

Kontribusi *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Perusahaan Ritel

Nadya Putri¹, Tuti Rahmi²

¹Universitas Negeri Padang, nadyap0703@gmail.com

²Universitas Negeri Padang, tuti.rahmi@fip.unp.ac.id

Abstrak

Tingginya tingkat *turnover* menjadi permasalahan dalam sektor ritel karena dapat mengganggu stabilitas operasional. Salah satu faktor yang berkaitan dengan *turnover* adalah *turnover intention*, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek psikologis, termasuk *work engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan salah satu perusahaan ritel di Bukittinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan ritel. Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 82 karyawan yang menjadi sampel penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala psikologi yaitu Utrecht *Work Engagement Scale* (UWES-9) dan *Turnover Intention Scale* (MTIS-6). Analisis data dilakukan melalui analisis regresi linear sederhana dengan bantuan JASP versi 0.95.4. Hasil penelitian menggambarkan bahwa *work engagement* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *turnover intention* dengan signifikansi ($p < 0,001$). Kontribusi yang diperoleh bersifat positif, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *work engagement*, maka semakin rendah pula *turnover intention*. Temuan ini mengimplikasikan bahwa keterikatan kerja tidak selalu mengurangi niat keluar, melainkan dipengaruhi oleh kondisi kerja dan konteks organisasi.

Kata Kunci: *Work Engagement, Turnover Intention, Karyawan Ritel*

Abstract

High turnover rates are a problem in the retail sector because they can disrupt operational stability. One factor related to turnover is turnover intention, which is influenced by various psychological aspects, including work engagement. This study aims to determine the contribution of work engagement to turnover intention among employees of a retail company in Bukittinggi. This study aims to determine the contribution of work engagement to turnover intention among retail employees. This study uses an explanatory method with a quantitative approach. The study population consisted of 82 employees who became the sample of this study. Data collection was carried out using psychological scales, namely the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) and the Turnover Intention Scale (MTIS-6). Data analysis was carried out through simple linear regression analysis with the help of JASP version 0.95.4. The results illustrate that work engagement has a significant contribution to turnover intention with significance ($p < 0.001$). The contribution obtained is positive, indicating that the higher the work engagement, the lower the turnover intention. This finding implies that work engagement does not always reduce turnover intention, but is influenced by working conditions and the organizational context.

Keywords: *Work Engagement, Turnover Intention, Retail Employees*

Corresponding Author:

Nadya Putri

Universitas Negeri Padang; nadyap0703@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif saat ini, menimbulkan berbagai tantangan bagi perusahaan terutama perusahaan ritel, salah satunya adalah tingginya tingkat perpindahan karyawan dari tempat ia bekerja ke tempat lain (Park, T.-Y., & Shaw, J. D, 2013). Meskipun perpindahan karyawan tersebut merupakan situasi yang wajar dalam dunia kerja, akan tetapi tingkat perpindahan karyawan yang terjadi secara berularang dapat menjadi masalah besar yang dapat merugikan perusahaan, karena dapat mengganggu stabilitas operasional, serta menurunkan efektivitas perusahaan (Hancock, K. J., Allen, dkk, 2013). Perpindahan karyawan tersebut berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan, karena karyawan baru yang masuk memerlukan proses rekrutmen, pelatihan, serta waktu adaptasi yang tidak singkat (Cascio, 2014). Kondisi ini menyebabkan perusahaan harus mengalokasikan sumber daya dalam jumlah besar untuk melatih karyawan baru yang masih tahap pembelajaran dan penyesuaian kerja (Dessler, 2020)

Berdasarkan pada hasil wawancara yang telah dilakukan pada manager salah satu perusahaan ritel yang ada di Bukittinggi, yang mana perusahaan mengalami tingkat *turnover* yang relatif tinggi yaitu 30% per tahunnya, yang ditandai dengan banyaknya karyawan yang mengundurkan diri beberapa tahun terakhir dari perusahaan tersebut, namun kondisi ini tidak muncul secara tiba tiba, akan tetapi adanya keinginan atau niat dari karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, atau yang biasa disebut dengan *turnover intention* (Bothma & Roodt, 2013). Dalam dunia kerja banyak ditemukan fenomena karyawan yang memilih untuk berpindah tempat kerja dari pada memilih untuk bertahan, banyak juga yang mengundurkan diri dengan berbagai alasan, baik dari segi intensif yang tidak sesuai ekspektasi, maupun tidak seimbangny kehidupan pekerjaan dan kehidupan lain (Riana, 2012). *Turnover Intention* pada karyawan terjadi karena diawali dengan adanya pikiran sadar untuk berhenti dari pekerjaannya, kondisi ini terlihat dari meningkatnya tingkat absensi, diikuti dengan munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut, setelah itu karyawan mulai mencari informasi mengenai peluang kerja lain, dan pada akhirnya keputusan untuk pindah terjadi (Narpati, et al., 2020). Berdasarkan Survey Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO) tahun 2023 yang menunjukkan bahwa 65% perusahaan ritel mengalami kesulitan untuk mempertahankan karyawannya, serta tingkat *turnover* meningkat hingga 35-40% per tahun (Sirait A, 2024).

