

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI PT RITRA CARGO ✠
INDONESIA CABANG DENPASAR**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

**Oleh:
Ni Luh Putu Radharani Devi Dasi
6031801004**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022
BANDUNG
2023**

**INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND
EMPLOYEE ENGAGEMENT ON TURNOVER INTENTION
AT PT RITRA CARGO INDONESIA DENPASAR BRANCH**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

By
Ni Luh Putu Radharani Devi Dasi
6031801004

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by National Accreditation Agency
Excellent Accredited by BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022
BANDUNG
2023

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI PT RITRA CARGO INDONESIA
CABANG DENPASAR

Oleh :

Ni Luh Putu Radharani Devi Dasi

6031801004

Bandung, Agustus 2023

Ketua Program Sarjana Manajemen

Dr. Istiharini, S.E., CMA., CPM.

Pembimbing Skripsi

Angela Teressia, S.IP., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Ni Luh Putu Radharani Devi Dasi

Tempat, tanggal lahir : Denpasar, 4 Februari 2000

NPM : 6031801004

Program studi : Manajemen

Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI PT RITRA CARGO INDONESIA
CABANG DENPASAR**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Angela Teressia, S.IP.,M.M.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 18 Juli 2023

Pembuat pernyataan :



(Ni Luh Putu Radharani Devi Dasi)

ABSTRAK

Perusahaan memiliki tugas penting untuk menjaga agar sumber daya manusia mereka tetap efektif sehingga tugas yang paling sulit bagi perusahaan bukan hanya mengelola sumber daya manusia tetapi juga mempertahankannya. Menurut hasil survei oleh *The Great Resignation* (2022) pada industri transportasi dan distribusi, sebanyak 82% responden memiliki niat untuk mencari prospek karir baru selama 6 bulan ke depan. Berdasarkan hal itu penulis melihat adanya fenomena terkait iklim organisasi dan *employee engagement* yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar. Hasil *preliminary research* terdapat fenomena pada penghargaan dan tanggung jawab, dimana karyawan merasa kurangnya penghargaan atas hasil kerja mereka dan kurangnya tanggung jawab dari karyawan untuk dapat memimpin dirinya sendiri.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui iklim organisasi (X1), *employee engagement* (X2) dan *turnover intention* (Y) di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar. Selain itu, tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah iklim organisasi dan *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar. Penulis menggunakan *applied research* dengan tipe penelitian eksplanatori dan bersifat *cross sectional*. Data yang didapatkan melalui kuesioner lalu diolah dengan analisis data metode regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif iklim organisasi dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar. Berdasarkan hasil analisis data, tingkat iklim organisasi dan *employee engagement* berada dikategori positif dan tinggi dan *turnover intention* dikategori rendah.

Kata kunci : industri transportasi dan distribusi, iklim organisasi, *employee engagement*, *turnover intention*.

ABSTRACT

Companies have an important duty to keep their human resources effective so the most difficult task for companies is not only managing human resources but also maintaining them. According to the results of a survey by The Great Resignation (2022) in the transportation and distribution industry, as many as 82% of respondents have the intention to look for new career prospects over the next 6 months. Based on that, the authors see a phenomenon related to organizational climate and employee engagement influencing turnover intention employees at PT Ritra Cargo Indonesia Denpasar Branch. Results preliminary research there is a phenomenon of appreciation and responsibility, where employees feel a lack of appreciation for their work and a lack of responsibility from employees to be able to lead themselves.

The purpose of this study was to determine organizational climate (X1), employee engagement (X2) and turnover intention (Y) at PT Ritra Cargo Indonesia Denpasar Branch. In addition, the purpose of this research is to find out whether the organizational climate and employee engagement have a negative effect on turnover intention at PT Ritra Cargo Indonesia Denpasar Branch. The author uses applied research with the type of explanatory and characteristic research cross sectional. Data obtained through questionnaires and then processed by data analysis using multiple linear regression methods.

The results of this study indicate that there is a negative influence of organizational climate and employee engagement on turnover intention at PT Ritra Cargo Indonesia Denpasar Branch. Based on the results of data analysis, the level of organizational climate and employee engagement are categorized as positive and high and turnover intention categorized as low.

