

Pengaruh *Work Engagement* dan *Job Embeddedness* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi Pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Medan

Nadilla Melani¹, Saskia², Winda Ardiani³

Universitas Harapan Medan

Email Adress: nadillamelani20@gmail.com

Received : 24 Agustus 2022

Revised : 25 – 29 Agustus 2022

Accepted : 01 September 2022

Abstrak

This study aims to determine the effect of work engagement on turnover intention which is moderated by social support at PT. Fast Food Indonesia Tbk, Medan. To determine the effect of job embeddedness on turnover intention moderated by social support at PT. Fast Food Indonesia Tbk, Medan. The total population in this study amounted to 114 people and 114 samples were used using the saturated sampling method, namely the sample which also represented the total population. The analysis technique used is multiple linear regression and MRA. The results showed that work engagement had no effect on turnover intention at PT. Fast Food Indonesia Tbk, Medan. Job embeddedness has a positive and significant effect on turnover intention at PT. Fast Food Indonesia Tbk, Medan. The results showed that social support moderated work engagement had a significant effect on turnover intention at PT. Fast Food Indonesia Tbk, Medan. Social support moderates job embeddedness on turnover intention at PT. Fast Food Indonesia Tbk, Medan.

Keywords: *Work Engagement, Job Embeddedness, Turnover Intention, Social Support*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan (Ardana *et al.*, 2012:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. SDM adalah sosok yang memainkan peran sebagai alat operasional perusahaan terpenting dibandingkan faktor-faktor operasional lainnya.

Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali, dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia (Ardana *et al.*, 2012:3). Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mampu menggerakkan faktor-faktor produksi lainnya. Pengetahuan, keterampilan, kompetensi, karakteristik setiap individu karyawan adalah penentu masa depan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, penekanan perhatian sumber daya manusia disebuah perusahaan harus mendapatkan posisi yang lebih dari faktor lainnya. Pada realisasinya, mengelola SDM untuk menjadikan aset perusahaan yang utama bukanlah hal yang mudah. Banyak permasalahan pengelolaan SDM yang ditemukan pada praktiknya, salah satu permasalahan yang banyak ditemukan disetiap perusahaan adalah *turnover* atau tingkat keluar masuknya karyawan di perusahaan tersebut.

Robbins (2018:38), menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan saat seorang karyawan memiliki kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaannya, sedangkan *turnover* merupakan pengunduran diri permanen baik secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi. *Turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan, karena akan

mengurangi produktifitas perusahaan ataupun organisasi. Meskipun *turnover intention* pada umumnya berdampak buruk terhadap organisasi, *turnover intention* seringkali dibutuhkan oleh perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah (Kardiman dan Dian, 2012:49). *Turnover Intention* memiliki dampak yang signifikan bagi perusahaan terkait dengan pengeluaran biaya yang cukup besar karena harus melakukan perekrutan ulang, orientasi, pelatihan, lembur, hingga pengawasan (Kharismawati dan Dewi, 2016:1). Oleh karena itu, *turnover intention* perlu diperhatikan karena akan mempengaruhi aktivitas jalannya sebuah perusahaan dan pengeluaran biaya yang tinggi untuk perekrutan ulang, orientasi, pelatihan.

Bertambahnya *work engagement* dan faktor-faktor lain dapat menimbulkan ketidak nyamanan bagi karyawan sehingga mengganggu kinerjanya (Sugiyanto *et al.*, 2016:77) mengatakan bahwa kelelahan fisik secara terus menerus maka *work engagement* akan meningkat pada karyawan. Karyawan yang dimiliki oleh perusahaan adalah makhluk sosial yang memiliki latar belakang, keperibadian dan cara berpikir yang tersendiri. Karyawan juga seringkali mempunyai cara yang berbeda dalam menyikapi masalah termasuk dalam hal penanganan *work engagement* sehingga perusahaan tidak dapat memprediksi sikap karyawan tersebut yang dikhawatirkan akan mengganggu dalam proses pencapaian tujuan.

