

Pengaruh *Employee Engagament* terhadap *Intention to Stay* di Industri Teknologi

Agnie Imania Wildan

Program Studi Magister Administrasi Bisnis, Institut Teknologi Bandung

Abstrak

Perkembangan industri teknologi di dunia sangat pesat akibat dari cepatnya pengadopsian teknologi dalam semua lini kehidupan sehari-hari, mulai dari aktivitas transaksi sampai dengan komunikasi secara *real-time* yang terus berkembang. Tantangan yang terjadi dalam industri teknologi adalah kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil, mampu adaptasi dengan perkembangan, dan *upgrade* akan *skill* yang dibutuhkan. Salah satunya yang mengalami masalah ini adalah PT. Qwords Company International yang tengah menghadapi turnover karyawan dengan rata-rata 54% pertahun, angka ini sangat tinggi dengan rata-rata industri teknologi yang 13% - 25%. Dari masalah tersebut, penelitian ini ingin mengetahui apakah ada kaitannya dengan keterlibatan karyawan terhadap keinginan untuk bertahan dalam upaya menangani masalah tingkat perputaran karyawan yang tinggi.

Dengan metode analisis kuantitatif dengan SEM-PLS penelitian ini menganalisis bahwa terdapat pengaruh positif antara keterlibatan karyawan terhadap keinginan untuk bertahan. Hasil ini menggambarkan karyawan dengan keterlibatan yang tinggi pada perusahaan memiliki niat bertahan yang lebih lama. Penelitian ini membantu perusahaan PT. Qwords Company International menggali bagaimana keterlibatan karyawan di perusahaan serta bagaimana pengaruhnya terhadap keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan.

Kata Kunci : keterlibatan karyawan, keinginan untuk bertahan, industri teknologi.

Abstract

The development of the technology industry in the world is very rapid due to the rapid adoption of technology in all lines of daily life, ranging from transaction activities to real-time communication, which continues to grow. The challenge that occurs in the technology industry is the need for a skilled workforce that can adapt to developments and upgrade the skills needed. One of them experiencing this problem is PT Qwords Company International, which is facing employee turnover with an average of 56% per year. This figure is very high, with the average technology industry at 13% - 25%. From this problem, this study wants to find out whether there is a relationship between employee engagement and intention to stay to deal with the problem of high employee turnover rates.

Using a quantitative analysis method with SEM-PLS, this study analyzed the positive influence between employee engagement and intention to stay. This result illustrates that employees with high involvement in the company have a longer intention to stay. This research

helps PT Qwords Company International explore how employee engagement affects employees' desire to stay in the company.

Keywords: *employee engagement, intention to stay, technology industry.*

PENDAHULUAN

Dalam era bisnis modern ini, keberlanjutan sebuah bisnis menjadi aspek penting untuk mendukung keberlangsungan dan menciptakan nilai saing di masa depan. Model 3P (*People, Planet, Profit*) ini menjadi acuan perusahaan dalam memastikan keberlanjutan perusahaan, salah satunya adalah *people*, yang saat ini dipandang menjadi sebuah aset tak berwujud bagi perusahaan yang harus dikembangkan, diberdayakan, dan dipenuhi kesejahteraannya. Pendekatan ini dikenal sebagai istilah *Sustainable Human Resource Management* (SHRM), yang mana keseimbangan antara manfaat finansial dan kesejahteraan karyawan yang menjadi prioritas bagi perusahaan (Kramar, 2014). Kesejahteraan dan keterlibatan karyawan sangat penting untuk menjaga perusahaan supaya bisa tetap stabil dan mampu meningkatkan produktivitas karyawan serta mampu mengurangi angka perputaran karyawan. Berdasarkan data di LinkedIn pada tahun 2022, industri teknologi menghadapi tantangan besar dalam hal retensi karyawan dengan tingkat perputaran tertinggi mencapai 12,9% (Lewis, 2022). PT. Qwords Company International atau sering disebut Qwords adalah salah satu perusahaan teknologi yang menyediakan layanan *hosting* dan produk digital sebagai solusi bisnis, mengalami tingkat perputaran karyawan 54% per tahun yang mungkin diakibatkan oleh rendahnya keterlibatan karyawan pada perusahaan. Kondisi ini mempengaruhi produktivitas, hubungan pelanggan, dan keseimbangan tim kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan identifikasi penyebab *turnover* di Qwords serta menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap niat untuk tetap bekerja di perusahaan.

