

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR EMPLOYEE ENGAGEMENT DALAM MENCEGAH TURNOVER KARYAWAN PADA UD.TRINITY GUNUNGSITOLI ALO'OA

By JOSHUA KURNIA LASE

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR EMPLOYEE ENGAGEMENT
DALAM MENCEGAH TURNOVER KARYAWAN PADA
UD.TRINITY GUNUNGSITOLI ALO'OA**

SKRIPSI



Oleh :

JOSHUA KURNIA LASE

NIM : 2319259

122
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

T.A 2024

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, Penelitian karya ilmiah, penyusunan laporan, Penelitian kritik, atau tinjauan suatu masalah; dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Universitas Nias.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin Universitas Nias

ABSTRAK

Lase, Joshua Kurnia.2023. Analisis Faktor-Faktor *Employee Engagement*

Dalam Mencegah *Turnover* Karyawan Pada UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa. Skripsi. Pembimbing Eliagus Lahagu, S.E.,M.M.

45
Komitmen terhadap kesuksesan pekerjaan sering disebut sebagai *Employee Engagement*. *Employee engagement* merupakan suatu istilah yang relatif baru dalam ilmu sumber daya manusia, dimana kata tersebut sering digunakan oleh lembaga konsultan yang khusus bergerak dalam bidang sumber daya manusia.

7
Employee Engagement di perusahaan sangat penting karena memberikan banyak manfaat sehingga setiap karyawan harus memiliki rasa *Engaged*. Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan pada UD.trinity Gunungsitoli Alo'oa.
2. Untuk mengetahui manfaat *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* pada UD.trinity Gunungsitoli Alo'oa.
3. Untuk mengetahui standar operasional peorsedur (SOP) *Employee Engagement* dalam mencegah *turnover* karyawan pada UD.trinity Gunungsitoli Alo'oa.

38
Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskripsif kualitatif. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 5 informan.

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari penelitian yang dilakukan, Maka diperoleh hasil yaitu :

1. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa ada 3 faktor dimensi *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan pada UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa, yaitu *Vigor* (semangat) *Dedication* (dedikasi) *Absorption* (penyerapan/keasykan). Ketiga faktor *Employee Engagement* diatas sangat membantu perusahaan

dalam mencegah *Turnover* karyawan, karna karyawan cenderung bekerja dan meningkatkan kinerjanya bukan hanya untuk uang/gaji namun dikarenakan karyawan merasa bersemangat, mendedikasikan dirinya serta focus terhadap pekerjaannya pada perusahaan dan mempunyai rasa tanggungjawab tinggi terhadap tugas yang diamanahkan untuk diselesaikan.

2. Manfaat *Employee Enagement* atau keterikatan karyawan pada perusahaan sangat memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan saat bekerja. karyawan tidak merasa stress terhadap pekerjaannya, menjaga mental karyawan serta karyawan mempunyai kesempatan mengembangkan keterampilan dan skill nya. Hal ini juga secara tidak langsung membantu perusahaan dalam menurunkan tingkat absensi, memperpanjang lama karyawan bekerja, karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dan hal ini berdampak baik dalam membantu menurunkan *Turnover* pada perusahaan.
3. Standard operasional prosedur (SOP) yaitu membuat proses langkah demi langkah untuk mengukur dan meningkatkan keterlibatan karyawan dan menetapkan pedoman dan harapan yang jelas untuk pimpinan perusahaan serta karyawannya dan menerapkan startegi untuk meningkatkan semangat dan produktifitas karyawan.

Hal ini merupakan salahsatu SOP *Employee Engagemen* pada perusahaan karna secara tidak langsung standar operasional prosedur dibuat dengan tujuan untuk melindungi organisasi unit kerja, SOP juga memperjelas tugas, wewenang dan tanggung jawab apa saja dari masing-masing pelaksana/ petugas/ pegawai terkait sehingga para karyawan merasa aman dan diperhatikan oleh perusahaan serta mempunyai tujuan dan misi yang sama dalam perusahaan tempat ia bekerja.

Kata Kunci : *Employee Engagement, Turnover Karyawan*

ABSTRACT

Lase, Joshua Kurnia.2023. Analysis of Employee Engagement Factors in Preventing Employee Turnover at UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa. Thesis. Advisor Eliagus Lahagu, S.E.,M.M.

47

Commitment to job success is often referred to as Employee Engagement. Employee engagement is a relatively new term in human resources science, where the word is often used by consulting agencies that specifically work in the field of human resources.

Employee Engagement in a company is very important because it provides many benefits so that every employee must have a sense of Engaged. The objectives of this study are:

1. To determine the factors of Employee Engagement in preventing employee Turnover at UD.trinity Gunungsitoli Alo'oa.
2. To determine the benefits of Employee Engagement in preventing Turnover at UD.trinity Gunungsitoli Alo'oa.
3. To find out the standard operating procedure (SOP) for Employee Engagement in preventing employee turnover at UD.trinity Gunungsitoli Alo'oa.

38
This study uses a qualitative descriptive research type. The number of informants in this study was 5 informants.

Based on the data collected from the research conducted, the following results were obtained:

1. From the results of this study, it was found that there are 3 dimensional factors of Employee Engagement in preventing employee turnover at UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa, namely Vigor (enthusiasm) Dedication (dedication) Absorption (absorption/enjoyment). The three Employee Engagement factors

101

above are very helpful for companies in preventing employee turnover, because employees tend to work and improve their performance not only for money/salary but because employees feel enthusiastic, dedicate themselves and focus on their work at the company and have a high sense of responsibility for the tasks entrusted to be completed.

2. The benefits of Employee Engagement or employee attachment to the company ¹⁹ have a very positive impact on the company and employees while working. employees do not feel stressed about their work, maintain employee mentality and employees ¹⁰⁰ have the opportunity to develop their skills and abilities. This also indirectly helps the company in reducing absenteeism rates, extending the length of time employees work, employees who have high loyalty and this has a good impact in helping to reduce Turnover in the company.

¹⁰⁶ 3. Standard operating procedures (SOPs) namely creating a step-by-step process to measure and improve employee engagement and set clear guidelines and expectations for company leaders and their employees and implement strategies to increase employee enthusiasm and productivity.

This is one of the SOP Employee Engagement in the company because indirectly standard operating procedures are made with the aim of protecting the work unit organization, SOPs also clarify the duties, authorities and responsibilities of each implementer/officer/employee related so that employees feel safe and cared for by the company and have the same goals and missions in the company where they work.

Keywords: Employee Engagement, Employee Turnover

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan atas berkat dan anugerah Tuhan Yang Maha Esa atas segala lindungannya kepada peneliti, sehingga penyusunan proposal penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Dalam penelitian proposal ini telah melibatkan berbagai pihak yang telah membantu, oleh karena itu peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, kepada pihak yang telah membantu, yakni :

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt.,M.Si. Sebagai Pj. Rektor Universitas Nias
 2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E.,M.M. Sebagai Plt. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
 3. Bapak Yupiter Mendrofa, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
 4. Bapak Eliagus Telaumbanua, S.E.,M.M sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan proposal penelitian ini.
 5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen di Universitas Nias atas semua ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
 6. Staf administrasi untuk bantuannya selama peneliti melakukan studi di Universitas Nias.
 7. Seluruh keluarga besar Papa-Mama, Abang, Kakak dan Adik-adik, Terima kasih atas dukungan doa, kepada peneliti.
 8. Seluruh teman-teman seperjuangan di Lokal MD-9 dan pihak lain.
- Akhir kata peneliti ucapkan Terimakasih Hanya YA'AHOWU!!

