



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 9999-10007

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan Tetap Indomaret di Kecamatan Jonggol

Imas Maesaroh^{1✉}, Dadan Ahmad Fadili²

Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: imasmaesaroh154@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Intensi *turnover* pada Karyawan tetap Indomaret di Kecamatan Jonggol dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya dukungan rekan kerja dan keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, mengetahui, dan menjelaskan mengenai pengaruh dukungan rekan kerja dan keterikatan kerja terhadap intensi *turnover*. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur dengan menggunakan software microsoft excel dan SPSS dengan sumber data utama yaitu kuesioner yang disebarkan kepada karyawan tetap Indomaret Kecamatan Jonggol sebanyak 100 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara dukungan rekan kerja dan keterikatan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat yaitu sebesar 0,457. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara dukungan rekan kerja terhadap intensi *turnover*, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara keterikatan kerja terhadap intensi *turnover*, dan terdapat pengaruh secara simultan antara dukungan rekan kerja dan keterikatan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan tetap Indomaret di Kecamatan Jonggol sebesar 14,8% sedangkan sisanya yaitu sebesar 85,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Dukungan Rekan Kerja, Keterikatan Kerja, Intensi Turnover*

Abstract

Turnover intention in permanent employees of Indomaret Jonggol District can be influenced by various factors including coworker support and work engagement. This study aims to analyze, know, and explain the effect of coworker support and work engagement on turnover intention. The research method used is a quantitative. The data analysis technique used is path analysis using Microsoft Excel and SPSS software with the main data source, namely a questionnaire distributed to 100 permanent employees of Indomaret Jonggol District. The results showed the correlation between coworker support and work engagement has a fairly strong relationship of 0.457. There is a negative and significant influence between coworker support on turnover intention, there is a negative and significant influence between work engagement on turnover intention, and there is a simultaneous influence between coworker support and work engagement on turnover intention on permanent employees of Indomaret in Jonggol District by 14.8% while the remaining 85.2% is influenced by other variables not examined in this study. Keywords: *Coworker Support, Work Engagement, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0 memberikan banyak dampak positif salah satunya di bidang ekonomi. Pertumbuhan ekonomi yang meningkat mengindikasikan keberhasilan dari pembangunan ekonomi suatu negara. Di tengah tantangan ekonomi global pasca pandemi Indonesia memiliki tingkat pertumbuhan ekonomi yang stabil. Hal ini dilihat dari tingkat pertumbuhan ekonomi Indonesia yang mencapai 5,04% pada tahun 2023 dimana angka ini melebihi angka proyeksi yang ditetapkan yaitu sebesar 5%. Berdasarkan kemendag.go.id perusahaan ritel menjadi kontributor besar bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia karena mampu meningkatkan tingkat konsumsi rumah tangga.

Bisnis ritel membutuhkan banyak peran sumber daya manusia dalam memajukan bisnisnya. Sumber daya manusia memiliki nilai yang tidak terukur secara finansial bagi organisasi serta memiliki potensi yang sesungguhnya, baik secara fisik maupun non fisik yang berperan dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi (Haikal, 2017) dalam (Pahira & Rinaldy, 2023). Begitu pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan. Oleh karenanya, sumber daya manusia yang tersedia harus dipelihara dan di sejahterakan agar meningkatkan kinerja dan berdampak pada kemajuan perusahaan. Memelihara kesejahteraan karyawan akan menumbuhkan loyalitas yang besar untuk perusahaan, meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan serta mengurangi masalah terkait ketenagakerjaan.

Turnover merupakan salah satu permasalahan dalam dunia kerja yang sering terjadi dan mempengaruhi stabilitas organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2003) dalam (Cahyaningtyas et al., 2021) bahwa *turnover* merupakan proses keluarnya karyawan dari

perusahaan serta masuknya karyawan baru yang menggantikan. *Turnover* merupakan salah satu masalah yang dapat menyebabkan kerugian perusahaan. *Turnover* terjadi karena adanya intensi *turnover*. Mobley (2011) dalam (Novrandy & Tanuwijaya, 2022) mengartikan bahwa intensi *turnover* sebagai niat karyawan yang memiliki kecenderungan untuk berhenti bekerja secara sukarela dan berpindah ke tempat kerja yang lain.

Intensi *turnover* dapat terjadi karena beberapa alasan diantaranya perlakuan serta dukungan dari rekan kerja yang didapatkan serta tingkat keterikatan kerja pegawainya. Rekan kerja merupakan orang yang ditemui setiap hari di tempat kerja. Karyawan dengan tingkat dukungan rekan kerja yang tinggi akan menurunkan niat berpindah atau *turnover intention* (Hmrd & Yy, 2020) dan (Ngestreini & Budiono, 2021). Dukungan rekan kerja menurut Mossholder (2005) dalam (Muslikah et al., 2022) didefinisikan sebagai dukungan berupa bantuan yang diberikan dalam bentuk emosional dan instrumental. Karyawan dengan rekan kerja yang peduli dan suka membantu akan lebih mudah menghadapi setiap tekanan dalam pekerjaannya (Clercq et al., 2020). Sedangkan pendapat lain menyatakan bahwa dukungan rekan kerja terkadang dapat menjadi hambatan bagi karyawan di lingkungan kerja dan menimbulkan perasaan rendah diri (Faizah, 2022).