Employee Engagement adalah suatu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup upaya kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi, dan fungsi optimal karyawan. *Employee engagement* ini bermula dari kondisi internal karyawan, yang perlu dipahami oleh perusahaan dalam upaya menciptakan tenaga kerja yang mendukung tujuan perusahaan dalam jangka panjang (Bridger, 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan seperti dukungan manajemen, budaya kerja yang mendukung, peluang pengembangan karir, dan kesesuaian nilai karyawan dengan perusahaan (Saks & Gruman, 2017). Dalam industri teknologi, pelatihan dan pengembangan, budaya kerja yang positif, dan hubungan baik sesama karyawan berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perusahaan (Azmy, 2022).

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk keluar dan meninggalkan perusahaan secara sukarela atau keinginan pribadi, yang sering disebabkan karena ketidakpuasan bekerja, kurangnya pengakuan dari atasan, dan peluang karir yang lebih baik (Robbins & Judge, 2017). Tingginya tingkat pergantian karyawan dalam perusahaan dapat merugikan karena hilangnya karyawan yang berkualitas, peningkatan biaya rekrutmen, dan menurunkan stabilitas tim yang masih bekerja (Setrojoyo et al., 2023).

Intention to stay sebuah teori yang menggambarkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Lingkungan kerja

yang positif dan supportif, penghargaan yang adil, keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi menjadi faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan (Abooker et al., 2019). Dalam industri teknologi kepuasan kerja menjadi peran yang sangat penting sebagai mediator dalam menurunkan *turnover intention* dan membangun retensi karyawan yang lebih kuat (Jovita & Mangundjaya, 2019).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode PLS-SEM. *Partial Least Square – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) digunakan dalam penelitian ini karena metode ini cocok untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel laten yang diukur menggunakan indikator (Wold, 1982; Ghozali & Latan, 2015). Selain itu, PLS-SEM efektif untuk sampel kecil dan memungkinkan analisis yang jelas serta rinci (Hair et al., 2019). Variabel laten dalam penelitian ini, yaitu *Employee Engagement* dan *Intention to Stay*, diukur berdasarkan indikator yang ada.

HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1 Karakteristik Demografis

<i>Demographic</i>	<i>Frequency (N=46)</i>	<i>Percentage (%)</i>
<i>Gender</i>		
Male	32	69,57%
Female	14	30,43%
<i>Age</i>		
< 20 Years	1	2,17%
20 - 22 Years	3	6,52%
22 - 25 Years	10	21,74%
25 -28 Years	17	36,96%
28 - 30 Years	1	2,17%
30 - 33 Years	8	17,39%
33 - 36 Years	4	8,70%
36 -40 Years	1	2,17%
> 40 Years	1	2,17%
<i>Region of work</i>		
Jakarta	17	36,96%
Bandung	8	17,38%
Yogyakarta	19	41,30%
Surabaya	2	4,35%
<i>Department</i>		