Menurut Halbesleben dan Wheeler (2018:61), *job embeddedness* meliputi koneksi/tautan yang dimiliki oleh seseorang di dalam organisasi yang akan sulit di gantikan oleh organisasi manapun. Selain itu, dimensi pengorbanan pada *job embeddedness* mencerminkan gagasan bahwa niat karyawan untuk mengubah pekerjaan akan sangat berisiko pada investasi yang telah di miliki oleh karyawan. Dimana investasi yang dimaksud adalah seperti rekan kerja, asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, jabatan, dan lain sebagainya. Sehingga, semakin besar pengorbanan yang dimiliki oleh seseorang maka semakin rendah niatnya untuk meninggalkan organisasi/perusahaan.

Seperti yang dikatakan oleh (Arshadi dan Damiri, 2013:2) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*. (Syahronica dan Ruhana, 2015:11) bahwa stres merupakan faktor dominan yang mempengaruhi *turnover intention*, hal tersebut sejalan dengan pendapat (Manurung, 2012:154) yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan tindakan dan pendekatan untuk memahami kebutuhan karyawannya sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention* yang terjadi. Salah satu pendekatan yang dapat diberikan kepada karyawan adalah dukungan sosial.

Dukungan sosial adalah sikap mendorong atau simpati terhadap seseorang dengan beberapa cara tertentu antara lain pemberian nasihat, informasi, dll yang dapat memberikan kenyamanan dan rasa dihargai sebagai seorang individu (Ardhina dan Padmantlyo, 2017:219). Lobburi *et al.* (2012:34) mengatakan bahwa dukungan sosial faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention*. Lebih lanjut dijelaskan bahwa dukungan sosial yang dirasakan adalah proses interaksi sosial dan komunikasi dalam jaringan sosial yang bergantung pada berbagai jenis hubungan, seperti hubungan sosial, hubungan keluarga, dan hubungan kerja. Oleh karena itu, jika dalam masyarakat seseorang memiliki ikatan sosial yang kuat dengan keluarga dan teman-temannya maka terdapat kecenderungan orang tersebut menunjukkan *turnover intention* yang rendah.

Setiap karyawan memiliki sifat, status, pikiran, keinginan dan kebutuhan yang berbeda. Apabila perusahaan tidak dapat mempertahankan karyawan yang potensial atau yang biasa saja, ini akan berakibat buruk terhadap perusahaan. Jika karyawan sudah merasa bosan dan tidak nyaman maka ia akan tidak bergairah untuk menjalankan pekerjaannya dan berfikir untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik. Keluarnya karyawan dari suatu

perusahaan untuk mencari pekerjaan lain merupakan gejala *turnover intention*. Dari definisi tersebut dapat dikemukakan *turnover intention* adalah merupakan suatu keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Angka perputaran yang tinggi akan mengakibatkan bengkaknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Selain itu tingkat perputaran karyawan yang terlalu besar atau melibatkan karyawan berharga akan menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektifitas organisasi.

Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan akan menyampaikan makna peduli dan perhatian untuk kesejahteraan karyawan. Dukungan sosial yang dirasakan oleh karyawan merupakan proses interaksi sosial dan komunikasi dalam jaringan sosial yang bergantung pada berbagai jenis hubungan, seperti hubungan sosial, hubungan keluarga, dan hubungan kerja. Oleh karena itu, dalam masyarakat dengan ikatan sosial yang kuat dengan keluarga dan teman-teman, seperti dalam budaya kolektif, faktor non-kerja (misalnya, keluarga dan teman-teman, kekerabatan, dan lain-lain) juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan hasil kerja yang berkaitan dengan karyawan seperti komitmen organisasional dan *turnover intention*.

PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan sebagai salah satu usaha yang bergerak dalam bidang makanan cepat saji. Hal ini karena PT. *Fast Food* Indonesia Tbk Medan membutuhkan sumber daya manusia kelas satu yang mampu mengelola informasi dan pengetahuan, memiliki ketrampilan tentang informasi dan pengetahuan, serta memiliki sikap yang baik dan positif terkait dengan informasi dan pengetahuan di bidang makanan cepat saji yang terkait dengan pelayanan prima kepada konsumen.