Keterikatan kerja menurut Schaufeli (2002) dalam (Fauzia, 2020) merupakan keadaan dimana karyawan merasakan perasaan yang positif, memuaskan serta memiliki sikap pandang terhadap pekerjaan ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan Penghayatan (*absorption*). Karyawan dengan tingkat keterikatan yang tinggi akan lebih merasa bahagia dan bermakna dalam bekerja, sehingga berdampak pada kinerja yang optimal serta menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan (Sakuco et al., 2020). Semakin tinggi keterikatan kerja, semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan (Muchtadin, 2022).

Berdasarkan fenomena yang ditemukan bahwa intensi *turnover* karyawan Indomaret di Kecamatan Jonggol masih tinggi dilihat dari banyaknya karyawan yang keluar atau berhenti bekerja pada tahun 2023. Dukungan rekan kerja karyawan Indomaret di Kecamatan Jonggol juga masih belum sesuai dengan yang diharapkan serta rendahnya keterikatan kerja karyawan dilihat dari target penjualan selama triwulan I pada tahun 2024 yang mengalami penurunan dan indikator penilaian karyawan yang masih rendah terutama pada indikator penerapan SOP yang hanya mencapai 50%. Berdasarkan uraian di atas, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan Tetap Indomaret di Kecamatan Jonggol.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:8) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang dipandang sebagai cara berpikir positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu melalui penyebaran kuesioner.

Penelitian ini dilaksanakan di seluruh Indomaret di Kecamatan Jonggol dengan populasi sebanyak 100 orang karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau sensus merupakan teknik pengambilan sampel apabila semua populasi dijadikan sampel (Hafni, 2022:16).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Korelasi X1 dan X2

Correlations			
		Dukungan Rekan Kerja	Keterikatan Kerja
Dukungan Rekan Kerja	Pearson Correlation	1	,457**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	,457**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara dukungan rekan kerja dan keterikatan kerja yaitu sebesar 0,457. Artinya memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat dan searah karena nilainya positif. Artinya bahwa apabila dukungan rekan kerja meningkat maka keterikatan kerja juga akan meningkat atau sebaliknya.

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	37,566	4,034		9,312	,000		
	X1	-,165	,074	-,234	-2,220	,029	,791	1,264
	X2	-,130	,063	-,217	-2,060	,042	,791	1,264

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

1. Pengaruh Parsial Dukungan Rekan Kerja terhadap Intensi *Turnover*

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai sig. (0,029) < (0,05), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu sebesar (-2,220) < t_{tabel} (1,660) dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda negatif yaitu -234. Artinya bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover*.

2. Pengaruh Parsial Keterikatan Kerja terhadap Intensi *Turnover*

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai sig. (0,042) < (0,05), diperoleh nilai t_{hitung} (-2,060) < t_{tabel} (1,660), dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda negatif yaitu -217. Artinya bahwa keterikatan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover*.

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	563,510	2	281,755	8,439	,000 ^b
	Residual	3238,409	97	33,386		
	Total	3801,919	99			

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

b. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja, Dukungan Rekan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.64 dapat dilihat bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan F_{hitung} (8.439) > F_{tabel} (3,09) maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara variabel dukungan rekan kerja dan keterikatan kerja yaitu sebesar 0,451 serta besaran derajat asosiatif atau

koefisien jalur variabel dukungan rekan kerja yaitu -0,234 lebih besar dari keterikatan kerja yaitu -0,217. Artinya kontribusi yang diberikan oleh variabel keterikatan kerja (X1) lebih besar dibandingkan dengan variabel dukungan rekan kerja (X2). Adapun persamaan jalurnya yaitu sebagai berikut.

$$Y = -0,234X_1 - 0,217X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

X1 = Dukungan Rekan kerja

X2 = Keterikatan kerja

Y = Intensi Turnover

ε = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

Tabel 4 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,385 ^a	,148	,131	5,778032	2,109
a. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja, Dukungan Rekan Kerja					
b. Dependent Variable: Intensi Turnover					

Berdasarkan tabel 4.59 dapat dilihat bahwa R Square (R²) yaitu sebesar 0,148. Hal tersebut dapat diartikan bahwa intensi *turnover* dapat dipengaruhi oleh dukungan rekan kerja dan keterikatan kerja sebesar 14,8%. Sedangkan sisanya sebesar 85,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Korelasi antara Dukungan Rekan Kerja (X1) dan Keterikatan Kerja (X2)

Korelasi atau hubungan yang dihasilkan berdasarkan analisis data koefisien korelasi, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara dukungan rekan kerja dan keterikatan kerja dengan nilai koefisien korelasi 0,457. Nilai tersebut terletak pada nilai interval 0,400-0,599 yang berarti hubungan antara kedua variabel bebas atau dukungan rekan kerja dan keterikatan kerja memiliki tingkat hubungan yang "cukup kuat". Hasil tersebut menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja memiliki korelasi cukup kuat dan positif, maka dari itu dukungan rekan kerja dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan dan sebaliknya.