Technical Support	10	21,74%
Creative Marketing	7	15,22%
Processing Unit	6	13,04%
Customer Specialist & Operation	4	8,70%
Sales	4	8,70%
Finance & Accounting	4	8,70%
Developer	3	6,52%
Business Representative	2	4,35%
BOD	1	2,17%
Bikin website	1	2,17%
Executive Secretary	1	2,17%
General Affair	1	2,17%
HRD	1	2,17%
Product	1	2,17%
<i>Tenure</i>		
< 6 month	14	30,43%
6 - 12 month	5	10,87%
1 - 2 years	9	19,57%
2 - 3 years	3	6,52%
3 - 4 years	1	2,17%
4 -5 years	2	4,35
5 - 6 years	3	6,52%
6 -7 years	4	8,70%
> 7 years	5	10,87%
<i>Salary</i>		
< Rp 3.000.000	4	8,70%
Rp 3.000.000 - Rp 4.000.000	15	32,61%
Rp 4.000.000 - Rp 5.000.000	5	10,87%
Rp 5.000.000 - Rp 6.000.000	14	30,43%
Rp 6.000.000 - Rp 7.000.000	3	6,52%
Rp 7.000.000 - Rp 8.000.000	2	4,35%
Rp 9.000.000 - Rp 10.000.000	3	6,52%

Penelitian ini berhasil mengumpulkan data dari 46 responden yang bersumber dari karyawan PT. Qwords Company International dengan berbagai aspek demografis, seperti jenis kelamin, usia, wilayah kerja, departemen dalam perusahaan, masa kerja, dan gaji. Mayoritas responden adalah laki-laki (69,57%), dengan usia produktif 25-28

tahun (36,96%). Berdasarkan data ini dapat disimpulkan bahwa karyawan di Qwords didominasi oleh usia muda yang produktif. Wilayah kerja yang didominasi berasal dari Yogyakarta (41,30%) dan Jakarta (36,96%) sedangkan departemen yang paling banyak ada pada *Technical Support* (21,74%) serta *Creative Marketing* (15,22%).

Evaluasi Model Pengukuran

Uji Validitas konvergen dengan *factor item loadings* dan AVE (*average variance extracted*) yang ditampilkan pada tabel 2 mengidentifikasi semua faktor loading yang memiliki nilai ambang dengan nilai minimum 0,60 (Afthanorhan et al., 2020). Serta nilai AVE yang lebih besar dari ambang batas minimum 0,50 (Hair et al., 2014). Sehingga berdasarkan nilai ambang batas minimum tersebut validitas konvergen dalam hasil penelitian ini terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pengukuran merepresentasikan pada variabel masing-masing.

Sedangkan pada uji reliabilitas konsistensi internal menggunakan Cronbach's alpha dan Composite Reliability (CR) pada tabel 2 kedua variabel memiliki nilai Cronbach's alpha di atas 0,70 dengan nilai ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Sebuah data dianggap diterima jika nilai reliabilitas berada di rentang 0,6 sampai 0,7 sedangkan nilai reliabilitas 0,7 hingga 0,9 dianggap memadai (Hair et al., 2019). Pada penelitian ini nilai CR adalah 0,9 yang artinya bahwa hasil penelitian sangat memadai.

Tabel 2 Hasil untuk model pengukuran reflektif

Variables	Convergent Validity			Internal Consistency Reliability	
	Number of Item	Loadings	AVE	Cronbach's alpha	Composite Reliability
		> 0,60	> 0,50	> 0,70	0.7 < CR < 0.95
Intention to Stay	IS1	0.769	0.692	0.944	0.948
	IS2	0.811			
	IS3	0.866			
	IS4	0.823			
	IS5	0.875			
	IS6	0.822			
	IS7	0.785			
	IS8	0.87			
	IS9	0.858			
Employee Engagement	EE1	0.709	0.586	0.976	0.978
	EE2	0.826			
	EE3	0.665			
	EE4	0.817			
	EE5	0.802			

	EE6	0.749			
	EE7	0.718			
	EE8	0.697			
	EE9	0.764			
	EE10	0.773			
	EE11	0.734			
	EE12	0.68			
	EE13	0.776			
	EE14	0.736			
	EE15	0.711			
	EE16	0.776			
	EE17	0.78			
	EE18	0.803			
	EE19	0.865			
	EE20	0.847			
	EE21	0.915			
	EE22	0.877			
	EE23	0.763			
	EE24	0.861			
	EE25	0.775			
	EE26	0.747			
	EE27	0.667			
	EE28	0.678			
	EE29	0.735			
	EE30	0.688			
	EE31	0.704			