Hal inilah yang mendasari penulis untuk memilih judul : **“Pengaruh *Work Engagement* dan *Job Embeddedness* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi Pada PT. *Fast Food* Indonesia Tbk. Medan”**.

Kerangka Teoritis

Pengertian *Turnover Intention*

Bakker *et al.*, (2014:319), menyatakan bahwa *turnover intention* adalah takdir karyawan untuk menarik dan meninggalkan sebuah organisasi, bukan pemisahan dari organisasi itu sendiri. Itu akan berguna untuk mengukur niat omset dari pada omset yang sebenarnya karena niat seseorang untuk bertindak dapat menjadi penentu langsung perilaku itu.

Pengertian *Work Engagement*

Menurut Saks (2016:59), *work engagement* atau *worker engagement* merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Dengan kata lain, definisi *work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. *Work engagement* telah berkembang dari berbagai konsep melingkupi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Pengertian *Job Embeddedness*

Istilah *embeddedness* telah digunakan dalam literatur sosiologis untuk menjelaskan proses dimana hubungan sosial pengaruh dan tindakan terhadap kendala ekonomi (Granovetter, 2012:47). *Job embeddedness* adalah suatu totalitas karyawan yang dipengaruhi secara psikologis, sosial, maupun finansial yang berasal dari organisasi dan komunitas yang

mempengaruhi pilihan individu untuk menetap atau meninggalkan pekerjaannya (Mitchell *et al.*, 2012:243).

Pengertian Dukungan Sosial

Adanya komitmen secara emosional dari karyawan kepada organisasinya, yang mana pendekatan ini mengasumsikan bahwa untuk memenuhi kebutuhan emosi sosial dan untuk menilai kesiapan organisasi untuk memberi penghargaan terhadap peningkatan usaha, karyawan akan membentuk sebuah kepercayaan dasar mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, definisi inilah yang membentuk persepsi dukungan organisasi atau dukungan sosial (POS) (Rhoades, *et al.*, 2011:21).

Metode Penelitian

Teknik Analisis Data Penelitian

Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (*work engagement* dan *job embeddedness*) dengan variabel terikat (*turnover intention*) dimoderasi oleh dukungan sosial, maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan analisis data juga menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e$$

Keterangan :

$$Y = \textit{Turnover intention}$$

$$a = \textit{Konstanta}$$

$$b_1- b_3 = \textit{koefisien regresi berganda}$$

$$X_1 = \textit{Work engagement}$$

$$X_2 = \textit{Job embeddedness}$$

$$Z = \textit{Dukungan sosial}$$

$$\varepsilon = \textit{Standard Error}$$

Moderated Regression Analysis

Untuk menguji pengaruh interaksi dari variabel moderasi, pengaruh loyalitas moral dan *brand benefit* terhadap loyalitas produk yang dimoderasi oleh *brand association* menggunakan uji residual. Untuk menguji variabel moderasi menggunakan statistik regresi berganda dengan uji residual, dimana metode ini (analisis uji residual) sebenarnya ingin menguji pengaruh deviasi (penyimpangan) dari suatu model (Ghozali, 2019:64). Adapun *Moderating Regression Analysis* (MRA) dinyatakan dalam dua bentuk persamaan sebagai berikut :

MRA I Hipotesis 3

a. Persamaan 2

$$Z = a + b_4X_1 + e1$$

b. Persamaan 3

$$e_{\text{absolute}} = a - b_5Y$$

MRA I Hipotesis 4

a. Persamaan 2

$$Z = a + b_6X_2 + e1$$

b. Persamaan 3

$$e_{\text{absolute}} = a - b_7Y$$

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Variabel *Work Engagement* (X_1)

Pernyataan <i>Work Engagement</i>	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Item 1	0.410	0.182	Valid
Item 2	0.451	0.182	Valid
Item 3	0.429	0.182	Valid

Variabel *Job Embeddedness* (X_2)

Pernyataan <i>Job Embeddedness</i>	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Item 1	0.446	0.182	Valid
Item 2	0.545	0.182	Valid
Item 3	0.385	0.182	Valid
Item 4	0.646	0.182	Valid
Item 5	0.656	0.182	Valid
Item 6	0.361	0.182	Valid