Keywords : *transportation and distribution industry, organizational climate, employee engagement, turnover intention.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat penyertaan dan pertolongan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar”. Penelitian ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan baik tanpa adanya bantuan dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak yang telah membantu selama penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada:

1. Nyoman Nastri, Wayan Suemba dan Deva Sanjay selaku orang tua dan keluarga inti dari penulis yang selama ini telah mendukung secara emosional dan finansial selama berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan.
2. Pak Kadek, Mba Yuyun, Kak Monica, April, Pak Ketut Astawa dan semua staf gudang selaku pihak PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar yang dengan sabar membantu penulis dalam pembuatan skripsi.
3. Ibu Dr. Istiharini, S.E.,CMA.,CPM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
4. Ibu Budiana Gomulia, Dra., M,Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan
5. Ibu Brigita Meylianti Sulungbudi PhD.,ASCA.,CIPM selaku ketua jurusan ilmu Manajemen.

6. Ibu Angela Teressia, S.IP., M.M. selaku dosen pembimbing yang sangat sabar dan membantu dan selalu memotivasi penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi.
7. Seluruh dosen dan staf yang berada di Fakultas ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu dan membantu penulis selama perkuliahan.
8. Ivan Onggestu selaku teman dekat penulis yang selalu menjadi teman terbaik dikala penulis *down* dan hilang harapan dimana selalu menyemangati dan mendorong penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi.
9. Veny Supriati, Dika Prasetyo, Debora Natasha dan Enrico Winardi selaku teman seperjuangan penulis dan teman baik dalam menyelesaikan skripsi yang selalu bersama dan membimbing satu sama lain
10. Seluruh teman penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah menemani dan telah membantu penulis sejak awal perkuliahan.

Bandung, Juli 2023



Ni Luh Putu Radharani Devi Dasi

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| BAB 1 | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 7 |
| 1.5 Kerangka Pemikiran | 8 |
| BAB 2 | 11 |
| 2.1 Iklim organisasi | 11 |
| 2.1.1 Definisi Iklim Organisasi | 11 |
| 2.1.2 Faktor yang berpengaruh terhadap Iklim Organisasi | 11 |
| 2.1.3 Dimensi Iklim Organisasi | 13 |
| 2.2 <i>Employee Engagement</i> | 14 |
| 2.2.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i> | 14 |
| 2.2.2 Dimensi <i>Employee Engagement</i> | 15 |
| 2.2.3 Faktor yang berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> | 17 |
| 2.3 <i>Turnover Intention</i> | 18 |
| 2.3.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> | 18 |
| 2.3.2 Indikator <i>Turnover Intention</i> | 19 |
| 2.3.3 Indikasi terjadinya <i>Turnover Intention</i> | 19 |
| 2.3.4 Faktor yang berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> | 20 |
| 2.4 Jurnal Pendukung | 21 |
| BAB 3 | 25 |
| 3.1 Metode dan Jenis Penelitian | 25 |
| 3.2 Teknik Pengumpulan Data | 25 |
| 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian | 27 |
| 3.4 Operasionalisasi Variabel..... | 28 |

| | |
|--|-----------|
| 3.5 Keterbatasan Penelitian | 38 |
| 3.6 Pengukuran Variabel | 38 |
| 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas | 39 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 39 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas | 42 |
| 3.8 Teknik Analisa Data | 43 |
| 3.8.1 Analisis Deskriptif | 43 |
| 3.8.2 Uji Asumsi Klasik..... | 44 |
| 3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 45 |
| 3.8.4 Uji Parsial (Uji T) | 46 |
| 3.8.5 Uji Simultan (Uji F)..... | 46 |
| 3.8.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 47 |
| 3.9 Objek Penelitian | 47 |
| 3.9.1 Unit Analisis | 47 |
| 3.9.2 Profil PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar | 47 |
| 3.9.3 Struktur Organisasi PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar | 48 |
| 3.9.4 Visi dan Misi PT Ritra Cargo Indonesia | 49 |
| 3.9.5 Tugas dan Tanggung jawab | 50 |
| 3.9.6 Rincian Responden Penelitian | 52 |
| BAB 4 | 54 |
| 4.1 Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasi | 54 |
| 4.1.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Iklim Organisasi..... | 54 |
| 4.1.2 Dimensi Struktur | 55 |
| 4.1.3 Dimensi Standar..... | 57 |
| 4.1.4 Dimensi Tanggung Jawab..... | 58 |
| 4.1.5 Dimensi Penghargaan | 59 |
| 4.1.6 Dimensi Dukungan | 61 |
| 4.1.7 Dimensi Komitmen..... | 62 |
| 4.2 Analisis Deskriptif Variabel <i>Employee Engagement</i> | 63 |
| 4.2.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Employee Engagement</i> | 63 |
| 4.2.2 Dimensi Keperluan Dasar | 64 |
| 4.2.3 Dimensi Kontribusi Individu | 65 |
| 4.2.4 Dimensi Kerja Tim..... | 67 |