Uji validitas diskriminan menggunakan kriteria berdasarkan HTMT (Heterotrait-Monotrait) menunjukkan bahwa apabila semua nilai HTMT di bawah 0,90 maka validitas diskriminan telah tercapai antara dua kontrak reflektif (Sarstedt et al., 2021). Berdasarkan tabel 3 nilai HTMT 0,843 yang artinya di bawah dari batas maksimum 0,90 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel-variabel tidak tumpang tindih secara signifikan dengan kontrak yang lainnya.

Tabel 3 Hasil Rasio HTMT

Heterotrait-Monotrait (HTMT) Ratio			
Variable	Employee Engagement	Intention to Stay	Results

Employee Engagement			
Intention to Stay	0.843		Valid

Hasil Pengujian Hipotesis

Pada tabel 4 menunjukkan hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian berdasarkan koefisien jalur. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari *employee engagement* terhadap *intention to stay* pada tingkat signifikansi level 99% dengan nilai 0,824 ($p= 0,000$) sehingga hipotesis ini diterima.

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis

Path Coefficient - Direct Methods			
Variable	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
Employee Engagement - > Intention to Stay	0.824	16.806	0.000

Analisis Model Struktural - Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi dievaluasi setelah menganalisis koefisien jalur dan efek signifikan pada setiap variabel. Selanjutnya nilai R-squared dan modified R-squared diperiksa dalam menentukah sejauh mana variabel independen menjelaskan pada variabel dependen (Hair et al., 2019). Nilai modified R-squared disarankan dalam metode analisis dalam hasil SEM-PLS karena nilai yang lebih tinggi menunjukkan penjelasan yang lebih baik dari variabel independen terhadap variabel dependen. Klasifikasi nilai R-squared untuk variabel menjadi 3 kategori: lemah (0,19), moderat (0,33), dan substansial (0,67) (Chin et al., 2008). Pada tabel 5 menunjukkan hasil dari R-squared dalam penelitian ini adalah 0,679 yang artinya variabel independen secara substansial memeiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi

Coefficient of Determination		
Variable	R-square	R-square adjusted
Intention to Stay	0.679	0.672

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap niat untuk tetap bertahan di perusahaan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,824 hal ini mengindikasikan hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil juga diperkuat berdasarkan nilai p-value sebesar 0,000 jauh diambang batas signifikansi 0,05 atau 5%. Temuan ini memiliki bersifat kausal dan tidak terjadi secara kebetulan. Kekuatan hubungan dua variabel ini juga tergambarkan dari nilai t-statistik sebesar 16,806 yang menggambarkan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap hasil penelitian. Dengan hasil tersebut dapat menjelaskan keterlibatan karyawan dapat dianggap menjadi salah satu faktor utama yang berkontribusi dalam keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan.

Lebih lanjut lagi, berdasarkan nilai R-square sebesar 0,679 yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan menjelaskan 67,9% variasi dalam niat untuk tetap bertahan di Perusahaan. Menurut klarifikasi Chin et al. (2008) nilai ini termasuk pada kategori substansial, yang memperkuat temuan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap niat karyawan untuk bertahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi-studi sebelumnya yang menegaskan pentingnya keterlibatan karyawan dalam mempertahankan karyawan pada Perusahaan dengan tingkat turnover yang tinggi (Hussain, 2023). Temuan lain menurut penelitian Khairana et al. (2024), yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berperan penting dalam meningkatkan niat karyawan untuk tetap bertahan di Perusahaan dengan memperkuat hubungan emosional dan komitmen kerja karyawan terhadap Perusahaan.