Gunungsitoli, Juni 2023

Peneliti

Joshua Kurnia Lase

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	25 ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENDAHULUAN	5
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus penelitian	2
1.3 Rumusan masalah	3
1.4 Tujuan penelitian	3
1.5 Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	5
2.1 <i>Employee Engagement</i>	5
2.1.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	5
2.1.2 Faktor-faktor Dimensi <i>Employee Engagement</i>	6
2.1.3 Defisi (<i>Employee Engagement</i>)	7
2.1.4 Manfaat <i>Employee Engagement</i>	8
2.2 <i>Turnover</i> Karyawan	10
2.2.1 Pengertian <i>Turnover</i> karyawan.....	10
2.2.2 Jenis-jenis <i>Turnover</i> karyawan.....	10
2.2.3 Dampak <i>Turnover</i> bagi perusahaan.....	11
2.2.4 Faktor-faktor penyebab <i>Turnover</i>	14
2.3 <i>Employee Engagement</i> dalam mencegah <i>Turnover</i>	15
2.4 Standar Operasional Prosedur (SOP) <i>Employee Engagement</i>	16
2.5 Peneliti terdahulu.....	19

2.6	Kerangka berpikir	21
-----	-------------------------	----

40

BAB III METODE PENELITIAN27

3.1	Pendekatan Dan Jenis Penelitian	27
3.2	Variabel Penelitian.....	27
3.3	Lokasi Penelitian.....	28
3.4	Sumber Data	28
3.5	Instrumen Penelitian.....	29
3.6	Jenis Penelitian	30
3.7	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.8	Teknik Analisis Data.....	32
3.9	Jadwal Penelitian.....	33

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Gambaran umum Lokasi Penelitian.....	35
4.1.1 Sejarah Singkat UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa.....	35
4.1.2 Bahan Baku.....	36
4.1.3 Bahan Baku Untuk Finishing.....	36
4.1.4 Peralatan.....	36
4.2 Struktur Organisasi.....	37
4.2.1 Tugas Dan Fungsi Masing-Masing Bagian.....	38
4.2.2 Visi Dan Misi UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa.....	48
4.3 Deskripsi Identitas Informan.....	49
4.4 Deskripsi Hasil Penelitian.....	50
4.4.1 Faktor-Faktor <i>Employee Engagement</i>	50
4.4.2 Manfaat <i>Employee Engagement</i>	55
4.4.3 Standar Operasional Prosedur (SOP).....	60
4.5 Analisis Dan Pembahasan.....	63
4.5.1 Analisis Faktor-Faktor <i>Employee Engagement</i> Dalam Mencegah <i>Turnover</i> Karyawan.....	63
4.5.2 Manfaat <i>Employee Engagement</i> Dalam Mencegah <i>Turnover</i> Karyawan.....	66
4.5.3 Standar Operasional Prosedur (SOP) <i>Employee Engagement</i> dalam mencegah <i>Turnover</i> karyawan.....	67
59 Implikasi hasil penelitian.....	69
4.6.1 Implikasi teoretis.....	69

4.5.1 Implikasi praktis.....	49 65
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71
DAFTAR PERTANYAAN.....	76

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti menginginkan kesuksesan. Hal itu berlaku pada setiap perusahaan besar maupun kecil, perusahaan swasta maupun negara, dan/atau perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun barang. Karyawan merupakan elemen penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan dapat dikatakan sukses apabila perusahaan tersebut telah mampu mencapai tujuan yang di buat oleh perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tentunya menjadi tolak ukur pada setiap perusahaan agar nantinya dapat memberikan keuntungan besar pada perusahaan tersebut. Kualitas SDM sendiri dapat dilihat dari seberapa besar kontribusinya serta *engagement* yang dimiliki dalam menjalankan perusahaan tersebut.

Menurut Kenneth D. Wijaya (2020) “*Employee Engagement* memiliki beberapa keuntungan yakni meningkatkan produktivitas, keuntungan, kepuasan konsumen, serta efisiensi, menurunkan *Turnover* karyawan, mengurangi ketidakhadiran, penipuan, kecelakaan kerja, serta keluhan karyawan.

Menurut Igbaria dan Greenhaus (1992) dalam Palupi (2019) “menyebutkan *Turnover* dapat berakibat fatal bagi organisasi karena perusahaan dapat mengalami kekurangan tenaga ahli pada pasar tenaga kerja dan menyebabkan biaya pendidikan yang tinggi bagi karyawan pemula.” *Turnover* karyawan juga dapat disebabkan oleh berbagai hal, mulai dari ketidakpuasan kondisi kerja, masalah finansial perusahaan, dan lainnya.

Hal serupa juga terjadi pada perusahaan UD.triunity Gunungsitoli Alo'oa, rendahnya *employee engagement* (keterikatan karyawan) pada perusahaan, cenderung mengakibatkan terjadinya *Turnover* (pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi). Yang membuat perusahaan kehilangan karyawannya secara terus menerus seiring berjalannya waktu, hal ini dikarenakan karyawan cenderung tidak bersemangat dan menjalankan aktivitas pekerjaannya sehingga membuat perusahaan mengalami kekurangan tenaga kerja dan menjadi penghambat pada perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, Salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah keterkaitan (*Employee Engagement*). Dalam kondisi ini, karyawan akan melibatkan dan mengekspresikan dirinya secara fisik, secara emosional dan secara kognitif selama karyawan itu sedang menjalankan perannya dalam pekerjaan. Selain itu, Menurut F susanto (2016) “*Employee Engagement* menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya pada perusahaan.”

Untuk mengamati fenomena di UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa maka penelitian tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul : “ **Analisis Faktor-Faktor *Employee Engagement* Dalam Mencegah *Turnover* Karyawan Pada UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa**”.

1.2 Fokus Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan dengan mudah, terarah dan mendapatkan hasil yang baik sesuai dengan yang diinginkan, maka perlu adanya pembatasan terhadap ruang lingkup penelitian agar pemecahan masalah dapat lebih terarah dan juga karna keterbatasan waktu, biaya dan tenaga yang dimiliki, maka dengan itu penulis

merumuskan subfokus penelitian, terkaid “Analisis faktor-faktor *Employee Engagement* Dalam Mencegah *Turnover* Karyawan Pada UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa”.

1.3 Rumusan Masalah

³⁷ Masalah dalam suatu penelitian bertumpu pada suatu fokus Masalah suatu keadaan yang bersumber dari hubungan antara dua faktor atau lebih yang menghasilkan situasi untuk menimbulkan tanda-tanda dan dengan sendirinya memerlukan suatu upaya untuk mencari jawaban Bertitik dari ¹⁷ latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apa saja faktor-faktor *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* pada UD.trinity Gunungsitoli Alo'oa ?
2. Apa saja manfaat *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* pada UD.trinity Gunungsitoli Alo'oa ?
3. Apa saja standar operasional prosedur (SOP) *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* pada UD.trinity Gunungsitoli Alo'oa ?

⁶³ 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu :

4. Untuk mengetahui faktor-faktor *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan pada UD.trinity Gunungsitoli Alo'oa.
5. Untuk mengetahui manfaat *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* pada UD.trinity Gunungsitoli Alo'oa.
6. Untuk mengetahui standar operasional peorsedur (SOP) *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan pada UD.trinity Gunungsitoli Alo'oa.

102

1.5 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap semoga penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat :

91

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan peneliti khususnya mengenai faktor-faktor *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan, serta skripsi ini diharapkan menjadi skripsi yang berkualitas sehingga mampu meluluskan peneliti dengan nilai yang memuaskan.

68

b. Bagi Lokasi Penelitian.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran jelas tentang pentingnya *Employee Engagement* pada perusahaan sehingga dapat mencegah terjadinya *Turnover* karyawan pada perusahaan.

46

c. Bagi Universitas Nias.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambah ilmu pengetahuan, khusus bagi manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan dipergustakaan Universitas dan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa lainnya.

77

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat dikembangkan menjadi lebih sempurna.

BAB II

56

LANDASAN TEORI

2.1 *Employee Engagement*

17

2.1.1 *Pengertian Employee engagement*

Komitmen terhadap kesuksesan pekerjaan sering disebut sebagai *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan suatu istilah yang relatif baru dalam ilmu sumber daya manusia, dimana kata tersebut sering digunakan oleh lembaga konsultan yang khusus bergerak dalam bidang sumber daya manusia.

22

Menurut Luqman Hafidz (2023) *Employee engagement* merupakan istilah dalam bidang *Human Resources* yang diambil dari Bahasa Inggris, apabila diterjemahkan secara harfiah artinya keterikatan karyawan. Secara pelaksanaannya, *employee engagement* adalah ukuran seberapa terikatnya karyawan dengan pekerjaan, perusahaan, dan tujuan organisasi. Keterikatan ini dipercaya menjadi hal penting karena karyawan yang merasa terlibat dan terikat secara positif dengan perusahaan cenderung akan lebih produktif, lebih bersemangat, dan bertahan untuk tetap berada di perusahaan untuk jangka waktu yang lebih lama.

27

Keterikatan karyawan merupakan sikap di tempat kerja yang mendorong semua pengikut organisasi untuk memberikan keunggulan mereka setiap hari dan berkomitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka. Dengan demikian, keterlibatan karyawan dapat disimpulkan sebagai keadaan pikiran positif karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Keterlibatan karyawan dapat dipertimbangkan dari kekuatan (seberapa kuat usaha karyawan ketika bekerja), dedikasi (seberapa tinggi komitmen karyawan dalam bekerja), dan penyerapan (seberapa erat karyawan terhadap pekerjaannya) (Chanana & Sangeeta, 2019)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas²⁸ Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan tersebut sebagai acuan *Employee Engagement* pada penelitian ini.