| | |
|--|------------|
| 4.2.5 Dimensi Pertumbuhan..... | 69 |
| 4.3 Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> | 71 |
| 4.3.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap <i>Turnover Intention</i> | 71 |
| 4.3.2 Dimensi Berpikir untuk keluar dari Organisasi | 72 |
| 4.3.3 Dimensi Niat untuk mencari alternatif..... | 73 |
| 4.3.4 Dimensi Niat untuk berhenti | 75 |
| 4.4 Analisis Pengaruh Iklim Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar | 76 |
| 4.5 Analisis Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar..... | 76 |
| 4.6 Uji Asumsi Klasik | 77 |
| 4.6.2 Uji Multikolinearitas..... | 78 |
| 4.6.3 Uji Heteroskedastisitas..... | 79 |
| 4.7 Analisis Regresi Linear Berganda | 80 |
| 4.8 Uji Parsial (Uji T)..... | 80 |
| 4.9 Uji Simultan (Uji F) | 82 |
| 4.10 Persamaan Regresi | 83 |
| 4.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 86 |
| 4.12 Pembahasan | 86 |
| BAB 5 | 88 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 88 |
| 5.2 Saran | 90 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 91 |
| RIWAYAT HIDUP..... | 111 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1.1 Jumlah tahun bekerja untuk perusahaan saat ini | 2 |
| Gambar 1.2 Motivasi Inti | 2 |
| Gambar 1. 3 Kerangka Pemikiran | 10 |
| Gambar 3. 1 Logo Perusahaan PT Ritra Cargo Indonesia | 48 |
| Gambar 3. 2 Struktur Organisasi PT Ritra Cargo Indonesia | 49 |
| Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas | 77 |
| Gambar 4. 2 Normal Probability Plot (P-Plot)..... | 77 |
| Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas..... | 79 |
| Gambar 4.4 Model Regresi Penelitian | 84 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Rekapitulasi Keterlambatan Selama 6 Bulan | 5 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 22 |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel X1 | 29 |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel X2 | 32 |
| Tabel 3.3 Operasional Variabel Y..... | 36 |
| Tabel 3.4 Skala Likert | 38 |
| Tabel 3. 5 Hasil Pengujian Validitas Iklim Organisasi..... | 39 |
| Tabel 3. 6 Hasil Pengujian Validitas Employee Engagement | 40 |
| Tabel 3. 7 Hasil Pengujian Validitas Turnover Intention | 41 |
| Tabel 3. 8 Kriteria Pengukuran Reliabilitas | 42 |
| Tabel 3. 9 Hasil Uji Reabilitas | 42 |
| Tabel 3. 10 Interpretasi Rata-Rata Hitung Variabel X dan Y..... | 44 |
| Tabel 3.11 Rincian Responden Penelitian..... | 52 |
| Tabel 4. 1 Analisis Deskriptif Variabel X1 (Iklim Organisasi) | 54 |
| Tabel 4. 2 Analisis Deskriptif Dimensi Struktur | 55 |
| Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif Dimensi Standar | 57 |
| Tabel 4. 4 Analisis Deskriptif Dimensi Tanggung Jawab | 58 |
| Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Dimensi Penghargaan..... | 59 |
| Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Dimensi Dukungan..... | 61 |
| Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Dimensi Komitmen | 62 |
| Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Variabel X2 (Employee Engagement)..... | 63 |
| Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif Dimensi Keperluan Dasar | 64 |
| Tabel 4. 10 Analisis Deskriptif Dimensi Kontribusi Individu..... | 65 |
| Tabel 4. 11 Analisis Deskriptif Dimensi Kerja Tim | 68 |
| Tabel 4. 12 Analisis Deskriptif Dimensi Pertumbuhan | 70 |
| Tabel 4. 13 Analisis Deskriptif Variabel Y (Turnover Intention) | 71 |
| Tabel 4. 14 Analisis Deskriptif Dimensi Berpikir untuk keluar..... | 72 |
| Tabel 4. 15 Analisis Deskriptif Dimensi Niat untuk mencari alternatif..... | 74 |
| Tabel 4. 16 Analisis Deskriptif Dimensi Niat untuk berhenti | 75 |
| Tabel 4. 17 Hasil Uji Normalitas..... | 78 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4. 18 Hasil Uji Multikolinieritas | 79 |
| Tabel 4. 19 Tabel Variables Entered/Removed | 80 |
| Tabel 4. 20 Hasil Uji T | 82 |
| Tabel 4. 21 Hasil Uji F | 83 |
| Tabel 4. 22 Hasil Uji Regresi | 84 |
| Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 86 |
| Tabel 4. 24 Hasil Analisis Deskriptif dan Regresi Linear Berganda..... | 86 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian | 96 |
| LAMPIRAN 2 Hasil Rekapitulasi Kuesioner | 100 |
| LAMPIRAN 3 Hasil Uji Validitas | 105 |
| LAMPIRAN 4 Hasil Uji Reliabilitas | 108 |
| LAMPIRAN 5 Dokumentasi Objek Penelitian..... | 109 |

