir valid dan 4 butir drop, serta 20 butir pada variabel *Worklife Balance* dengan 17 butir valid dan 3 butir drop, dan 20 butir pada variabel *Employee Engagement* dengan 18 butir valid dan 2 butir drop.

**Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas yaitu setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidaknya dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen menggunakan program IBM SPSS Statistics Versi 25. Sehingga diperoleh hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program IBM SPSS Stastistics Versi 25 sebagai berikut :

Tabel 1

Rekapitulasi Data Uji Coba Reliabilitas Variabel *Turnover Intention, Worklife Balance* dan *Employee Engagement*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **r11** | **Keterangan** |
| *Turnover Intention* | 0.888 | Reliabel |
| *Worklife Balance* | 0.954 | Reliabel |
| *Employee Engagement* | 0.937 | Reliabel |

SUB JUDUL/PEMBAHASAN

Deskripsi Data

*Daftar Distribusi Frekuensi*

*Mean*

Diperoleh hasil mean variabel *Turnover Intention* sebesar 53,13 lalu hasil mean pada variabel *worklife balance* sebesar 55,59, dan hasil mean pada variabel *employee engagement* sebesar 59,76.

***Median***

Hasil median pada variabel *Turnover Intention* sebesar 53, lalu hasil median pada variabel *worklife balance* sebesar 57,5, dan hasil median pada variabel *employee engagement* sebesar 59,5.

***Modus***

Dapat diperoleh dengan hasil modus pada variabel *Turnover Intention* sebesar 68, lalu hasil modus pada variabel *worklife balance* sebesar 58, dan hasil modus pada variabel *employee engagement* sebesar 49.

Gambar 2

Diagram Histogram dan Polygon Variabel *Turnover Intention*

Distribusi frekuensi diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *Turnover Intention* berada di kualitas tinggi dengan presentase 26,6% dapat dikatakan berkualitas tinggi karena nilai median berada dikelas interval 50-56 dengan jumlah 13 responden atau 26,6%. Hal ini disebabkan karena Elzatta Hijab Jakarta mengalami *Turnover Intention* yang cukup tinggi pada tahun 2018-2019.

Gambar 3

Diagram Histogram dan Polygon variabel *Worklife Balance*

Distribusi frekuensi diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *Worklife Balance* berada di kualitas tinggi dengan presentase 25% dapat dikatakan berkualitas tinggi karena nilai median berada dikelas interval 56-63 dengan jumlah 15 responden atau 25%. Hal ini disebabkan karena Elzatta Hijab Jakarta memiliki program-program yang berkaitan dengan *Employee Engagement* pada karyawannya.

Gambar 4

Diagram Histogram dan Polygon variabel *Employee Engagement*

Distribusi frekuensi diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* berada di kualitas tinggi dengan presentase 26,6% dapat dikatakan berkualitas tinggi karena nilai median berada dikelas interval 50-56 dengan jumlah 13 responden atau 26,6%. Hal ini disebabkan karena Elzatta Hijab Jakarta mengalami *Turnover Intention* yang cukup tinggi pada tahun 2018-2019.

Pengujian Persyaratan Analisis

*Uji Normalitas*

Untuk pengujian normalitas menggunakan Metode Liliefors :

Tabel 2

Hasil Perhitungan Uji Normalitas

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Galat Taksiran | N | Lhitung | Ltabel | Keterangan |
| 1 | X3 atas X1 | 60 | 0.109 | 0.886 | Normal  |
| 2 | X3 atas X2 | 60 | 0.083 | 0.886 | Normal |
| 3 | X2 atas X1 | 60 | 0.062 | 0.886 | Normal |

Hasil perhitungan normalitas variabel *turnover intention* dapat dilihat dari tabel diatas bahwa o sebesar 0,109 lebih kecil dari sebesar 0,886 pada taraf signifikansi 0,05 untuk n = 60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *turnover intention* berasal dari sampel yang berdistribusi normal. Sedangkan hasil perhitungan normalitas variabel *worklife balance* dapat dilihat dari tabel diatas bahwa sebesar 0,083 lebih kecil dari sebesar 0,886 pada taraf signifikansi 0,05 untuk n = 60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *worklife balance* berasal dari sampel yang berdistribusi normal. Dan, hasil perhitungan normalitas variabel *employee engagement* dapat dilihat dari tabel diatas bahwa sebesar 0,062 lebih kecil dari sebesar 0,886 pada taraf signifikansi 0,05 untuk n = 60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* berasal dari sampel yang berdistribusi normal