Turnover Intention akan berpengaruh buruk bagi perusahaan karena akan membentuk ketidakstabilan tenaga kerja, melemahnya produktivitas karyawan dan meningkatnya biaya sumber daya manusia (Syahronica, 2015). *Turnover Intention* yang dapat mengakibatkan karyawan berpindah kerja juga membawa pengaruh pada terjadinya produktivitas perusahaan, karena hal tersebut munculnya *turnover* yang mengganggu stabilitas, konsistensi, dan menghambat pelaksanaan perencanaan jangka panjang lebih sulit, kekurangan staf yang pada akhirnya akan meningkatkan beban kerja karyawan lainnya, serta biaya perekrutan dan pelatihan karyawan (Tariq et al., 2013). Terdapat dampak negatif dari *turnover* ini sendiri adalah keluarnya biaya penarikan karyawan, proses seleksi karyawan baru setelah karyawan lama yang keluar, hal ini dibutuhkan peningkatan kinerja dan keterlibatan karyawan dalam tugasnya, yang juga disertakan untuk memberikan peluang mendapatkan bonus tambahan, agar karyawan merasa tidak terbebani dalam pekerjaannya dan dapat menjalankan pekerjaannya dengan perasaan positif (Saks, 2006). Hal ini mencerminkan bahwa *turnover* yang tidak dijalankan dengan baik dapat berdampak langsung terhadap kinerja maupun keberlangsungan perusahaan (Park & Shaw, 2013).

Beberapa cara yang efektif untuk mengendalikan tingkat *turnover* yang tinggi pada karyawan, salah satunya adalah dengan meminimalisir *turnover intention* terlebih dahulu. Hal ini sangat penting karena *turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti, komitmen organisasi, kepuasan kerja, stress kerja, pengembangan karir, kinerja karyawan, serta rendahnya keterikatan kerja atau yang biasa disebut *work engagement* (Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. 2000). Diantara faktor faktor tersebut *work engagement* merupakan peran penting karena mencerminkan tingkat dedikasi emosional, kognitif, dan fisik karyawan terhadap pekerjaannya, yang apabila rendah dapat memperburuk niat untuk keluar dari perusahaan (Schaufeli et al., 2002).

Work engagement yang minim dapat mengakibatkan tingkat *turnover intention* yang tinggi, sejalan dengan hasil studi pada 300 dari karyawan sektor ritel di Jawa Tengah menyatakan bahwa *work engagement* memberikan dampak negatif terhadap *turnover intention* di perusahaan tersebut (Sari et al., 2019). Studi (Saks, 2006) juga menyatakan bahwa *work engagement* dapat meminimalisir tingginya angka *turnover intention*, dengan *engagement* awal (*vigor dan dedication*) memprediksi penurunan niat keluar melalui komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian 250 karyawan ritel, terbukti bahwa *work engagement* dapat meminimalisir tingkat *turnover intention*, terutama di sektor Bali, dimana karyawan yang engaged cenderung merasa lebih terikat secara emosional dan kognitif, dan dapat mengurangi kebiasaan untuk mencari peluang kerja di tempat lain (Srimulyani et al., 2018). Dalam hal ini, *work engagement* dapat mengurangi tingkat *turnover intention* dengan *dedication* paling efektif dalam mengurangi niat keluar melalui peningkatan rasa aman kerja (Halbesleben, 2010).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention*, namun banyak kajian terdahulu masih berfokus pada konteks organisasi yang lebih luas atau sektor industri tertentu, sehingga belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji kontribusi *work engagement* terhadap *turnover intention* pada perusahaan ritel lokal dengan karakteristik organisasi yang unik. Oleh sebab itu, kebaruan dalam penelitian ini terdapat pada pengujian kontribusi *work engagement* terhadap *turnover intention* pada konteks salah satu perusahaan ritel di Bukittinggi, yang memiliki dinamika kerja dan tingkat *turnover* relatif tinggi. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata yang lebih kontekstual dan relevan bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor ritel lokal.