BAB 1 PENDAHULUAN

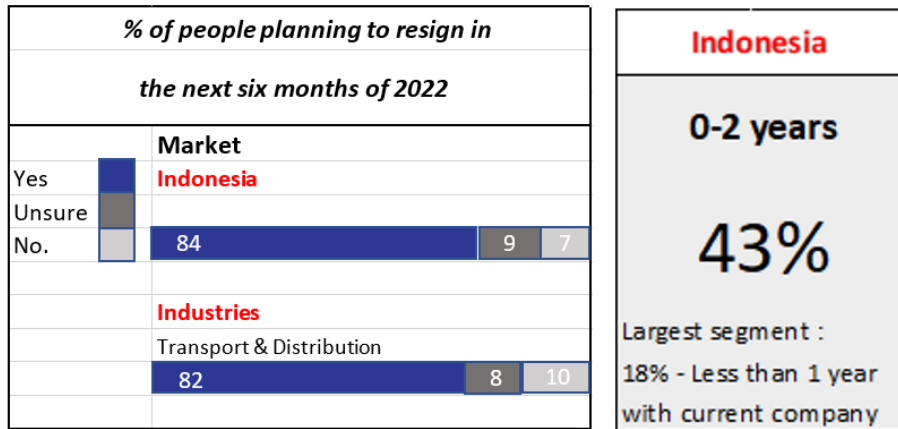
1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah kunci untuk meraih tujuan perusahaan maka perlu ada strategi pengelolaan yang tepat untuk mendapatkan sumber daya manusia berkualitas, berkinerja maksimal dan mempunyai kemampuan potensial. Di samping itu, pengetahuan pengalaman dan keahlian karyawan dapat meningkatkan nilai perusahaan di pasar alhasil manajemen sumber daya manusia tidak hanya menangani perekrutan, pemeliharaan jaminan sosial atau pemecatan karyawan, tetapi juga menangani bagaimana sumber daya manusia digunakan untuk tujuan strategis perusahaan (Batarlienè et al., 2017).

Dalam persaingan ekonomi saat ini, setiap perusahaan berusaha dan memiliki tugas untuk menarik sumber daya manusia yang berkualitas untuk bersumbangsih pada keberhasilan perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain, dimana pengelolaan karyawan dengan tepat dapat secara efektif mendorong kemampuan perusahaan (Halisa, 2020). Perusahaan mempunyai tugas penting untuk menjaga agar sumber daya manusia mereka tetap efektif dapat dikatakan bahwa tugas yang paling sulit bagi perusahaan bukan hanya mengelola sumber daya manusia tetapi juga mempertahankannya (Prakash & Philimis, 2022). Ketika perusahaan tidak mempunyai strategi untuk mempertahankan karyawan terbaik melalui sejumlah upaya untuk beralih ke perusahaan lain karena berbagai alasan seperti gaji, peluang pertumbuhan dan suasana kerja yang lebih baik (Rakhra, 2018). Sehingga perihal ini akan berdampak negatif bagi perusahaan, yaitu *turnover* atau perputaran karyawan (Wahyuni & Ikhwan, 2022).

Dari survei yang dilaksanakan oleh *The Great Resignation* tahun 2022, pengunduran diri yang besar adalah sesuatu yang signifikan sedang terjadi di pasar bakat Asia-Pasifik dimana tidak ada pasar atau industri yang mampu untuk menghindar dari hal tersebut. Pasar atau industri di Indonesia terdapat pengunduran diri yang besar dimana telah terjadi selama 2 tahun terakhir.