Berikut ini beberapa definisi *Employee Engagement* yang mendukung pengertian diatas :

- Keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*)³⁹ merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategic perusahaan (Vellya, Pio dan Rumawas, 2020)
- *Employee engagement* dicirikan sebagai komitmen, keinginan dan semangat yang besar, upaya yang kuat untuk mewujudkan peningkatan level bisnis, terus berupaya dalam menghadapi tiap rintangan, melampaui harapan, dan punya inisiatif (Noviardy & Aliya, 2020).

²⁸ *Employee engagement* adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil menurut Allen, dalam Sihombing (2018:19).

⁵⁶ 2.1.2 Faktor-faktor dimensi *Employee Engagement*

¹⁵ Menurut Schaufeli et.al dalam Erwina (2020) *Employee Engagement* terdiri dari tiga indikator dimensi, yaitu: 1) *Vigor* (Semangat). 2) *Dedication* (Dedikasi) dan 3) *Absorption* (Keasyikan). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari tiga dimensi atau indikator tersebut, persepsi tertinggi karyawan tentang *employee engagement* ada pada dimensi *vigor* sedangkan dimensi terendah yaitu *absorption*.

⁴ 1. *Vigor* (Semangat/kekuatan) Semangat dikarakteristikan dengan energi dan resiliensi mental yang tinggi saat sedang bekerja,

kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Biasanya individu dengan skor tinggi pada aspek kekuatan memiliki energi dan stamina tinggi serta bersemangat saat bekerja. Sedangkan individu dengan skor rendah memiliki tingkat energi, semangat dan stamina yang rendah saat bekerja.

2. *Dedication* (Dedikasi) Dedikasi mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Individu dengan skor dedikasi tinggi secara kuat mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena adanya pengalaman bermakna, menginspirasi dan menantang. Selain itu, mereka selalu antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Sedangkan individu dengan skor dedikasi rendah tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya karena tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi dan menantang.

3. *Absorption* (Penyerapan) penyerapan dikarakteristikkan dengan konsentrasi/penghayatan penuh, minat terhadap pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Biasanya individu dengan skor absorpsi tinggi merasa tertarik dengan pekerjaan dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

indikator dimensi diatas merupakan faktor-faktor *Employee Engagement* karyawan dalam suatu perusahaan agar dapat mencapai *Employee Engagement* dengan tingkatan yang baik dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.3 Definisi *Employee Engagement*

Employee Engagement didefinisikan sebagai keadaan dimana individu atau karyawan secara emosional dan intelektual berkomitmen untuk organisasi atau kelompok, yang diukur dengan tiga perilaku utama yaitu berbicara (*say*), bertahan (*stay*), dan bekerja keras (*strive*). Menurut Hewitt (2016); Dalam Tatang Mulyana (2020) tiga perilaku utama yaitu:

1. **Say.** Secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.
2. **Stay.** Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.
3. **Strive.** Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

Dari 3 (tiga) ciri keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) diatas, menyatakan ¹⁰⁵ bahwa seorang karyawan yang memiliki *Employee Engagement* yang baik cenderung akan berperilaku positif yaitu *say, stay, strive* di dalam perusahaan dan memberikan kontribusi lebih untuk perusahaan.

2.1.4 Manfaat *Employee Engagement*

Keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) ⁷⁰ dalam perusahaan dapat memotivasi mereka untuk bekerja dan bersaing. Keterlibatan karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam bisnis. Karyawan yang terlibat akan berusaha untuk bekerja dengan rajin dan dengan sikap positif sehingga kerja yang dihasilkan lebih cepat dan lebih produktif (Manalu et al. 2021).

Menurut Sucahyowati & Hendrawan (2020) *Employee Engagement* (keterlibatan karyawan) menjadi hal penting yang berdampak pada kinerja karyawan yang berkaitan dengan tenaga kerja secara keseluruhan dan lingkungan bisnis organisasi.

¹⁵ Keterlibatan karyawan telah menjadi prioritas tinggi bagi setiap organisasi, seperti agar perusahaan berhasil dalam lingkungan bisnis yang keras, dibutuhkan karyawan yang sangat kompeten dan sangat terlibat yang dapat memenuhi harapan tinggi pemberi kerja terhadap mereka.

30

Saat ini *Employee Engagement* merupakan salah satu hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, sebab dengan karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi akan bekerja lebih produktif, berdasarkan beberapa penelitian mengatakan bahwa (Ismail dkk., 2019) *Employee Engagement* memiliki hubungan yang positif, maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut.

Dalam (article *Benefits* 2022) Manfaat *Employee Engagement* yaitu:

- a) ⁹ Manfaat *Employee Engagement* Bagi perusahaan, keterlibatan karyawan dapat:
1. Melihat loyalitas karyawan dalam pekerja
 2. Tugas yang diselesaikan tepat waktu dan dengan kualitas terbaik
 3. Jika karyawan merasa senang di tempat kerja, citra perusahaan menjadi bagus
 4. Produktivitas karyawan meningkat seiring dengan kepuasan kerja mereka
 5. Menghemat biaya karena *turnover rate* yang rendah.
- b) ⁹ Manfaat *Employee Engagement* Bagi karyawan, untungnya adalah:
1. Karyawan dapat merasa terus semangat bekerja karena sadar akan peran mereka di perusahaan
 2. Karyawan tidak merasa stres terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.
 3. Kesehatan mental karyawan terjaga Ada kesempatan untuk mengembangkan keterampilan karyawan.

62 2.2 Turnover

2.2.1 Pengertian Turnover Karyawan

Menurut Hafidh (2020), ²⁰ *Turnover* karyawan adalah aktivitas pergantian karyawan suatu perusahaan yang disebabkan oleh faktor penentu terjadinya perpindahan karyawan tersebut baik secara sukarela maupun tidak.”

Menurut Muchlisin Riadi (2018), menyatakan bahwa ³⁹ *Turnover* atau pergantian adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi. hal serupa juga di ungkapkan oleh Audina dan Kusmayadi (2018) ⁷⁴ tentang pengertian dan Indikator *Turnover Intention*, Meliputi : Pikiran untuk keluar, Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan ²⁸ beberapa pendapat para ahli diatas Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan tersebut sebagai acuan *Turnover* pada penelitian ini.

21 2.2.2 Jenis-jenis Turnover Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2000:125); ²¹ dalam Muchlisin (2018) *Turnover* karyawan diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu *Turnover* secara tidak sukarela dan *turnover* secara sukarela.

1. *Turnover* secara tidak sukarela. Pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. *Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.
2. *Turnover* secara sukarela. Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. *Turnover* secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.

Selama ini cenderung orang menganggap bahwa *Turnover* terjadi karna suatu kesalahan dari karyawan yang beresiko bagi perusahaan sehingga dilakukan pemecatan, Namun, dalam penjelasan diatas *Turnover* karyawan terjadi juga karna keinginan karyawan yang memisahkan diri dari perusahaan sehingga *Turnover* dapat diklarifikasikan menjadi dua jenis, seperti pada penjelasan diatas.

2.2.3 Dampak *Turnover* Bagi Perusahaan

Bukan rahasia lagi jika *Turnover* karyawan seringkali terjadi pada perusahaan manapun dan di industri apapun. Hal ini merupakan hal yang wajar mengingat *Turnover* atau perputaran karyawan pada perusahaan memang lazim terjadi karena akan selalu ada regenerasi di dalamnya. Menurut Anzor algobash (2022) “Jika *Turnover* karyawan terjadi dalam jumlah yang tidak wajar atau sangat tinggi, Ini merupakan sebuah tanda bahwa perusahaan sedang tidak baik-baik saja. Akan ada banyak kerugian yang bisa muncul nantinya akibat tingginya *Turnover* dan tentu saja hal ini akan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja tim di dalamnya.”

Itulah sebabnya, perusahaan harus mengetahui strategi yang tepat untuk mengelolanya dengan baik. Namun, sebelum merencanakan berbagai strategi, perusahaan tentunya harus memahami secara seksama mengenai seluk beluk *Turnover* karyawan. Mulai dari penyebab hingga kerugian yang mungkin akan muncul setelahnya.

Menurut Riska Maria Merdeka (2023), Dampak turnover karyawan bagi perusahaan. Sebagai berikut :

2 1. Biaya penggantian karyawan meningkat

Setiap kali seorang karyawan meninggalkan perusahaan, maka perusahaan harus mencari pengganti yang baru. Proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru memerlukan biaya yang tidak sedikit. Jika perusahaan mengalami *Turnover* karyawan

yang tinggi, maka biaya penggantian karyawan yang tinggi juga akan terjadi dan dapat mengurangi keuntungan bisnis.