***Koefisien Korelasi***

Tabel 3

Tabel Koefisien Korelasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Worklife Balance | Employee Engagement | Turnover Intention |
| Worklife Balance | Pearson Correlation | 1 | -.935\*\* | -.832\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 |
| Employee Engagement | Pearson Correlation | -.935\*\* | 1 | .806\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 |
| Turnover Intention | Pearson Correlation | -.832\*\* | .806\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  |
| N | 60 | 60 | 60 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).(sumber : Hasil Olah Data Peneliti, tahun 2019) |

Dari tabel di atas diperoleh nilai = -0,935 pada variabel *worklife balance* terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukan bahwa pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention* adalah berkategori kuat sesuai dengan kriteria interprestasi pada tabel interprestasi koefesien korelasi nilai r. Lalu, diperoleh nilai = -0,832 pada variabel *employee engagement* terhadap *turnover intention,* hal ini menunjukan bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* adalah berkategori kuat sesuai dengan kriteria interprestasi pada tabel interprestasi koefesien korelasi nilai r. Dan, diperoleh nilai = 0,806 pada variabel *worklife balance* terhadap *employee engagement*, hal ini menunjukan bahwa pengaruh *worklife balance* terhadap *employee engagement* adalah berkategori kuat sesuai dengan kriteria interprestasi pada tabel interprestasi koefesien korelasi nilai r.

***Uji Koefisien Determinasi***

Pengujian koefisien determinasi yaitu berguna untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y. Untuk mengukur besar atau kecilnya sumbangan variabel *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention*, variabel *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* dan variabel *Worklife Balance* terhadap *Employee Engagement* dapat ditentukan dengan rumus berikut :

# $Kd\_{x1y}= r\_{x1y^{2}}$x 100%

# *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention*

# $Kd\_{x1y}= -0.935^{2}$x 100%

# $Kd\_{x1y}= $0.874

# Variabel *Worklife Balance* mempunyai kontribusi sebesar 87% dalam mempengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan di Elzatta Hijab Jakarta.

# *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*

# $Kd\_{x1y}= -0.832^{2}$x 100%

# $Kd\_{x1y}= $0.692

# Variabel *Employee Engagement* mempunyai kontribusi sebesar 69% dalam mempengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan di Elzatta Hijab Jakarta.

# *Worklife Balance* terhadap *Employee Engagement*

# $Kd\_{x1y}= 0.806^{2}$x 100%

# $Kd\_{x1y}= $0.649

# Variabel *Worklife Balance* mempunyai kontribusi sebesar 64% dalam mempengaruhi *Employee Engagement* pada karyawan di Elzatta Hijab Jakarta.

# *Analisis Jalur (Path Analysis)*

# Dari analisis jalur diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

$$r\_{12}= ρ\_{21}$$

$$r\_{13}= ρ\_{31}+ ρ\_{32}r\_{12}$$

$$r\_{23}= ρ\_{31 }r\_{12}+ ρ\_{32}$$

Maka bila nilai korelasi $r\_{12}$ sebesar 0,831, $r\_{13}$ sebesar 0,868 dan $r\_{23}$ sebesar 0,806 dapat dibuat persamaan sebagai berikut untuk mencari nilai $ρ\_{31}$ dan $ρ\_{32}$ :

* $r\_{12}= ρ\_{21}$ = 0,806
* $r\_{13}= ρ\_{31}+ ρ\_{32}r\_{12}$

$$-0,935= ρ\_{31}+ρ\_{32}0,806 $$

(dari persamaan jalur $r\_{12}$)

* $r\_{23}= ρ\_{31 }r\_{12}+ ρ\_{32}$

$$-0,832= ρ\_{31}0,806+ρ\_{32}$$

(dari persamaan jalur $r\_{13}$)