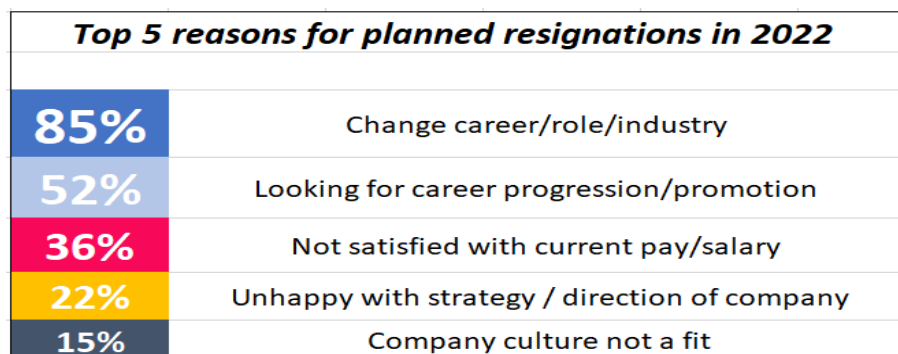
Gambar 1.1 Jumlah tahun bekerja untuk perusahaan saat ini



Sumber : Page (2022)

Hampir setengah dari responden dalam survei tersebut (43%) bekerja tidak lebih dari dua tahun. Di samping itu survei menandakan sebanyak 84% responden akan mencari prospek karir baru selama enam bulan ke depan. Pada industri transportasi dan distribusi terdapat sebanyak 82% responden yang mempunyai niat untuk mencari prospek karir baru selama enam bulan kedepan (Page, 2022).

Gambar 1.2 Motivasi Inti



Sumber : Page (2022)

Dari survei tersebut 5 alasan teratas untuk pengunduran diri yang direncanakan pada tahun 2022 yaitu 85% adanya perubahan karir/peran/industri,

52% mencari kemajuan dalam karir/promosi yang lebih baik, 36% tidak puas terhadap gaji saat ini, 22% tidak bahagia dengan strategi/ arahan dari perusahaan dan 15% budaya organisasi tidak cocok. Alhasil didasarkan pada data itu terdapat kecenderungan adanya *turnover intention* yaitu ketika karyawan berkeinginan keluar dari perusahaannya saat ini, pergerakan karyawan keluar masuk organisasi, niat karyawan keluar dari pekerjaannya dan bersifat sukarela dan menemukan pekerjaan baru yang mana karyawan tersebut mempunyai harapan bahwa di pekerjaan baru akan lebih baik dari pekerjaan sebelumnya (Shabrina & Prasetyo, 2018).

Menurut Juliantara et al., (2020) terdapat salah satu faktor yang bisa mengurangi *turnover intention* yaitu adanya keterikatan karyawan (*employee engagement*). Keterikatan karyawan yang rendah menyebabkan rendahnya komitmen terhadap perusahaan dan karyawan tidak melaksanakan yang terbaik dalam bekerja. Keterikatan (*engagement*) adalah situasi pikiran positif, antusiasme terhadap pekerjaan, mempunyai dedikasi, mempunyai minat dan keterampilan berpikir yang dapat bertahan lama dimana tidak terfokus pada objek, pengalaman, manusia dan perbuatan tertentu (Sun, 2019). Mengacu pada Fauzia & Marwansyah (2020) mengutarakan adanya pengaruh negatif atau berbanding terbalik *employee engagement* terhadap *turnover intention*.

Perihal itu didukung juga oleh Fauziridwan et al., (2018) dimana terdapat relasi negatif keterikatan karyawan terhadap niat karyawan untuk berhenti bekerja yaitu ketika *employee engagement* mengalami peningkatan maka hal tersebut akan mempengaruhi penurunan dari *turnover intention*. Tetapi mengacu pada Iskandar et al., (2021) *employee engagement* mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Alhasil peningkatan keterikatan karyawan akan mempengaruhi terhadap peningkatan niat karyawan berhenti dimana adanya perbedaan tersebut karena terpengaruhi oleh karakteristik pribadi dari karyawan dan faktor lingkungan yang perusahaan tidak bisa kontrol. Di samping itu, karyawan yang mempunyai keterikatan masih memungkinkan mempunyai minat untuk pindah ke pekerjaan lain.

Iklim organisasi memengaruhi terhadap niat karyawan meninggalkan perusahaan hal tersebut diartikan bahwa niat karyawan meninggalkan perusahaan

menjadi tinggi bila tidak nyaman dengan iklim organisasi yang tidak kondusif, begitu pun sebaliknya niat karyawan meninggalkan perusahaan menjadi rendah jika perusahaan mempunyai iklim organisasi yang mendukung dan baik.