2. Hilangnya karyawan yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang berharga

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam pekerjaannya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tidak mudah digantikan oleh karyawan baru. Jika karyawan yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang berharga keluar dari perusahaan, maka hilangnya mereka dapat mengganggu kinerja perusahaan.

3. Menurunnya produktivitas dan kualitas kerja

Turnover karyawan yang tinggi dapat mengganggu kinerja tim dan menurunkan produktivitas karyawan yang tersisa. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi dan kepercayaan karyawan yang tersisa, serta perlu waktu bagi karyawan baru untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan pekerjaan mereka.

4. Dampak psikologis pada karyawan yang tersisa

Karyawan yang tersisa setelah adanya *turnover* karyawan dapat merasa tidak aman dan tidak nyaman karena lingkungan kerja yang berubah secara drastis. Hal ini dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak termotivasi dan produktif dalam bekerja.

5. Pengaruh pada citra perusahaan

Turnover karyawan yang tinggi dapat memberikan kesan negatif pada citra perusahaan di kalangan karyawan dan calon karyawan. Hal ini dapat mengurangi minat calon karyawan untuk bergabung dengan perusahaan dan juga dapat mempengaruhi pandangan pelanggan terhadap perusahaan.

6. Kerugian waktu dan energi manajemen perusahaan

Manajemen perusahaan harus menghabiskan waktu dan energi untuk menangani masalah yang berkaitan dengan *Turnover* karyawan. Mereka harus mencari cara untuk meningkatkan retensi

karyawan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, sehingga perusahaan dapat mencapai performa bisnis yang optimal.

7. Menurunnya kepuasan pelanggan

Turnover karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi kualitas layanan atau produk yang diberikan perusahaan. Jika karyawan baru tidak memahami dengan baik produk atau layanan yang ditawarkan, maka hal ini dapat menyebabkan kepuasan pelanggan menurun. Kepuasan pelanggan yang menurun dapat berdampak pada penurunan penjualan dan citra perusahaan yang semakin buruk.

8. Hilangnya nilai bisnis dan hubungan dengan karyawan

Karyawan yang telah bekerja untuk perusahaan selama beberapa waktu biasanya memiliki nilai bisnis yang tinggi, termasuk keahlian khusus, kontak pelanggan, dan hubungan kerja yang kuat. Jika karyawan tersebut meninggalkan perusahaan, maka nilai bisnis dan hubungan yang telah dibangun selama bertahun-tahun juga dapat hilang.

9. Mengurangi inovasi dan kreativitas

Karyawan yang telah bekerja untuk perusahaan selama beberapa waktu biasanya memiliki pemahaman yang lebih baik tentang proses kerja dan dapat memberikan saran atau ide untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Jika karyawan tersebut meninggalkan perusahaan, maka ide-ide kreatif dan inovatif mereka juga akan hilang. Hal ini dapat menghambat pertumbuhan perusahaan dan mengurangi daya saing di pasar.

10. Menurunkan motivasi dan kepercayaan karyawan yang tersisa

Turnover karyawan yang tinggi dapat membuat karyawan yang tersisa merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan karyawan menjadi lebih sulit untuk dipimpin dan mengurangi kepercayaan karyawan pada manajemen perusahaan. Karyawan yang tidak termotivasi dan

kurang percaya diri dapat mengganggu kinerja tim dan performa bisnis secara keseluruhan.

Oleh karena itu, perusahaan harus mengambil tindakan yang tepat untuk mengatasi dampak dari *Turnover* karyawan yang tinggi.

Menurut Andini (2019), bahwa tingkat niat untuk meninggalkan yang tinggi (*Tunover*) akan berdampak negatif pada organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidak pastian dalam kondisi karyawan.

2.2.4 Faktor-Faktor Penyebab *Turnover*

Turnover merupakan indikasi bahwa ada masalah dalam organisasi. Salah satu strategi untuk mempertahankan karyawan adalah mengidentifikasi beberapa faktor yang menyebabkan keinginan untuk pindah (Tamenkel dan Rumawas, 2020).

Menurut Rizka Maria Merdeka (2021), Meyatakan bahwa Faktor Penyebab ² Terjadinya *Turnover* yaitu :

A. Faktor Individu

Faktor individu yang menyebabkan terjadinya *Turnover*, meliputi:

1. Beban kerja yang terlalu berat
2. Durasi kerja yang sudah cukup lama
3. Kepuasan kerja seorang karyawan yang tidak memenuhi *work-life balance*
4. Budaya kerja yang tidak sesuai dengan kebiasaan dan karakteristik

B. Faktor Perusahaan

Faktor *Turnover* yang satu ini meliputi :

1. Transparansi perusahaan
2. Sistem kerja yang represif dan tidak memperhatikan kebutuhan karyawan
3. Kurangnya program engagement perusahaan

4. Ketidakmampuan dalam beradaptasi di segala situasi.

C. Faktor Geografis

Terakhir, untuk *Turnover* jenis ini biasanya berasal dari lokasi rumah seorang karyawan yang terlalu jauh dengan lokasi kantor. Hal tersebut mengharuskan karyawan untuk datang lebih pagi atau mengambil sistem WFH (*Working From Home*) sehingga memutuskan untuk mengundurkan diri karena faktor geografis.

2.3 *Employee Engagement* Dalam Mencegah *Turnover*

Employee Engagement erat kaitannya dengan sebuah transedental karakter individu dalam memiliki keterikatan pada perusahaan secara positif, keadaan ini lah yang akan menunjang keberhasilan bagi perusahaan, yang dimana sikap positif ini dapat menekan tingkat *Turnover Intention* disebuah perusahaan.

Rasa keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) timbul apabila ada afinitas yang terjalin baik antara karyawan dengan perusahaan, jika seorang karyawan tidak memiliki rasa keterikatan pada organisasinya maka, karyawan dengan mudah memutuskan untuk tidak ikut serta berkontribusi pada organisasi, atau merasa tidak dihargai kontribusinya, dengan kejenuhan ini karyawan akan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasinya (2021).

Hal ini juga dibuktikan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Fatkur rokhman (2022), yang berjudul Pengaruh “*Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi Pada CV. Karya Perdana Desa Sumbermulio Kabupaten Jombang*”. Pada kesimpulannya menyatakan bahwa tingkat intensitas niat karyawan melepaskan diri dari perusahaan dapat berkurang dengan semakin meningkatnya

keterikatan karyawan pada perusahaan. Kondisi ini dibuktikan dengan hasil analisis bahwa *Employee Engagement* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian lain juga diungkapkan oleh putri (2013:30) dalam Fatkur-rokhman (2022) yang dimana pada kesimpulan penelitiannya bahwa “*Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap tingkat *Turnover* karyawan dimana semakin tinggi *Engagement* karyawan akan menurunkan tingkat *Turnover* karyawan”

Dari beberapa pendapat para ahli dan peneliti terdahulu diatas, bahwa tingkat keterikatan (*Employee Engagement*) mempunyai peran penting penting pada pencegahan turnover dalam suatu perusahaan, dimana semakin tinggi *Engagement* yang dimiliki oleh seorang karyawan akan dapat membantu perusahaan khususnya dalam mencegah dan menurunkan *Turnover*.

2.4 Standar Operasional Prosedur (SOP) Employee Engagement

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek terpenting dalam menjaga keberlanjutan dan kesuksesan sebuah organisasi. Salah satu hal yang krusial dalam pengelolaan SDM adalah memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan serta menghadapi perubahan yang terus berlangsung di lingkungan bisnis. Oleh karena itu, untuk pelaksanaan pelatihan berkala dan bagaimana hal tersebut dapat meningkatkan keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*)

a. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Identifikasi Kebutuhan Pelatihan merupakan tahap kritis dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) *Employee Engagement*. Proses ini melibatkan pengumpulan informasi dan analisis yang teliti untuk menentukan jenis pelatihan apa yang diperlukan oleh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Berikut adalah

langkah-langkah yang biasanya dilakukan dalam tahap identifikasi kebutuhan pelatihan:

1. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja ¹⁰⁴ adalah salah satu cara yang paling umum digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Pimpinan perusahaan melakukan evaluasi kinerja secara rutin untuk menilai pencapaian karyawan terhadap target dan standar yang telah ditetapkan. Dari hasil evaluasi ini dapat mengidentifikasi area-area di mana karyawan mungkin memerlukan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kinerja mereka.

2. Wawancara dengan Karyawan

Wawancara dengan karyawan adalah cara lain untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Dalam wawancara ini, pimpinan perusahaan berbicara langsung dengan karyawan untuk mendengarkan masukan mereka tentang area mana yang perlu di perkuat melalui pelatihan. Karyawan dapat memberikan wawasan berharga tentang tantangan ⁶² yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari dan jenis pelatihan apa yang akan membantu mereka mengatasi tantangan tersebut.