Variabel *Turnover Intention* (Y)

Pernyataan <i>Turnover Intention</i>	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Item 1	0.446	0.182	Valid
Item 2	0.544	0.182	Valid
Item 3	0.481	0.182	Valid
Item 4	0.504	0.182	Valid
Item 5	0.545	0.182	Valid
Item 6	0.296	0.182	Valid

Variabel *Dukungan Sosial* (Z)

Pernyataan <i>Dukungan Sosial</i>	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Item 1	0.378	0.182	Valid
Item 2	0.537	0.182	Valid
Item 3	0.406	0.182	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 18 butir item pernyataan untuk variabel *work engagement* (X_1), *job embeddedness* (X_2), *turnover intention* (Y) dan dukungan sosial (Z) dinyatakan semuanya valid karena nilai r_{hitung} dilihat dari *corrected item-total correlation* lebih besar dibanding r_{tabel} 0,182, dimana Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Ket.
1	<i>Work Engagement</i> (X_1)	3	0.621	Baik
2	<i>Job Embeddedness</i> (X_2)	6	0.757	Baik
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	6	0.732	Baik
4	Dukungan Sosial (Z)	3	0.629	Baik

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk *work engagement* 0,621, *job embeddedness* 0.757, *turnover intention* 0,732 dan dukungan sosial 0,629. Hal ini berarti bahwa 18 pernyataan untuk seluruh item adalah baik.

Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N		114

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,19699703
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,064
	Negative	-,042
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel diketahui nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi ($0,200 > 0,05$). Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 <i>Work engagement</i>	.921	1.086
2 <i>Job embeddedness</i>	.971	1.030
3 Dukungan sosial	.926	1.080

a. Dependent Variable : *turnover intention*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF *work engagement* sebesar 1,086, nilai VIF *job embeddedness* sebesar 1,030 dan nilai VIF dukungan sosial sebesar 1,080 lebih kecil atau dibawah 10 ($VIF < 10$), ini berarti tidak terkena multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Nilai *tolerance* dari *work engagement* sebesar 0,921, nilai *tolerance* dari *job embeddedness* sebesar 0,971 dan nilai *tolerance* dari dukungan sosial sebesar 0,926 lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Glejser Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,170	1,417			2,236	,027
	<i>Work Engagement</i>	-,074	,083	-,086		-,893	,374
	<i>Job Embeddedness</i>	,067	,043	,148		1,573	,119
	Dukungan Sosial	-,111	,069	-,155		-1,606	,111

a. Dependent Variable: Abs_Res

Pada penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari hasil uji heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel IV.26, dimana nilai sig. *work engagement* sebesar 0,374, nilai sig. *job embeddedness* sebesar 0,119 dan nilai sig. dukungan sosial sebesar 0,111. Hal ini berarti nilai Sig, ketiga variabel tidak mengandung heteroskedastisitas karena lebih besar dari 0,05, artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,557	2,488		3,439	,001
	<i>Work Engagement</i>	-,237	,146	-,120	-1,619	,108
	Job Embeddedness	,207	,075	,201	2,769	,007
	Dukungan Sosial	1,032	,121	,632	8,516	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

$$Y = 8,557 - 0,237 X_1 + 0,207 X_2 + 1,032 Z$$

Uji Hipotesis

Uji F

Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	904,489	3	301,496	28,715	,000 ^b
	Residual	1154,949	110	10,500		
	Total	2059,439	113			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Job Embeddedness, *Work Engagement*

Dari uji ANOVA, diperoleh hasil bahwa F_{hitung} sebesar 28,715 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,715 > 3,09$) atau $sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara simultan variabel *work engagement*, *job embeddedness* dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini dapat terbukti.