Mengacu pada Jannah & Nugroho (2022) karena kondisi iklim asli hanya dapat dirasakan dan dialami oleh karyawan yang berada di perusahaan itu sendiri, iklim organisasi menjelaskan keadaan di dalam organisasi dan dapat digunakan sebagai cara untuk menentukan penyebab munculnya perilaku menyimpang pada karyawan. Kemudian mengacu pada Subawa dan Surya (dalam Renaldi & Khaira Imamul, 2021) iklim organisasi ialah persepsi terhadap pekerjaan seseorang dan nilai-nilai organisasi. Alhasil dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan cara pandang setiap individu terhadap kondisi perusahaan yang memengaruhi perilaku orang tersebut di dalam perusahaan.

Dari penelitian sebelumnya tentang pengaruh antara iklim organisasi, *employee engagement*, *turnover intention* terdapat sejumlah hasil yakni terdapat hubungan negatif atau berbanding terbalik variabel iklim organisasi terhadap variabel *turnover intention*. Akbar et al., (2022) berpendapat jika iklim perusahaan mempunyai pengaruh negatif terhadap keinginan karyawan untuk keluar, maka jika perusahaan mempunyai suasana internal yang baik akan memberikan pengaruh sebaliknya dan menyebabkan rendahnya tingkat niat karyawan untuk keluar.

PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar dibentuk pada tanggal 23 Mei 1998 merupakan perusahaan swasta dalam bidang jasa angkutan kargo (*International air & sea freight forwarders logistic*) yang termasuk juga dalam pergudangan, jasa distribusi dan spesialisasi projek dalam transportasi. Jasa tersebut meliputi kegiatan-kegiatan pengiriman barang di dalam maupun luar negeri memakai transportasi darat, laut dan udara. Ritra Cargo cabang Denpasar saat ini ada satu orang yang menjabat sebagai manajer HRD dengan tugas untuk mengawasi karyawan dari kinerja, kedatangan, jam pulang, koordinasi dengan kepala gudang dan keamanan.

Didasarkan pada hasil prelim dan observasi oleh penulis selama melaksanakan magang di Ritra Cargo Cabang Denpasar, terdapat beberapa fenomena dalam manajemen SDM yakni terdapat 4 karyawan yang keluar di

periode waktu yang sama. Di samping itu terdapat sebagian karyawan yang terpikir untuk keluar dari perusahaan. Didasarkan pada wawancara lebih lanjut, penulis mendapatkan ada sebagian penyebab yang membuat karyawan itu keluar atau terpikir untuk keluar yaitu pemberian *reward* yang rendah oleh karyawan atas penyelesaian pekerjaan dimana sebagian karyawan kurang mendapatkan apresiasi dan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Hal tersebut ditandai dengan hasil wawancara dengan karyawan dimana salah seorang staf merasa jenuh dan sering mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi *job desk* miliknya. Disamping itu, upah yang diterima juga tidak mengalami peningkatan signifikan alhasil sering terbesit di pikirannya untuk memulai bisnis usaha sendiri.

Kedua yaitu adanya jumlah keterlambatan dimana hal tersebut diamati melalui hasil observasi melalui sejumlah karyawan telat masuk kantor dan melaksanakan absensi *fingerprint* yang dimulai pukul 09.00 WITA. Perihal ini dapat diamati melalui jumlah absensi keterlambatan dalam 6 bulan yakni dari bulan Juli hingga Desember 2022.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Keterlambatan Selama 6 Bulan

| | |
|--------|-----|
| Jul-22 | 107 |
| Agu-22 | 93 |
| Sep-22 | 64 |
| Okt-22 | 79 |
| Nov-22 | 120 |
| Des-22 | 117 |

Sumber : Olahan penulis berbasis dari data perusahaan.

Didasarkan pada data absensi dari 4 bulan terakhir dari 43 karyawan yaitu Juli 2022 – Desember 2022, mengalami keterlambatan dalam sebulan dimana jumlah tingkat keterlambatan cukup fluktuatif. Pada bulan Juli 2022, terdapat 107 kali keterlambatan yang terjalin dari 43 karyawan, Agustus 2022 terdapat 93 kali, September terdapat 64 kali, Oktober terdapat 79 kali, November terdapat 120 kali dan Desember 2022 terdapat sebanyak 117 kali keterlambatan yang terjadi. Didasarkan pada data itu penulis melaksanakan wawancara kepada

Manajer HRD dan kepada sejumlah karyawan. Pada fenomena keterlambatan yang didapati oleh penulis dikonfirmasi langsung oleh pihak Manajer HRD bahwa memang benar terdapat sejumlah pegawai yang sering terlambat melaksanakan absensi.