3. Survei Kebutuhan Pelatihan

Pimpinan perusahaan dapat melakukan survei kebutuhan pelatihan kepada seluruh karyawan untuk mengumpulkan masukan dari berbagai tingkatan dan departemen dalam organisasi. Survei ini dapat berisi pertanyaan tentang topik-topik pelatihan yang paling diminati atau dibutuhkan oleh karyawan. Hasil survei ini dapat menjadi panduan berharga dalam menentukan prioritas pelatihan.

b. Perencanaan Pelatihan

Perencanaan pelatihan merupakan tahap yang krusial dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) *Employee Engagement*

yang memerlukan pemikiran matang dan strategis. Dalam proses ini harus merumuskan tujuan yang jelas untuk pelatihan, menentukan materi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi, serta memilih metode dan strategi yang efektif untuk penyampaian materi. Dengan perencanaan yang komprehensif kita dapat memastikan bahwa pelatihan tidak hanya memenuhi kebutuhan karyawan dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut *article (clickup 2023)* mengungkapkan SOP *Employee Engagement* karyawan yaitu :

1. Membuat tugas untuk setiap langkah demi langkah untuk mengukur dan meningkatkan keterlibatan karyawan.
2. Menetapkan pedoman dan harapan yang jelas untuk manajer dan anggota tim.
3. Gunakan daftar periksa untuk memastikan setiap langkah diselesaikan secara menyeluruh.
4. Lacak dan analisis umpan balik karyawan dan tingkat kepuasan.
5. Menerapkan strategi untuk meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan.
6. Menumbuhkan budaya kerja yang positif dan inklusif yang mendorong pertumbuhan dan perkembangan.

Dari Standar Operasional Prosedur *Employee Engagement* diatas dapat kita dapat mengetahui tentang pentingnya SOP *Employee Engagement* karyawan dalam mencegah *Turnover* karyawan, hal ini sangat memberikan dampak positif bagi perusahaan maupun karyawan. Kita dapat menyimpulkan bahwa SOP keterikatan karyawan bukan hanya sekedar tata cara atau sebuah aturan. Namun, SOP keterikatan karyawan merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

34
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI DAN JUDUL	HASIL PENELITIAN	SUMBER
1	Carollina Dyah Sarawati Wijaya 1, Martha Suhardiya h2 Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, 1, 2, carollinsaras wati@gmail.com 8 Pengaruh Beban Kerja, <i>Employee Engagement</i> , Dan perceived Organizational Support Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Di Pt. Central Sahabat Baru.	8 Rasa keterikatan karyawan timbul apabila ada afinitas yang terjalin baik antara karyawan dengan perusahaan, jika seorang karyawan tidak memiliki rasa keterikatan pada organisasinya maka, karyawan dengan mudah memutuskan untuk tidak ikut serta berkontribusi pada organisasi, atau merasa tidak dihargai kontribusinya, dengan kejenuhan ini karyawan akan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasinya. 15	Journal of Sustainability Bu siness HOME / ARCHI VES / VOL. 2 8 NO. 1 (2021); MARET 2021 / Articles
2	Erwina 1, a * , 24 Amri 2, b, (2020) <i>Analisis Employee</i> <i>Engagement</i> Melalui <i>Dimensi Vigor, Dedication</i> <i>dan Absorption</i> pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu.	Indikator <i>vigor</i> merupakan indicator dengan nilai tertinggi dan masuk dalam kategori sangat baik, artinya bahwa tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja sangat tinggi.	37 JEMMA, Volume 3 Nomor 2, Agustus 2020 <a href="http://www.ojs.u
nanda.ac.id/index.
php/jemma/in
dex">http://www.ojs.u nanda.ac.id/inde x.php/jemma/in dex
3	Fahmi Jahidah Islamy (2018) Pengaruh <i>Employee</i>	41 sil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif variabel <i>vigor</i> (semangat), <i>dedication</i>	Vol 17 No 2 (2018): Jurnal Indonesia

	41 Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap STIE.	75 (dedikasi) dan dan <i>absorption</i> (keasyikan) terhadap turnover intention secara simultan (keseluruhan) berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> .	Membangun
4	13 Fatkur Rokhman (2022) pengaruh <i>employee</i> <i>engagement</i> terhadap <i>intention</i> dengan komitmen organisasi sebagai mediasi pada CV. Karya perdana desa sumbermulyo kabupaten jombang.	13 tingkat intensitas niat karyawan melepaskan diri dari perusahaan dapat berkurang dengan semakin meningkatnya keterikatan karyawan pada perusahaan.	http://etheses.uin-malang.ac.id/39002/1/16510141.pdf
5	17 Jessica natalia, Elvin rosiana (2011) Analisa Pengaruh <i>Employee</i> <i>engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dan <i>Turnover Intention</i> Di Hotel D'Season Surabaya.	41 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> <i>Employee engagement</i> yang tercipta di hotel d'Season Surabaya memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	https://media.neliti.com/media/publications/85759-ID-analisa-pengaruh-employee-engagement-ter.pdf
6	24 Tatang Mulyana I ; Job Characteristic Model terhadap <i>Employee</i> <i>Engagement</i> pada PTPN VIII Dayeuhmanggung Garut.	24 penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel job characteristics model terhadap <i>employee engagement</i> .	
7	Lutfi Rachman dan Aryo	Hasil penelitian menunjukkan	Vol 14, No 2

	<p>52</p> <p>Dewanto (2016) Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kapanjen Malang).</p>	<p>bahwa <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i>.</p>	<p>(2016) > Rachman</p> <p>an</p> <p>97</p> <p>https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/893</p>
--	--	--	---

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2023) 14

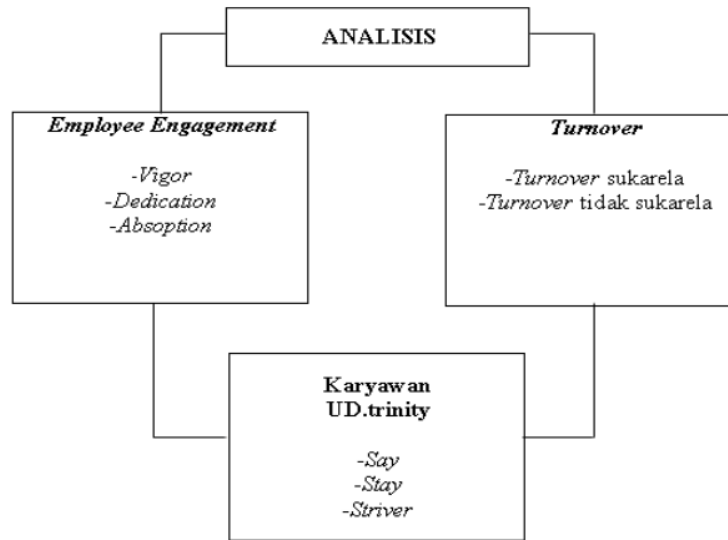
2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran adalah alur pikir peneliti sebagai dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat sub fokus yang menjadi latar belakang dari penelitian ini. Didalam penelitian kualitatif, dibutuhkan sebuah landasan yang mendasari penelitian agar penelitian lebih terarah. Oleh karena itu dibutuhkan kerangka pemikiran untuk mengembangkan konteks dan konsep penelitian lebih lanjut sehingga dapat memperjelas konteks penelitian, metodologi, serta penggunaan teori dalam penelitian.

Penjelasan yang disusun akan menggabungkan antara teori dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila penelitian tersebut berkenaan atau berkaitan dengan fokus penelitian. Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. 25

Gambar 2.2

49

Kerangka Berpikir**Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2023)**

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian dilakukan berbagai cara dan proses agar ditemukan tujuan yang ilmiah dan informasi yang akurat untuk memecahkan masalah (sugiyono, 2018:12)

Menurut sugiyono (2018:13), ada tiga jenis penelitian yakni :

1. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada data kualitatif yaitu tidak berbentuk angka atau bilangan sehingga hanya berbentuk pertanyaan atau kalimat-kalimat.
2. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif yang berbentuk angka atau bilangan.
3. Penelitian gabungan merupakan penelitian yang menggunakan data kualitatif dan kuantitatif.