Pengaruh Dukungan Rekan Kerja (X1) terhadap Intensi *Turnover* (Y)

Pengaruh parsial yang dihasilkan analisis koefisien jalur dukungan rekan kerja dengan intensi *turnover*, diperoleh hasil sebesar -0,234. Uji hipotesis t yang dilakukan menghasilkan nilai signifikansi yaitu sebesar $0,029 < 0,05$ dan nilai $-t_{hitung} (-2,029) < -t_{tabel} (-1,660)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* karyawan tetap Indomaret di Kecamatan Jonggol.

Dukungan rekan kerja menjadi salah satu hal penting yang mengurangi adanya intensi *turnover* pada karyawan, apabila rekan kerja memberikan dukungan yang maksimal, intensi *turnover* karyawan akan berkurang. Sehingga, dapat dikatakan bahwa dukungan rekan kerja mampu menurunkan tingkat intensi *turnover*.

Pengaruh Keterikatan Kerja (X2) terhadap Intensi *Turnover* (Y)

Pengaruh parsial yang dihasilkan analisis koefisien jalur keterikatan kerja dengan intensi *turnover*, diperoleh hasil sebesar -2,060. Uji hipotesis t yang dilakukan menghasilkan nilai signifikansi yaitu sebesar $0,042 < 0,05$ dan nilai $-t_{hitung} (-2,060) < -t_{tabel} (-1,660)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* karyawan tetap Indomaret di Kecamatan Jonggol.

keterikatan kerja menjadi salah satu hal penting yang mengurangi adanya intensi *turnover* pada karyawan, apabila keterikatan kerja yang dimiliki karyawan tinggi, maka intensi *turnover* akan berkurang. Sehingga, dapat dikatakan bahwa keterikatan kerja mampu menurunkan tingkat intensi *turnover*.

Pengaruh Dukungan Rekan Kerja (X1), Keterikatan Kerja (X2) terhadap Intensi *Turnover* (Y)

Pengaruh simultan yang dihasilkan pada uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 dan dinilai F_{hitung} sebesar 8.439 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar 3,09. Uji hipotesis F menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan tetap Indomaret di Kecamatan Jonggol.

Rekan kerja yang memberikan dukungan serta karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat intensi *turnover* pada karyawan tetap Indomaret di Kecamatan Jonggol.

SIMPULAN

1. Besaran korelasi antara variabel dukungan rekan kerja dan keterikatan kerja menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang cukup kuat dan positif.
2. Besaran pengaruh secara parsial dukungan rekan kerja dan keterikatan kerja terhadap intensi *turnover* menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi turnover pada karyawan tetap Indomaret di Kecamatan Jonggol.
3. Besaran pengaruh dukungan rekan kerja dan keterikatan kerja terhadap intensi *turnover* menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh positif terhadap intensi *turnover* pada karyawan tetap Indomaret di Kecamatan Jonggol.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyaningtyas, A. D., Yuniarti, V., Tinggi, S., Malang, T., Tinggi, S., & Malang, T. (2021). *Interaksi Sosial Rekan Kerja Dengan Intensitas Turnover Karyawan*. 5, 52–64.
- Clercq, D. De, Umer, M., Ul, I., Bouckennooghe, D., Catharines, S., & Ls, O. (2020). *The stress-reducing effect of coworker support on turnover intentions : Moderation by political ineptness and despotic leadership*. *Journal of Business Research*, 111(March 2018), 12–24. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.064>
- Faizah, D. M. Al. (2022). *Pengaruh coworker support dan supervisor support terhadap work engagement melalui meaningful work*. 10, 865–880.
- Fauzia, N. K. (2020). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung*. 6(1), 33–42.
- Hafni, S. (2022). *Metodologi Penelitian*.
- Muchtadin, M. (2022). *Hubungan antara Work Engagement dengan Turnover Intention pada Pekerja Generasi Milenial di Jabodetabek*. 13(3), 377–391.
- Muslikah, E. D., Prasetyo, Y., Christanto, D., & Alexander, B. (2022). *Coworker ' s Support dan Work Engagement pada Generasi Milenial*. 14(02), 144–152.
- Ngestreini, R. N., & Budiono, B. (2021). *Pengaruh coworker support terhadap turnover intention melalui organizational embeddedness pada pt. bca kcp kapas krampung surabaya*. 9(2020), 738–751.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Work Engagement Terhadap Task Performance Dan Turnover Intention Dengan Mediasi Supervisor Support*. 9(1), 414–430.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). *Meningkatkan Kinerja Organisasi The Importance of Human Resource Management (HRM) In Improving Organizational Performance*

Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. 03(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>

Sakuco, I., Fu'adah, dian nur, & Muttaqin, Z. (2020). Work Engagement of Millenial Generation Employees. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 263–281.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif dan R and D. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 3, Issue April).