Selanjutnya yaitu sebagian atasan jarang berada tepat waktu di kantor dan longgar dalam mengawasi kegiatan para karyawan. Hal tersebut ditandai dengan hasil wawancara dengan salah seorang staf mengatakan bahwa meskipun dirinya merupakan karyawan baru tetapi sebagian atasannya cenderung bersikap santai, melakukan tugas di luar pekerjaan dan adanya pemberian tugas yang bukan bagian dari pekerjaan.

Alhasil didasarkan pada hasil fenomena dan masalah tersebut, penulis tertarik untuk meneliti mengenai ***“Pengaruh Iklim Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang sebelumnya, penulis mengidentifikasi masalah yaitu

1. Bagaimana iklim organisasi di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar ?
2. Bagaimana *employee engagement* di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar ?
3. Bagaimana *turnover intention* di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar ?
4. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar ?
5. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar ?
6. Bagaimana pengaruh iklim organisasi dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* secara bersama-sama di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Dilihat dari permasalahan yang disusun sebelumnya, alhasil tujuan dari penelitian ini adalah

1. Mengetahui bagaimana iklim organisasi di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar
2. Mengetahui bagaimana *employee engagement* di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar
3. Mengetahui bagaimana *turnover intention* di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar
4. Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar
5. Mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar
6. Mengetahui pengaruh iklim organisasi dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar

1.4 Manfaat Penelitian

1. Penulis

Penelitian ini disusun untuk memberikan tambahan pengetahuan tentang manajemen insani dan penulis berharap topik ini ketika diimplementasikan secara langsung dapat membantu penulis untuk memahami iklim organisasi, *employee engagement* dan *turnover intention*.

2. Perusahaan

Hasil penelitian yang diperoleh mampu memberikan dan membagikan wawasan dan sudut pandang perihal iklim organisasi, *employee engagement* dan *turnover intention* alhasil dapat menjadi evaluasi dan masukan bagi perusahaan kedepan.

3. Pihak lain

Hasil penelitian diharapkan bisa sebagai referensi untuk pihak lain tentang iklim organisasi, *employee engagement* dan *turnover intention*.

1.5 Kerangka Pemikiran

Faktor iklim dalam organisasi dapat memengaruhi suasana di dalamnya dimana sangat penting untuk mampu membangun suasana kondusif bagi kenyamanan dan kepuasan pada karyawan. Iklim organisasi adalah seperangkat karakteristik terukur dari lingkungan kerja dimana karyawan akan merasakan karakteristik tersebut secara langsung dan tidak langsung selama bekerja di dalamnya sehingga memengaruhi motivasi dan perilaku mereka (Jnaneswar.K & Ranjit, 2019). Mengacu pada Stringer (dalam Jnaneswar.K & Ranjit, 2019) terdapat 6 indikator yang menjadi pengukuran yakni struktur, dukungan, tanggung jawab, standar, penghargaan dan komitmen.

Hubungan yang terjalin diantara perusahaan dengan karyawan merupakan hal yang penting untuk keberlangsungan produktivitas dan sumbangsih dalam bisnis. Alhasil perlu adanya keterikatan antara karyawan dengan perusahaan. Mengacu pada Schaufeli (dalam Anitha J., 2014) *employee engagement* adalah sikap yang mempunyai pandangan positif, mempertimbangkan mengenai kesatuan dalam hubungan kerja yang ditandai pertama yaitu mempunyai semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*).

Sedangkan Gallup (2022) mendefinisikan *employee engagement* yakni keterlibatan karyawan, adanya kepuasan yang dialami serta perasaan antusiasme karyawan ketika melaksanakan pekerjaan mereka. Konseptualisasi Gallup tentang *employee engagement* mempunyai *tools* Q¹² yang dikembangkan sebagai alat manajerial untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat empat indikator dalam Q¹² yaitu kebutuhan dasar (*basic need*), kontribusi individu (*individual contribution*), kerjasama (*teamwork*), dan pertumbuhan (*growth*).