Dari pendapat diatas, peneliti menetapkan jenis penelitian yang akan digunakan yaitu metode kualitatif, dimana metode ini dilakukan dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang ditempat penelitian dan sangat terpengaruh dengan kekuatan kata dalam bentuk pernyataan-pernyataan.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Menurut Sugiyono (2018:95) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang diangkat dan dipilih oleh seorang peneliti untuk diteliti agar nantinya diperoleh beberapa informasi yang berkaitan dengan beberapa hal yang telah ditentukan dalam penelitian, yang bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang ada sehingga pada akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan terkait beberapa variabel tersebut.

¹⁷ Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka yang menjadi variabel penelitian dalam penelitian ini tertuju pada Analisis faktor-faktor *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan pada UD Trinity Gunungsitoli Alo'oa.

⁵⁵ 3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Maka yang menjadi lokasi penelitian adalah di UD Trinity Gunungsitoli Alo'oa, yang berlokasi di Desa Iraonolase, Kec. Gunungsitoli Alo'a, Kota Gunungsitoli.

³¹ 3.4 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) menyatakan bahwa data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden menggunakan wawancara atau *interview* dengan narasumber dari pimpinan perusahaan dan karyawan UD Trinity Gunungsitoli Alo'oa.

⁵⁴ 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) menyatakan bahwa data sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti lewat orang lain atau melalui dokumen. Data sekunder yang dimaksud dalam

penelitian ini yaitu peneliti memperoleh data melalui informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada, daftar informasi publik ud.trinity Gunungsitoli Alo'oa tentang daftar jumlah karyawan serta sumber informasi dari lingkungan sekitar perusahaan tentang kegiatan dan informasi turnover yang diketahui pada ud.trinity Gunungsitoli Alo'oa.

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama dalam pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri. Yang dimana peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas sehingga mampu bertanya, mendokumentasikan serta menganalisis situasi sosial pada lokus penelitian agar menjadi lebih jelas dan bermakna.

Menurut pandangan Sugiyono (2018:102), instrumen merupakan alat pengumpulan data yang sangat penting untuk membantu perolehan data dilapangan. Dalam menyusun instrumen penelitian, penting untuk diingat bentuk-bentuk instrumen yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

- 1) Bentuk Instrumen Tes;
- 2) Bentuk Instrumen *Interview*;
- 3) Bentuk Instrumen Observasi;
- 4) Bentuk Instrumen Dokumentasi.

Dari uraian diatas, maka penulis berpedoman pada bentuk-bentuk instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan bentuk instrumen interview dan dokumentasi.

3.6 Jenis Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian dilakukan berbagai cara dan proses agar ditemukan tujuan yang ilmiah dan informasi yang akurat untuk memecahkan masalah (Sugiyono, 2018:12).

Menurut Sugiyono (2018: 13), ada 3 jenis penelitian yakni :

1. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada data kualitatif yaitu tidak berbentuk angka atau bilangan sehingga hanya berbentuk pernyataan atau kalimat-kalimat.
2. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif yaitu berbentuk angka atau bilangan.
3. Penelitian gabungan merupakan penelitian yang menggunakan data kualitatif dan kuantitatif.

Dari pendapat di atas, peneliti menetapkan jenis penelitian yang akan digunakan yaitu metode kualitatif, dimana metode ini dilakukan dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di tempat penelitian dan sangat terpengaruh pada kekuatan kata dalam bentuk pernyataan-pernyataan.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah melalui penelitian lapangan (*Field research*) dan penelitian kepustakaan (*Library research*).

Penelitian lapangan (*Field research*) adalah metode penelitian secara langsung, yang dimana metode ini dilakukan melalui wawancara atau *interview* yang menghasilkan jenis data primer, sedangkan penelitian kepustakaan (*Library research*) adalah metode

yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan yang dapat menunjang penelitian ini. Sedangkan dokumentasi adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, tulisan, angka, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Berdasarkan pengertian diatas, maka langkah-langkah yang dilakukan peneliti agar penelitian ini dapat berjalan dengan baik, antara lain:

1. Penelitian lapangan (Field research) dilakukan melalui metode wawancara langsung kepada responden di UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa.

Tabel 3.1

No	Nama	Jabatan
1	Suarman Lase	Pimpinan Perusahaan
2	Listari Lase	Staf Produksi
3	Natanael Lase	Staf Pemasaran
4	Imon Zega	Karyawan
5	Wandi Harefa	Karyawan

Sumber : diolah oleh peneliti (2023)

2. Penelitian kepustakaan (Library research) dilakukan dengan mengumpulkan berbagai bahan yang diperlukan untuk mendukung penelitian baik data yang bersumber dari jurnal internet maupun buku dari perpustakaan yang berkaitan pada penelitian ini.
3. Dokumentasi dipergunakan untuk melengkapi sekaligus menambah keakuratan, kebenaran data atau informasi yang dikumpulkan dari bahan-bahan dokumentasi yang ada dilapangan serta dapat di jadikan bahan dalam pengecekan keabsahan data.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengkategorikan data, menguraikannya menjadi satuan-satuan, mensintesiskannya, menyusunnya menjadi pola-pola, memutuskan mana yang penting dan mana yang akan dipelajari serta menarik kesimpulan yang mudah dipahami oleh dirinya sendiri dan orang lain (Sugiyono, 2018:482).

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan model interaktif data, dengan tahapan sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Sugiyono (2019:322) menyatakan bahwa pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Tahapan awal pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan metode observasi, wawancara.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Sugiyono (2019:323) menyatakan bahwa reduksi data adalah proses merangkum dan memilih apa yang menjadi hal-hal pokok, fokus pada hal-hal yang signifikan, dan mengidentifikasi tema dan polanya. Pada tahap ini, peneliti akan melakukan reduksi data terkait Analisis faktor – faktor Employee Engagement dalam mencegah Turnover Karyawan pada UD. Trinity Gunungsitoli Alo'oa.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah mereduksi data, langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah penyajian data. Menurut Sugiyono (2018:249) penyajian data adalah mengatur dan menyusun data sedemikian rupa sehingga lebih mudah dipahami melalui teks yang bersifat naratif. Dalam penelitian

ini, peneliti akan melakukan penyajian data sesuai dengan hasil yang didapatkan dari reduksi data melalui teks yang bersifat naratif.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah tahapan akhir dalam analisis data, dengan berpedoman pada semua data yang telah diperoleh dari hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2018:252-253) kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab setiap rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak karena seperti yang dikemukakan bahwa perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada, temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

3.9 Jadwal Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti telah membuat jadwal penelitian sebagai panduan, sebagai berikut :

Tabel 3.2

Kegiatan	Jadwal						
	Feb 2023	Maret 2023	April 2023	Mei 2023	Juni 2023	Juli 2023	Agust us 2023
Kegiatan Proposal Skripsi	■	■	■				
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing			■	■	■		

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa

UD.Trinity didirikan pada 29 November 2013, sebagai usaha industri furnitur dari kayu yang memproduksi seluruh alat-alat kebutuhan rumah tangga, seperti meja, kursi, lemari, dan lain sebagainya memproduksi barang dan jasa berdasarkan permintaan konsumen meliputi perabot rumah tangga dan kantor kitcen set, kamar set, interior kantor, interior toko, interior hotel dan segala jenis pekerjaan kerajinan dari kayu. Hal ini dibuktikan sesuai dengan keputusan Surat Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Nomor : 503/043/BPPT-IU/STTDI/XI/2013. Sebelumnya UD.Trinity memiliki nama yang berbeda yaitu UD.Karsa, Namun pada 29 November 2018 diganti dengan nama UD.Trinity yang sampai saat ini masih dipergunakan.

Semenjak didirikan, kinerja UD.Trinity terus membaik terlihat dari meningkatnya permintaan barang produksi oleh konsumen yang semakin tinggi dan bertambahnya jumlah karyawan dari 12-18 orang yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri. Namun pada tahun tahun berikutnya UD.Trinity juga pernah mengalami masa jatuhnya yaitu kurangnya bahan atau pasokan kayu didaerah sekitar perusahaan yang mengakibatkan kegiatan produksi pada perusahaan diberhentikan beberapa bulan yang membuat banyak karyawannya tidak dapat bekerja dan mencari pekerjaan di tempat lain.