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,557	2,488		3,439	,001
	<i>Work Engagement</i>	-,237	,146	-,120	-1,619	,108
	Job Embeddedness	,207	,075	,201	2,769	,007
	Dukungan Sosial	1,032	,121	,632	8,516	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Nilai t-tabel dengan derajat bebas $114 - 4 = 110$ dan taraf nyata 5% adalah 1,984. Nilai t_{hitung} untuk X_1 ($-1,619 < 1,984$) dan Sig ($0,108 > 0,05$), maka *work engagement* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Untuk nilai t_{hitung} untuk X_2 ($2,769 > 1,984$) dan Sig ($0,007 < 0,05$), maka *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Untuk nilai t_{hitung} untuk Z ($8,516 > 1,984$) dan Sig ($0,000 < 0,05$), maka dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 ^a	,439	,424	3,24030

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Job Embeddedness, *Work Engagement*

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Dari tabel diatas, diperoleh R Square adalah 0,439. Hal ini berarti 43,9% *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh X_1 (*work engagement*), X_2 (*job embeddedness*) dan Z (dukungan sosial) secara bersama-sama dan sisanya sebesar 56,1% ditentukan oleh model lain di luar penelitian.

Moderated Regression Analysis (MRA)

MRA 1 (Hipotesis 3)

Persamaan Model 2

$$Z = a + b_4X_1 + e_1$$

Hasil Uji Normalitas MRA I One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,52576472
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,072
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,051 ^c

Pada tabel diketahui nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi ($0,051 > 0,05$). Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

Hasil Uji Glejser MRA I Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,150	,821			1,402	,164
<i>Work Engagement</i>	,070	,064	,103		1,092	,277

a. Dependent Variable: Eabsolute1

Pada penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari hasil uji heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel IV.32, dimana nilai sig. *work engagement* sebesar 0,277. Hal ini berarti nilai Sig, *work engagement* tidak mengandung heteroskedastisitas karena lebih besar dari 0,05, artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual.

Persamaan Model 3

$$e_{absolute1} = a - b_5Y$$

Hasil Uji MRA I Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5,000	,693			7,213	,000
<i>Turnover Intention</i>	-,132	,030	-,381		-4,355	,000

a. Dependent Variable: Eabsolute1

$$e_{\text{absolute1}} = 5,000 - 0,132Y$$

Berdasarkan Tabel, menunjukkan persamaan MRA I adalah $e_{\text{absolute}} = 5,000 - 0,132$, dimana nilai konstanta ke arah positif. Sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak yaitu dukungan sosial memoderasi hubungan antara *work engagement* terhadap *turnover intention*.

MRA II (Hipotesis 4)

Persamaan Model 4

$$Z = a + b_6X_2 + e_2$$

Hasil Uji Normalitas MRA II One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,59428431
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,078
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,099 ^c

Pada tabel diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi ($,099 > 0,05$). Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

Hasil Uji Glejser MRA II Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,928	,792		3,698	,000
	Job Embeddedness	-,032	,032	-,092	-,982	,328

a. Dependent Variable: Eabsolute2

Pada penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari hasil uji heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel IV.35, dimana nilai sig. *job embeddedness* sebesar 0,217. Hal ini berarti nilai Sig, variabel *job embeddedness* tidak mengandung heteroskedastisitas karena lebih besar dari 0,05, artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual.

Persamaan Model 5

$$e_{\text{absolute2}} = a - b_7Y$$

Hasil Uji MRA II Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,792	,671		7,146	,000
	Turnover Intention	-,117	,029	-,353	-3,992	,000

a. Dependent Variable: Eabsolute2

$$e_{\text{absolute2}} = 4,792 - 0,117Y$$

Berdasarkan Tabel, menunjukkan persamaan MRA II adalah $e_{\text{absolute2}} = 4,792 - 0,117$, dimana nilai konstanta ke arah positif. Sedangkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yakni ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak yaitu dukungan sosial memoderasi hubungan antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Dewi (2015:1), Laksono dan Wardoyo (2018:1) yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut Wills (dalam Prihandini, 2011:4) salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menekan tingginya angka intensitas *turnover* pada karyawan perusahaan adalah menumbuhkan sebuah keterikatan kepada karyawan terhadap organisasi atau perusahaan (*work engagement*). Menurut Federman (2019:55), *work engagement* adalah derajat dimana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja

Robbins (2018:57) memberikan definisi *work engagement* yaitu seorang karyawan dikatakan memiliki *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Idealnya *Work Engagement* itu tinggi, tetapi dalam kenyataannya setiap karyawan memiliki *work engagement* berbeda-beda. Ada beberapa hal yang mengakibatkan *work engagement* setiap karyawan berbeda-beda diantaranya adalah penghargaan yang didapat di perusahaan. Penghargaan dapat berupa *reward* dan penghargaan dalam bentuk lain. *Work engagement* erat kaitannya dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan di perusahaan.

Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung oleh pendapat Lestari dan Dewi (2015:1), Kholiq dan Miftahuddin (2017:1) yang menyatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Job embeddedness adalah sekumpulan faktor yang menyebabkan karyawan bertahan pada pekerjaannya yang merupakan konstruk yang mempengaruhi seseorang bertahan atau keluar dari pekerjaannya (Mitchell *et.al.*, 2012:245). Faktor-faktor tersebut terdiri dari *link*, *fit*, dan *sacrifice* yang dilihat dari segi pekerjaan itu sendiri (*on-the-job*) dan hal-hal diluar pekerjaannya (*off-the-job*) seperti komunitas atau lingkungan sosial yang dimiliki individu tersebut.

Pengaruh Dukungan Sosial Memoderasi Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dukungan sosial memoderasi pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung oleh pendapat Putra dan Surya (2020:1) yang menyatakan bahwa dukungan sosial memoderasi pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention*. Menurut Wills (dalam Prihandini, 2011:4) salah satu

cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menekan tingginya angka intensitas *turnover* pada karyawan perusahaan adalah menumbuhkan sebuah keterikatan kepada karyawan terhadap organisasi atau perusahaan (*work engagement*). Menurut Federman (2019:55), *work engagement* adalah derajat dimana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja

Pengaruh Dukungan Sosial Memoderasi Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dukungan sosial memoderasi pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention*. Karena memiliki peran yang besar dalam mengendalikan *turnover intention* maka peran *job embeddedness* dalam memoderasi (memperkuat) perilaku *turnover intention* sebagai akibat permasalahan kepuasan yang dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan yang dirasakan pegawai.

Diener & Scollon (2013) menjelaskan bahwa salah satu komponen utama dari dukungan sosial adalah bantuan rekan kerja. Apabila kualitas hidup individu secara global meningkat, maka *life satisfaction* akan meningkat, sehingga *well-being* yang dirasakan juga meningkat. *Job embeddedness* lebih spesifik untuk menilai kepuasan di tempat kerja. Menurut Danna & Griffin (2019), *job embeddedness* terdiri dari berbagai kepuasan di luar pekerjaan (*life/non-work satisfaction*) yang dinikmati oleh karyawan, pekerjaan/kepuasan yang berhubungan dengan pekerjaan (*work/job-related satisfaction*), dan kesehatan secara umum (*general health*).

Disisi lain, Page & Vella-Brodrick (2019) menjelaskan bahwa *job embeddedness* terdiri dari *job satisfaction* (kepuasan kerja) yang merupakan bentuk evaluasi kognitif mengenai hal-hal yang terkait pekerjaan. Selain itu, menurutnya, terdapat pula afek (perasaan) terhadap pekerjaan yang merupakan hasil dari evaluasi afektif (emosional). Kepuasan kerja dan afek yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut tidak terpisahkan dan membentuk konstruk *job embeddedness*. Oleh karena itu, dalam melihat kesejahteraan ditempat kerja, unsur kognitif dan afektif tidak dapat dipisahkan. Hal ini didukung oleh pendapat Putra dan Surya (2020:1) yang menyatakan bahwa dukungan sosial memoderasi pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. *Work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Fast Food Indonesia Tbk, Medan.
2. *Job embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Fast Food Indonesia Tbk, Medan.
3. Dukungan sosial memoderasi pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* pada PT. Fast Food Indonesia Tbk, Medan.
4. Dukungan sosial memoderasi pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* pada PT. Fast Food Indonesia Tbk, Medan.