Berdasarkan hal tersebut, permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat kontribusi *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan salah satu perusahaan ritel di Bukittinggi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah terdapat kontribusi negatif antara *work engagement* terhadap *turnover intention*, dimana semakin tinggi tingkat *work engagement*, maka semakin rendah *turnover intention* karyawan. Sejalan dengan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melihat kontribusi *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan salah satu perusahaan ritel di Bukittinggi, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen dalam merancang strategi peningkatan keterikatan kerja guna menekan tingkat *turnover* karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori, Penelitian ini dilakukan pada karyawan salah satu perusahaan ritel di Bukittinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di salah satu perusahaan ritel di Bukittinggi yang berjumlah 82 orang. Pemilihan populasi ini mangacu pada karakteristik pekerjaan di sektor ritel yang memiliki tuntutan kerja tinggi serta adanya fenomena keluar-

masuk karyawan dalam kurun waktu satu tahun terakhir. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, sehingga semua populasi yang berjumlah 82 orang karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian. Adapun kriteria responden adalah karyawan yang bekerja di salah satu perusahaan ritel di Bukittinggi.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara daring menggunakan Google Form. Instrumen penelitian terdiri dari 15 item, yaitu 9 item untuk variabel *work engagement* dan 6 item untuk variabel *turnover intention*. Skala *work engagement* menggunakan Utrecht *Work Engagement Scale* (UWES-9) yang dirancang oleh Schaufeli dan Bakker (2004) dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Kristiana, Fajrianthi, dan Purwono (2018). Instrumen ini menggunakan skala likert 7 poin, dengan rentang skor dari 0 (tidak pernah) hingga 6 (selalu). Sementara itu, skala *turnover intention* menggunakan Mobley *Turnover Intention Scale* (MTIS-6) yang dirancang oleh Mobley et al. (1978) dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Enardy Johanes (2021), menggunakan skala likert 5 poin dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Sebelum pengisian kuesioner, responden diminta untuk membaca dan menyetujui *inform consent* yang menjelaskan tujuan penelitian, dan jaminan kerahasiaan.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan JASP versi 0.95.4. Analisis data dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui kelayakan instrumen. Uji validitas menggunakan teknik *Pearson Correlation*, untuk mengukur seberapa besar item dalam instrument dapat mempresentasikan variabel yang diukur. Adapun uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Setelah instrument dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan uji asumsi normalitas dan linearitas, uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data berdistribusi normal. Sementara itu uji linearitas metode visualisasi plot (grafik) untuk mengetahui kontribusi antara variabel *work engagement* terhadap *turnover intention* bersifat linear, sehingga memenuhi asumsi dalam analisis regresi linear sederhana. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dan analisis regresi linear sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui kontribusi variabel *work engagement* terhadap *turnover intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa rata-rata usia responden dalam penelitian ini adalah 22 tahun ($SD = 4,471$), dengan rentang usia antara 19 hingga 46 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki variasi usia yang cukup beragam. Ditinjau dari distribusi frekuensi, mayoritas responden berada pada usia 21 tahun sebanyak 17 orang (20,7%), diikuti usia 20 tahun dan 22 tahun masing-masing sebanyak 13 orang (15,9%). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia dewasa awal, meskipun terdapat beberapa responden dengan usia yang lebih tua.

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap karakteristik responden, didapatkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 54 orang (65,9%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 28 orang (34,1%). Temuan ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan.

Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan jabatan, mayoritas responden dalam penelitian ini bekerja sebagai pramuniaga sebanyak 28 orang (34,1%), diikuti oleh karyawan sebanyak 22 orang (26,8%) dan kasir sebanyak 10 orang (12,2%). Sementara itu, jabatan lainnya seperti admin, asisten manajer, customer service, IT, delivery, dan posisi lainnya memiliki jumlah yang relatif sedikit. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari posisi operasional, yang secara langsung terlibat dalam aktivitas pelayanan dan penjualan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan pada uji validitas, dari 6 aitem untuk variabel *Turnover Intention*, hanya 5 aitem, yaitu aitem 2, 3, 4, 5 yang dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi yang signifikan ($p < 0,001$), sedangkan item 1 dinyatakan tidak valid, karena nilai korelasi yang tidak signifikan yaitu ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa item 1 tersebut tidak cukup kuat mewakili konstruk *turnover intention*, sehingga dieleminasi dari skala pengukuran. Sementara itu pada variabel *work engagement*, Semua item menunjukkan nilai korelasi yang signifikan ($p < 0,001$), yang menampilkan bahwa setiap item mampu menggambarkan konstruk yang diukur. Selain itu, korelasi item terhadap skor total juga menunjukkan signifikansi yang tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel *work engagement* dinyatakan valid.