Namun oleh karna semangat dan kegigihan perusahaan masalah itu tidak bertahan lama ditahun tahun berikutnya menjadi titik balik bagi perusahaan, sebab perusahaan memutuskan untuk mencari

bahan material bukan hanya di daerah sekitarnya saja namun juga diluar daerah kota Gunungsitoli. Sehingga sejak saat itu perusahaan juga melakukan transformasi yaitu menyusun serta menetapkan sebuah visi misi perusahaan yang menjadi patokan dan landasan karyawan dalam membantu dan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

18 4.1.2 BAHAN BAKU

Bahan baku yang di gunakan dalam produksi adalah

1. Kayu Jati Lokal
2. Kayu Jati Perhutani / Pemerintah
3. Kayu Jati Limbah / Yang sudah tidak terpakai

4.1.3 BAHAN BAKU UNTUK FINISHING

1. Nitrocelluse (NC)
2. Melamine
3. Polyurethane
4. Natural oil
5. Politur
6. Waterbase

4.1.4 Peralatan

18
Pelaksanaan kegiatan produksi mebel dalam Perusahaan UD.Trinity menggunakan beberapa peralatan sebagaimana perusahaan lain sejenis menggunakan peralatan sebagai berikut :

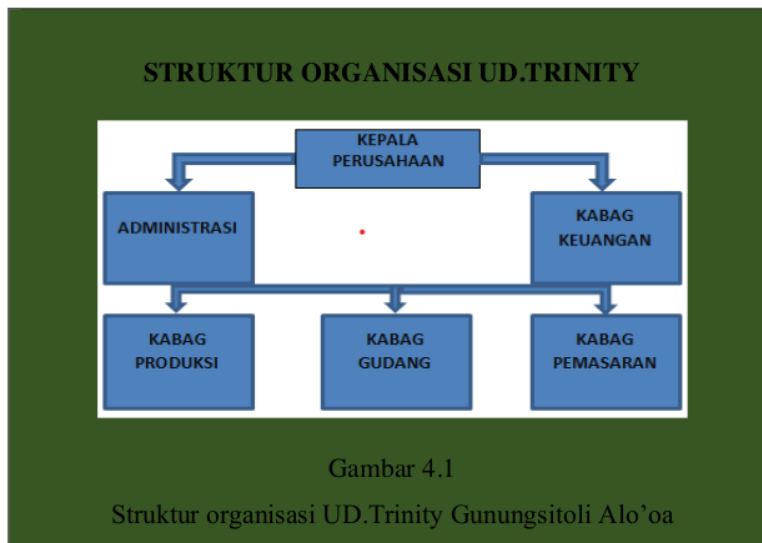
1. Mesin gergaji belah 7 inci 2 unit
2. Mesin Ketam tangan 5 unit
4. Mesin roter besar 2 unit
5. Mesin roter kecil 1 unit
6. Mesin gergaji loncat circularso
7. Alat pres biasa 10 unit
8. Gergaji tangan 20 unit
9. Komperesor (tabung udara) 2 unit
10. Mesin tembak paku 8 unit

11. Mesin bor 6 unit
12. Mesin amplas 4 unit
13. Martil 6 unit
14. Meteran 15 unit

4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang mengatur hubungan antar orang dalam suatu organisasi. Setiap bagian dari organisasi mencakup organisasi dan pembagian kerja, bagaimana setiap bagian berhubungan dengan bagian lainnya, dan wewenang yang diberikan kepada setiap bagian.

Struktur organisasi yang terencana memberikan kontribusi terhadap kelancaran fungsi kerja dalam suatu organisasi dan membantu menjelaskan kewajiban dan lingkungan organisasi untuk memudahkan dan pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, pemimpin atau atasan dituntut untuk memikirkan dan membuat pembagian tugas yang pada setiap pegawai jika tujuan yang telah ditetapkan ingin tercapai. Berikut ini merupakan struktur organisasi pada bagian umum UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa.



72 4.2.1 Tugas dan fungsi masing-masing bagian

A. Kepala Perusahaan

5
Pimpinan pada Perusahaan UD.Trinity adalah pucuk pimpinan yang mempunyai wewenang melaksanakan dari seluruh rangkaian kegiatan dan proses fungsi manajemen yaitu POAC, perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing dan staffing), pengarahan (leading/actuating), pengendalian (controlling) serta tanggung jawab sepenuhnya dalam keberlangsungan hidup perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien.

Pimpinan sebagai perencana (planning) melaksanakan perencanaan yang meliputi, pengambilan keputusan kegiatan menetapkan tujuan perusahaan dan memilih cara yang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut. Dibiidang produksi pimpinan adalah pemilik ide gagasan desain dari seluruh model furniture yang diproduksi dan memiliki wewenang mengarahkan kegiatan produksi meliputi, penggunaan sumber daya manusia dan alam, memantapkan konsistensi kegiatan perusahaan memonitor kegiatan perusahaan, dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan secara mutlak.

Pimpinan sebagai pengorganisasi (*organizing* dan *staffing*) memiliki kewajiban dan wewenang mengkoordinir sumber daya manusia, memberikan tugas penempatan jabatan, dan otoritas diantara anggota organisasi. Pimpinan berwenang menerima pertanggung jawaban dari masing-masing bagian. Pimpinan berwenang memberikan keputusan dalam hal pemberian balas jasa, gaji/upah dan upah lembur, agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan cara yang efektif dan efisien.

Pimpinan sebagai pelaksana (*actuating*) memiliki kewajiban mengarahkan (*directing*), mempengaruhi (*influencing*) dan sekaligus memotivasi (*motivating*) seluruh anggota perusahaan, dalam bentuk

komunikasi. Di Perusahaan Asa Furniture pemimpin adalah sekaligus personalia. Kepiawaian seorang pemimpin dalam komunikasi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan, dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Pimpinan berperan aktif dalam aktivitas pembuatan produk meliputi, pengelolaan sumber daya bahan baku, alat-alat dan mesin yang menunjang terwujudnya tujuan produksi mebel yang berkualitas.

Pimpinan pada perusahaan ini berfungsi sebagai pengendalian (*controlling*) dengan kewajiban menentukan standart prestasi, menguku prestasi yang telah dicapai, membandingkan setiapa poin dan melakukan perbaikan jika ada penyimpangan, dengan tujuan untuk melihat apakah kegiatan perusahaan sesuai rencana. Sehingga keuntungan perusahaan dapat meningkat sebagai landasan keberlangsungan perusahaan dapat terus berjalan di masa mendatang.

Tugas :

- a. Mempimpin dan mengurus perusahaan
- b. Menyiapkan rencana jangka panjang
- c. Menyiapkan rencana kerja dan anggaran tahunan
- d. Mengawasi kegiatan yang dikerjakan oleh manajer

B. Staf Administrasi

Admin Bertugas Untuk Melakukan Pencatatan Data

Penjualan :

- a. Seorang kerja administrasi bertugas untuk mencatat serta memeriksa status data penjualan yang telah masuk dan yang belum masuk dengan tujuan untuk mempermudah dalam menindaklanjuti kekurangannya.
- b. Menginputkan data penjualan sehari-hari secara cermat benar dan juga relevan.
- c. Membuat penagihan dan menindak lanjuti pengiriman data penjualan harian.

- d. Seorang kerja administrasi setelah menyelesaikan memberikan informasi problem cacat (misalnya terdapat masalah teknis penginputan/komputer, keterlambatan data) pada Supervisor Adm. Agar nantinya bisa ditindaklanjuti lebih lanjut.

C. Staf Keuangan

Seorang manajer keuangan dalam suatu perusahaan harus mengetahui bagaimana mengelola segala unsur dan segi keuangan, hal ini wajib dilakukan karena keuangan merupakan salah satu fungsi penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Unsur manajemen keuangan harus diketahui oleh seorang manajer. Misalkan saja seorang manajer keuangan tidak mengetahui apa-apa saja yang menjadi unsur-unsur manajemen keuangan, maka akan muncul kesulitan dalam menjalankan suatu perusahaan tersebut. Sebab itu, seorang manajer keuangan harus mampu mengetahui segala aktivitas manajemen keuangan, khususnya penganalisisan sumber dana dan penggunaan-nya untuk merealisasikan keuntungan maksimum bagi perusahaan tersebut. Seorang manajer keuangan harus memahami arus peredaran uang baik eksternal maupun internal.

Berikut ini adalah penjelasan singkat dari fungsi Manajemen Keuangan :

1. Perencanaan Keuangan, membuat rencana pemasukan dan pengeluaran serta kegiatan-kegiatan lainnya untuk periode tertentu.
2. Penganggaran Keuangan, tindak lanjut dari perencanaan keuangan dengan membuat detail pengeluaran dan pemasukan.
3. Pengelolaan Keuangan, menggunakan dana perusahaan untuk memaksimalkan dana yang ada dengan berbagai cara.
4. Pencarian Keuangan, mencari dan mengeksploitasi sumber dana yang ada untuk operasional kegiatan perusahaan.
5. Penyimpanan Keuangan, mengumpulkan dana perusahaan serta menyimpan dan mengamankan dana tersebut.