Saran

1. Bagi perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengelola keterlibatan kerja yang tepat, yaitu dengan kebijakan kerja yang bervariasi, rotasi kerja, menetapkan target penyelesaian pekerjaan yang disesuaikan. Selain itu juga mengatasi kejenuhan kerja dengan memperhatikan emosional karyawan, menciptakan

suasana kerja yang nyaman, memberikan dukungan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian dengan mengemukakan teknik analisis dan pembahasan yang lebih luas mengenai *work engagement*, *job embeddedness* dan *turnover intention* serta dukungan sosial agar memberikan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- 1]. Ardana, Komang., Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi. (2012). *Perilaku Keorganisasian*. Edisi II. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- 2]. Ardihina, S., & Padmantlyo, S. (2017). Job Stress and *Intention Turnover*: Does Social Support Matte. *The 3rd International Conference on Science, Technology, and Humanity*, 2477–3328.
- 3]. Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The Relationship of Job Stress with *Turnover Intention* and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 84, 706–710. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>.
- 4]. Bakker, A.B., Albercht, S.L., & Leiter, M.P. (2014). Key questions regarding *work engagement*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21,(4). DOI: 10.1080/1359432X.2010.485352.
- 5]. Federman, Bard. (2019). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Perfomance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- 6]. Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 7]. Granovetter, M. (2012). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481–510. <https://doi.org/10.1086/228311>
- 8]. Halbesleben, J.R.B., & Wheeler, A.R. (2018). The Relative Roles Of *Engagement And Embeddedness* In Predicting Job Performance And *Intentions to Leave*. *Work & Stress*, 22(3), 242-256.doi:10.1080/02678370802383962.
- 9]. Kardiman, I., & Dian, R. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nyonya Mener Semarang). *Juraksi*, 1(1), 57–72.
- 10]. Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, dan Iklim Etika terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud.*, 5(2), 1368.
- 11]. Kholiq, D. A., & Miftahuddin. (2017). Effect of Job Embeddedness, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Employees *Turnover Intention*. *Journal of Psychology*. 22(1), 27-40
- 12]. Laksono, Bernardus Ferry Wahyu dan Wardoyo, Paulus. (2018). Pengaruh *Work – Life Balance*, Kepuasan Kerja Dan *Work Engagement* Terhadap *Turnover Intentions* Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Artikel*. ISSN 1979-4800 (cetak). 2580-8451 (online).
- 13]. Lestari, Ayu dan Dewi, Mulia Sari. (2015). Pengaruh *Job Embeddedness* Dan *Work Engagement* Terhadap Intensi *Turnover*. *Tazkiya Journal of Psychology*. Vol. 20 No. 2 Oktober 2015.
- 14]. Lobburi, P. P. D., Kokkrabue., M., & Samutsakorn. (2012). The Influence Of Organizational And Social Support On *Turnover intention* In Collectivist Contexts. *The Journal of Applied Business Research*, 28(1), 93–104.

- 15]. Manurung, M. T. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 1(2), 145–157.
- 16]. Mitchell, M. S., Cropanzano, R. S., & Quisenberry, D. M. (2012). *Social Exchange Theory, Exchange Resources, and Interpersonal Relationships: A Modest Resolution of Theoretical Difficulties*. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4175-5_6
- 17]. Prihandini, A. (2011). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Intensi Turn Over Pada Karyawan PT Alenatex Bandung. *Unpublished Bachelor Degree's Thesis*, Universitas Syarif Hidayatullah, Jakarta, Indonesia.
- 18]. Putra, I Gede Aditya Pradana dan Surya, Ida Bagus Ketut. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 7, 2020 : 2790-2809. ISSN : 2302-8912.
- 19]. Rhoades, L., dan Eisenberger, R. (2011). Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- 20]. Robbins, Stephen P. (2018). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrversi, Aplikasi* Penerjemah Hadyana Pujaatmaka dkk, Jakarta : Prehallindo.
- 21]. Saks, A. M. (2016). Antecedents and consequences of employee *engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>.
- 22]. Sugiyanto, E., Irawati, Z., & Padmanyono, S. (2016). Konflik Pekerja Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Rumah Sakit Berbasis Islam di Surakarta). *Iqtishadia*, 9(1), 27.
- 23]. Syahronica, G., & Ruhana, M. S. H. I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1), 1.