Konteks ini relevan dengan kondisi dari PT. Qwords Company International dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan karyawan bisa dilakukan melalui distribusi beban kerja yang lebih adil dan terstruktur, jalur karir yang jelas, dan program pelatihan dalam upaya mengembangkan karyawan untuk bisa tetap adaptasi dengan perkembangan dan kebutuhan pasar. Hal ini dapat dilakukan dalam upaya mengurangi tingkat turnover dalam Perusahaan dan meningkatkan retensi karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan secara signifikan mempengaruhi niat untuk tetap bekerja di PT. Qwords Company International, dengan kontribusi sebesar 67,9% variabel independen terhadap variabel dependen. Karyawan yang terlibat menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, hubungan emosional yang kuat dengan perusahaan, serta komitmen untuk mendukung tujuan perusahaan, bahkan pada saat lingkungan kerja penuh dengan tantangan

Hasil ini mempertegas bahwa keterlibatan karyawan adalah faktor utama dalam mengurangi tingkat *turnover* karyawan dan meningkatkan retensi karyawan. Oleh karena itu, strategi yang bisa dilakukan oleh perusahaan dalam menangani tingkat perputaran karyawan yang tinggi dengan peningkatan keterlibatan karyawan melalui distribusi beban kerja yang lebih adil, jalur karir yang jelas, budaya kerja yang mendukung, pelatihan yang mampu meningkatkan kapabilitas karyawan, dan

lingkungan kerja yang positif, sangat penting untuk diterapkan demi mendukung keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Referensi :

- Kramar, R. (2014). *Human resources management strategy, people, performance*. McGraw-Hill Education.
- Lewis, N. (2022). *Industries with the Highest (and Lowest) Turnover Rates*. LinkedIn Business Talent Blog.
- Azmy, A. (2022). Effect of compensation and organizational commitment on employee performance during WFH at digital company. *Jurnal Economia*, 70-88. <https://journal.uny.ac.id/index.php/economia>
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2017). *What do we really know about employee engagement?* Human Resource Development Quarterly, 21(2), 123-136. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21187>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Aboobaker, N., Khamis, M., & Alsharif, M. (2019). Factors influencing employees' intention to stay: Internal and external perspectives. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 1-15. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14736>
- Setrojoyo, S. M., Rony, Z. T., Sutrisno, S., Naim, S., Manap, A., & Sakti, B. P. (2023). The effect of intrinsic motivation and organizational culture on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2). <https://doi.org/10.26668/ijpr.2023.v8n2.33>
- Wold, H. (1982). Soft modeling: The basic design and some extensions. In K. G. Jöreskog & H. Wold (Eds.), *Systems under indirect observation: Causality, structure, prediction* (Vol. 1, pp. 1-54). North-Holland.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0* (1st ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Afthanorhan, A., Awang, Z., & Aimran, N. (2020). An extensive comparison of CB-SEM and PLS-SEM for reliability and validity. *International Journal of Data and Network Science*, 4(2020), 357 - 364. doi:10.5267/j.ijdns.2020.9.003
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121. doi:10.1108/EBR-10-2013-0128
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook of Market Researc*, 1-47. doi:10.1007/978-3-319-05542-8_15-2
- Chin, W. W., Marcolin, B. L., & Newsted, P. R. (2008). A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a Monte Carlo simulation study and an electronic-mail emotion/adoption study. *Information Systems Research*, 19(2), 234-252. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0163>

- Hussain, A. (2023). *Influence of employee engagement on intention to stay*. Dissertation submitted for the Masters of Arts in Human Resource Management, University of Kerala.
- Khairana, S., Emilia, N., & Priatna, S. F. (2024). *Employee engagement sebagai mediator positive emotions dan exhaustion terhadap intention to stay*. *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 22(4), 480–498. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i4.9581>
- Jovita, A., & Mangundjaya, W. (2019). The influence of organizational climate on job satisfaction and its impact on employees' intention to stay in the IT industry. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(6), 1-7. <https://doi.org/10.35940/ijeat.F1035.088619>