Dari persamaan jalur $r\_{12}$ dan $r\_{13}$ didapatkan hasil sebagai berikut :

* $-0,935= ρ\_{31}+ρ\_{32}0,806 $ x 1

$-0,832= ρ\_{31}0,806+ρ\_{32}$ x 0,806

* $-0,935= ρ\_{31}+ ρ\_{32}0,806$
* $-0,670$ = $ρ\_{31}0,649+0,806 ρ\_{32}$ -
* $-0,265=0,351ρ\_{31} $

$ρ\_{31}$ = -0,754

* $-0,935= ρ\_{31}+ρ\_{32}0,806 $

$$-0,935= -0,754+ ρ\_{32}0,806$$

$$-0,181= 0,806 ρ\_{32}$$

$ρ\_{32}$= -0,244

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan, Pada uji validitas dengan menggunakan SPSS 25 sebanyak 20 butir pada variabel *Turnover Intention* dengan 16 butir valid dan 4 butir drop, serta 20 butir pada variabel *Worklife Balance* dengan 17 butir valid dan 3 butir drop, dan 20 butir pada variable *Employee Engagement* dengan 18 butir valid dan 2 butir drop.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung analisis jalur negatif antara *worklife balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Elzatta Hijab Jakarta di Store Elzatta Hijab Wilayah Jakarta 1 (Jakarta Selatan, Bogor dan Depok) sebesar -0,754. Lalu, hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung analisis jalur negatif antara *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan Elzatta Hijab Jakarta di Store Elzatta Hijab Wilayah Jakarta 1 (Jakarta Selatan, Bogor dan Depok) sebesar -0,244. Dan, hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung jalur positif antara *worklife balance* terhadap *employee engagement* pada karyawan Elzatta Hijab Jakarta di Store Elzatta Hijab Wilayah Jakarta 1 (Jakarta Selatan, Bogor dan Depok) sebesar 0,806.

*Saran*

# Ada beberapa saran yang disampaikan peneliti, yaitu : Elzatta sebaiknya melakukan upaya untuk menciptakan *worklife balance* pada masing-masing karyawan dengan baik, dengan memperhatikan karakteristik *Intrusion of Personal Life Into Work*, yaitu ketika kehidupan pribadi karyawan menjadi gangguan pada pekerjaan. Lalu, untuk semakin meningkatkan *employee engagement* di lingkungan kerjanya, memperbanyak melakukan kegiatan yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan dan perusahaan, seperti melakukan gathering bersama, dan program-program menarik lainnya. Serta, Elzatta Hijab dapat melakukan beberapa upaya agar karyawan dapat memberikan konsentrasi dan minat yang penuh dalam bekerja., misalnya memberikan pembagian waktu yang adil bagi karyawan untuk bekerja agar karyawan tetap dapat mencurahkan waktunya bagi keluarga.

**DAFTAR PUSTAKA**

[1] Hay Group, “Turnover Trends 2010-2018,” 2019.

[2] D. James B, “The effect of leader–member exchange on turnover among retail buyers,” *J. Bus. Res. no. 2*, vol. 6, no. 1081–1086, 2009.

[3] William H. Mobley, “Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya, PPM dan Bisnis,”,” Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 2011, p. 121.

[4] Amarakoon. A. dan Wickramasinghe. V (n.d), “‘Impact of work-life balance on employee engagement. An empirical study on Sri Lankan Employees,’ Paper presented at the International Research Conference on Management and Finance, University of Colombo, Sri Lanka., pp. 20,” 2010.

[5] K. S. Rani S, “Work/life balance reflections on employee satisfaction,” *Serbian J. Manag. No.2*, vol. 6, pp. 85 – 96, 2011.

[6] Macey. W. Schneide, B. Barbera. K. & Young. S, “Employee Engagement : Tools for Analysis,Practice, and Competitive Advantage,” :,” in *2009*, United States: Wiley-Blackwell, p. 55.

[7] Badan Pusat Statistik Republik Indonesia, *Tenaga Kerja*. 2019.