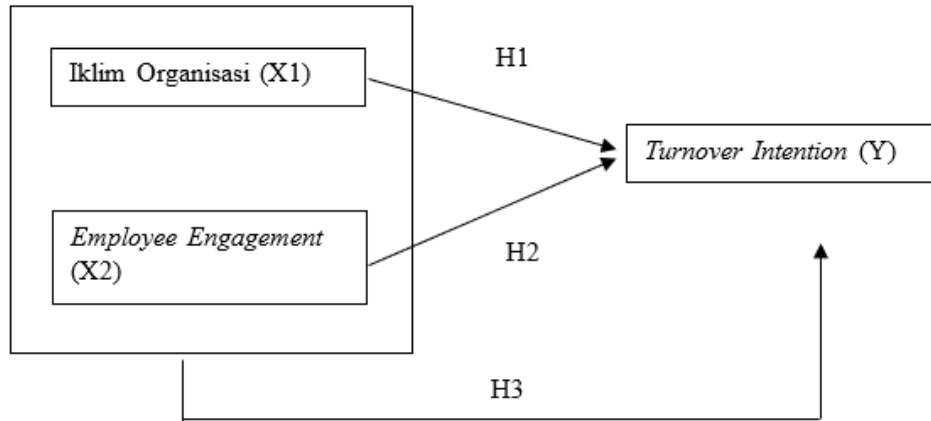
Employee engagement adalah variabel yang dapat memengaruhi status *turnover intention* di perusahaan apakah tergolong tinggi atau rendah yang artinya yaitu ketika karyawan merasakan terikat dengan pekerjaan dan perusahaan mereka maka kecil kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan (Lu, 2016).

Bluedorn (dalam Fauziridwan et al., 2018) berpendapat *turnover intention* yaitu kecenderungan karyawan yang mempunyai kesempatan untuk meninggalkan perusahaan atau dengan rela berhenti dari pekerjaannya. Maka dari itu, perusahaan harus mengetahui cara terbaik untuk mengurus dan berkewajiban untuk bertanggung jawab atas sumber daya manusianya (Jamal et al., 2021). Mobley (dalam Tanuwijaya & Harjanti, 2016) menyatakan terdapat 3 indikator untuk mengukur apakah *turnover intention* dalam perusahaan itu rendah atau tinggi yang pertama ialah karyawan mempunyai pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of leaving the organization*), kedua adalah adanya niat dari karyawan untuk memilih alternatif lainnya (*intention to search for alternative*) dan ketiga adalah karyawan berniat berhenti atau keluar (*intention to quit*).

Didasarkan pada dari penelitian sebelumnya yang dilaksanakan di salah satu perusahaan cat di Bandung dikatakan adanya keterikatan karyawan (*employee engagement*) mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan alhasil untuk mengurangi kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan ketika karyawan berkomitmen terhadap perusahaan, perusahaan bisa menerapkan strategi retensi melalui program pelatihan dan peningkatan karir untuk menciptakan insentif yang kuat bagi karyawan tetap tinggal di perusahaan (Fauzia & Marwansyah, 2020). Di samping itu riset sebelumnya di industri teknologi di Kerala, India dari 154 karyawan IT yang bekerja di 15 perusahaan, dikatakan iklim organisasi memengaruhi negatif kepada peningkatan atau penurunan *turnover intention* dimana iklim organisasi memengaruhi kepada motivasi, moral dan psikologi karyawan yang dapat memengaruhi *turnover* (Jnaneswar.K & Ranjit, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian oleh Seymour & Geldenhuys (2018) di perusahaan teknologi informasi dan komunikasi didapati bahwa dialog tim sebagai bentuk iklim organisasi dan adanya *employee engagement* khususnya dalam faktor keterlibatan seperti adanya upaya diskresioner, niat berpindah, komitmen rasional, komunikasi, dan dukungan pengawasan yang dirasakan memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil tersebut didapati bahwa iklim organisasi dan *employee engagement* berpengaruh secara negatif terhadap niat berpindah (*turnover intention*)

Gambar 1. 3 Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil Pengolahan Penulis

Berdasarkan hasil model penelitian diatas, penulis menyatakan hipotesis penelitian ini :

H1 : Iklim organisasi berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* di PT Ritra Cargo Cabang Denpasar.

H2 : *Employee Engagement* berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* di PT Ritra Cargo Cabang Denpasar.

H3 : Iklim Organisasi dan *employee engagement* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT Ritra Cargo Cabang Denpasar.