Kesimpulannya, dari 6 item pada skala *turnover intention*, 5 item dinyatakan valid dan digunakan dalam analisis. Sedangkan 9 item *work engagement*, seluruh item dinyatakan valid dan digunakan dalam analisis. Selanjutnya, reliabilitas yang diukur menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria 0,70 untuk layak dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian, yaitu skala *work engagement* dan *turnover intention* memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Skala *work engagement* memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,900, sedangkan skala *turnover intention* sebesar 0,870. Angka-angka tersebut menunjukkan bahwa item-item dalam masing-masing skala konsisten dalam mengukur konstruk yang ada. Maka dari itu, dalam penelitian ini digunakan sejumlah 9 item untuk mengukur variabel *work engagement* dan 5 item untuk *turnover intention*. Dengan demikian aitem yang terpilih telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi ($> 0,05$), maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai statistik Kolmogorov-Smirnov, nilai dari variabel *work engagement* nilai signifikansi (p) sebesar 0,177, dan variabel *turnover intention* dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,755. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, maka analisis regresi linear sederhana dapat dilakukan secara tepat untuk menguji kontribusi antara *work engagement* dan *turnover intention*. Selain itu, hasil ini juga menunjukkan bahwa pola analisis yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel memiliki hubungan yang signifikan atau tidak. Berdasarkan grafik Q-Q Plot, terlihat bahwa sebaran titik-titik data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan

bahwa data berdistribusi normal dan tidak terdapat ketidaksesuaian yang signifikan dari linearitas. Alhasil dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear, sehingga memenuhi asumsi dalam analisis regresi linear sederhana.

Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji hipotesis yaitu apakah terdapat kontribusi *Work Engagement* (X) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Tabel 1. Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized	p
(Intercept)	0.253	< .001
<i>Work Engagement</i>	0.531	< .001

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada Tabel 1, dapat dinyatakan dalam persamaan regresi linier $Y = a + bX$. Sehingga dapat dituliskan persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 0.253 + 0.531X$$

Persamaan tersebut menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,253. Dalam hal ini berarti apabila *work engagement* sama dengan nol, maka nilai *turnover intention* sebesar 0,253. Nilai koefisien regresi sebesar 0,531 menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki kontribusi terhadap *turnover intention*, yang berarti apabila *work engagement* meningkat sebesar satu satuan, maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,531 satuan. Berdasarkan hasil uji regresi didapatkan bahwa nilai signifikansi $p < 0,001$, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat diketahui bahwa terdapat kontribusi *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan salah satu perusahaan ritel di Bukittinggi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,531 mengindikasikan bahwa *work engagement* berkontribusi negatif terhadap *turnover intention*, yang mana semakin tinggi *work engagement*, maka semakin rendah *turnover intention* dan sebaliknya. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *work engagement* berperan penting dalam menurunkan *turnover intention*. Studi oleh Karatepe et al. (2020) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *engagement* tinggi memiliki kecenderungan lebih rendah untuk meninggalkan organisasi karena adanya keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Penelitian lain oleh Albrecht et al. (2021) juga menegaskan bahwa *work engagement* berkontribusi dalam meningkatkan retensi karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat struktur pengetahuan yang telah mapan bahwa *work engagement* merupakan salah satu prediktor penting dalam menjelaskan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu. Penelitian oleh Malik (2023) menemukan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi keterikatan kerja karyawan maka semakin rendah keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Ketika karyawan memiliki sumber daya kerja yang memadai, seperti dukungan organisasi, kesempatan pengembangan, dan hubungan kerja yang baik, maka tingkat *engagement* akan meningkat dan berdampak pada penurunan *turnover intention*. Berdasarkan hasil observasi awal juga menunjukkan bahwa terlihat beberapa karyawan tampak kurang menunjukkan keterikatan terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan minimnya interaksi kerja, rendahnya semangat

dalam menjalankan tugas, serta kecenderungan untuk hanya bekerja sesuai standar minimum. Kondisi ini mencerminkan rendahnya *work engagement*, yang secara teoritis dapat meningkatkan *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan pendapat Schaufeli (2001) yang menyatakan bahwa rendahnya *work engagement* ditandai dengan kurangnya energi (*vigor*), dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan.

Selain itu, penelitian oleh Garg et al. (2022) mengungkapkan bahwa *work engagement* merupakan salah satu prediktor signifikan dalam menjelaskan perilaku karyawan, termasuk niat keluar dari organisasi. Individu dengan tingkat *engagement* yang tinggi cenderung memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaannya, sehingga lebih mampu bertahan dalam menghadapi tekanan kerja. Dengan demikian, *work engagement* tidak hanya berfungsi sebagai faktor protektif terhadap *turnover intention*, tetapi juga sebagai sumber daya psikologis yang membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan pendapat Paul W. Hom et al. (2020) yang menyatakan bahwa niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis, salah satunya adalah keterikatan kerja. Dengan kata lain, *work engagement* berperan penting dalam menentukan apakah karyawan akan tetap bertahan atau memilih untuk meninggalkan organisasi. Semakin tinggi *work engagement*, maka semakin kecil kemungkinan karyawan memiliki niat untuk keluar. Sebaliknya, jika *work engagement* rendah, maka kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan akan semakin tinggi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *turnover intention*. *Work engagement* berperan penting sebagai aspek psikologis yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi, sehingga peningkatan *work engagement* menjadi hal yang penting dalam upaya mengelola tingkat *turnover intention*, namun pada penelitian .

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan ritel di Bukittinggi, sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi ke konteks organisasi atau sektor lain.
2. Jumlah responden yang hanya 82 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan pada perusahaan.
3. Kurangnya pemahaman pada responden terhadap pernyataan-pernyataan penelitian.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya: Diharapkan untuk dapat memperluas subjek dan lokasi penelitian, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai kontribusi antara *work engagement* dan *turnover intention*.
2. Bagi Perusahaan: Disarankan untuk meningkatkan *work engagement* karyawan melalui pemberian dukungan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menyediakan peluang pengembangan karir. Hal ini penting untuk menekan *turnover intention* dan mempertahankan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2021). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Edward Elgar Publishing
- Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO). (2023). Survei turnover karyawan ritel Indonesia 2023. APRINDO. <https://www.aprindo.org/survei-2023>
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), Article 507. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Cascio, W. F. (2014). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2018). Job satisfaction and work engagement: A study using private sector bank managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58–71. <https://doi.org/10.1177/1523422317742987>
- Gary Dessler (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Halbesleben, J. R. B. (2010). *A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences*. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 8, 1–30. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2010\)0000008004](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2010)0000008004)
- Hancock, K. J., Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., & Pierce, C. A. (2013). Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance. *Journal of Management*, 39(3), 573–603. <https://doi.org/10.1177/0149206311424943>
- Johanes, E. (2021). Pengaruh *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan generasi milenial di wilayah Jakarta (Skripsi, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie). <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/id/eprint/1986>
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2020). *Job insecurity, work engagement* and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102472.
- Kristiana, I. F., Fajrianthi, & Purwono, U. (2018). Analisis Rasch dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204–217. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/2014>
- Malik, N. (2023). Does employee trust matter? Measuring the effect of *work engagement* on *turnover intention* in the banking sector. *Journal of Accounting and Investment*, 24(2), 557–568.
- Mobley, W. H. (1978). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Narpati, H., et al. (2020). Pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 120–135.
- Park, T.-Y., & Shaw, J. D. (2013). Turnover rates and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 268–309. <https://doi.org/10.1037/a0030723>
- Paul W. Hom, Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2020). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 207–244. <https://doi.org/10.1037/apl000034>

- Riana, I. G. (2012). Pengaruh work-family conflict terhadap turnover intention dan implikasinya pada operasional ritel. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(1), 45–60.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
<https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sari, D. P., & Wijaya, A. (2019). Pengaruh work engagement terhadap turnover intention pada karyawan ritel di Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1), 45–58.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2001). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.
- Sirait, A. (2024). Analisis turnover karyawan di sektor ritel Indonesia pasca-pandemi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 29(1), 50–65.
- Srimulyani, V. A., Yasa, I. N. B., & Adnyani, I. D. A. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention karyawan ritel. *Jurnal Psikologi Industri dan organisasi*, 5(2), 112–125. <https://doi.org/10.33830/jpio.v5i2.456>
- Syahronica, A. (2015). Dampak turnover intention terhadap biaya SDM di perusahaan Indonesia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 89–102.
- Tariq, H., et al. (2013). Impact of turnover on organizational efficiency: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 8(10), 1–12.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n10p1>