6. Pengendalian Keuangan, melakukan evaluasi serta perbaikan atas keuangan dan sistem keuangan pada perusahaan.

7. Pemeriksaan Keuangan, melakukan audit internal atas keuangan perusahaan yang ada agar tidak terjadi penyimpangan.

8. Pelaporan keuangan, penyediaan informasi tentang kondisi keuangan perusahaan sekaligus sebagai bahan evaluasi.

Bila dikaitkan dengan tujuan ini, maka fungsi manajer keuangan meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Melakukan pengawasan atas biaya
- b. Menetapkan kebijaksanaan harga
- c. Meramalkan laba yang akan datang
- d. Mengukur atau menjajaki biaya modal kerja.

D. Staf Produksi

11

Manajer Produksi merupakan salah satu bagian dari bidang yang mempunyai peran dalam mengkoordinasi kan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan. Untuk mengatur kegiatan ini, perlu dibuat keputusan-keputusan yang berhubungan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan agar barang dan jasa yang dihasilkan sesuai dengan apa yang direncanakan. Dengan demikian, manajer produksi menyangkut pengambilan keputusan yang berhubungan dengan proses produksi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

1. Aspek-aspek Manajer Produksi

Aspek-aspek manajemen produksi meliputi ;

a. Perencanaan produksi

Bertujuan agar dilakukanya persiapan yang sistematis bagi produksi yang akan dijalankan. Keputusan yang harus dihadapi dalam perencanaan produksi :

- Jenis barang yang diproduksi
- Kualitas barang
- Jumlah barang
- Bahan baku

- Pengendalian produksi

2. Pengendalian Produksi

Bertujuan agar mencapai hasil yang maksimal demi biaya seoptimal mungkin. Adapun kegiatan yang dilakukan antara lain :

1. Menyusun perencanaan
 2. Membuat penjadwalan kerja
 3. Menentukan kepada siapa barang akan dipasarkan.
- ## 3. Pengawasan produksi

Bertujuan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan sesuai dengan rencana. Kegiatannya meliputi :

1. Menetapkan kualitas
2. Menetapkan standar barang
3. Pelaksanaan produksi yang tepat waktu

E. Staf Gudang

Seorang kepala gudang atau supervisor mempunyai tugas untuk melakukan pengawasan terhadap setiap pekerjaan yang berkaitan dengan gudang. Hal ini agar sesuai dengan standar yang perusahaan inginkan. Selain itu, terdapat beberapa tugas dari supervisor, seperti merencanakan pengadaan dan pendistribusian bahan maupun hasil produksi, melakukan pengawasan terhadap pelaporan pergudangan, serta memastikan ketersediaan barang sesuai dengan kebutuhan market.

a. Bertanggung Jawab untuk Bongkar Muat Barang

Dalam suatu perusahaan logistik yang menjadi penyedia dan penyalur suatu barang, **tugas staff gudang** adalah memeriksa bongkar muat suatu barang. Tugas ini dimulai dari pengawasan hingga pencatatan setiap adanya bongkar muat suatu barang. Pencatatan ini dilakukan meliputi jumlah, nama dan jenis barang, pengirim dan penerima barang.

Pada tugas ini, biasanya hanya dilakukan oleh *staff* tetap gudang yang sudah ditunjuk untuk melakukan pengawasan setiap

adanya bongkar muat barang sehingga tanggung jawab yang diemban memang cukup berat. Selain itu semua alur pengiriman dan penerimaan barang harus berdasarkan pengawasan yang dilakukan olehnya. Tak heran jika *staff* gudang bekerja menggunakan target. Hal ini karena pengiriman barang atau produk harus sesuai dengan jumlah pesanan yang diterima dan disanggupi berdasarkan kesepakatan perusahaan dengan klien.

Bongkar muat barang di gudang logistik ini pun dilakukan pada saat menerima barang dasar untuk kemudian diolah ke pabrik sehingga setiap jenis bahan dasar harus sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan pabrik untuk melakukan pengolahan.

b. Melakukan Pengecekan Kualitas dan Kuantitas Barang di Gudang

Tugas *staff* gudang selanjutnya adalah melakukan pengecekan terhadap kualitas dan kuantitas barang—baik itu yang masih berupa bahan dasar, siap produksi, dikemas, atau barang yang akan dikirimkan ke tempat klien. Pada tugas ini dilakukan oleh seluruh karyawan gudang yang sesuai dengan posisinya masing-masing. Untuk *staff* gudang yang telah menjadi pegawai tetap, memiliki tugas sebagai pengawas, dan para pegawai gudang harian dan kontrak akan melakukan pengecekan terhadap kualitas dan kuantitas barang yang akan diproduksi, dikemas, dan di kirimkan kepada klien.

Hal yang paling utama dalam suatu perusahaan logistik adalah kualitas dan kuantitas suatu barang karena barang yang diproduksi harus sesuai dengan *demand* (permintaan) klien dan memenuhi standar dari perusahaan. Apabila suatu barang yang akan diproduksi atau setelah diproduksi tidak lulus uji kelayakan, barang tersebut akan dipisahkan, dan memasuki tahap sortir selanjutnya.

c. Melakukan Persiapan Pengiriman dan Penyimpanan Barang

Barang-barang yang akan diproduksi dan sudah memenuhi standar kualitas serta kuantitasnya, barang tersebut akan segera diproduksinya di pabrik. Maka dari itu, setiap *staff* gudang akan memiliki tugas masing-masing sesuai dengan posisi yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Staff gudang terbagi menjadi beberapa posisi yang tugas mereka terdiri dari mempersiapkan bahan dasar yang layak untuk produksi barang, pengemasan dan uji kelayakan barang, serta melakukan pengiriman dan pengangkutan barang.

Para *staff* tetap gudang melakukan pengawasan dan tanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di gudang. Tugas lain dari *staff* tetap gudang untuk mencapai targetnya yaitu dengan menguji kelayakan dan menghitung jumlah barang. Sementara itu, para *staff* kontrak gudang dan harian akan melakukan pekerjaan berat yang sifatnya menggunakan fisik untuk mencapai target yang dibutuhkan oleh perusahaan.

d. Membuat Laporan Aktivitas Barang di Gudang

Staff gudang akan bertugas membuat laporan terhadap semua aktivitas barang di gudang. Hal ini biasanya dilakukan oleh *staff* gudang yang memiliki status sebagai karyawan tetap. Setiap produksi suatu barang akan disesuaikan dengan permintaan klien.

Berkaitan dengan pengecekan kualitas dan kuantitas barang, di sini *staff* gudang mempunyai tugas untuk mencatat dan membuat laporan terhadap semua aktivitas barang di gudang. Hal ini mulai dari jumlah barang yang berhasil diproduksi, jumlah barang yang rusak, dan jumlah barang yang akan dikirimkan. Semua aktivitas barang ini harus dicatat secara detail sesuai dengan standar laporan yang ditetapkan.

e. Menandatangani Surat dari Penerimaan Barang

Setiap surat yang masuk terkait penerimaan barang harus mendapatkan tanda tangan dari berbagai pihak, termasuk *staff* gudang yang sudah memiliki tanggung jawab terhadap alur keluar dan masuknya suatu barang di gudang. Menjadi seorang *staff* gudang harus memahami surat yang legal dan ilegal agar tidak terjebak di dalam kasus penipuan atau penggelapan yang terkadang dapat menjerat pekerjaanya.

f. Menjalin Koordinasi dengan Divisi Lain dan Klien

Menjadi seorang *staff* gudang dituntut untuk dapat melakukan koordinasi dengan divisi lain dan juga klien dalam mempersiapkan setiap jumlah produk barang yang sudah dipesan. Seorang *staff* gudang harus mempunyai hubungan yang baik dalam menjalin koordinasi dengan divisi lain karena setiap posisi di dalam gudang akan berkaitan satu sama lain dengan divisi lain demi keberlangsungan suatu produksi barang. Menjaga hubungan dengan klien bisa dimulai dari menjaga kualitas dan kuantitas barang, pengiriman pesanan klien secara cepat dan jumlah tepat, hingga pengiriman barang dalam keadaan baik.

F. Staf Pemasaran

Divisi ini berperan untuk melayani para pelanggan perusahaan dan menjamin tercapainya kepuasan pelanggan. Untuk itu mereka yang bertugas dalam divisi pemasaran mencoba mengidentifikasi kebutuhan pelanggan, lalu mencari cara memuaskannya. Untuk memimpin divisi pemasaran dibutuhkan seorang ahli strategi yang dapat mengatur keseimbangan antara demand dan supply.

a) Merespons Kebutuhan Pelanggan

Tugas divisi pemasaran tak hanya sekedar menciptakan strategi dan melaksanakannya, tapi lebih kepada merespons kebutuhan dan keinginan pelanggan. Tugas divisi ini adalah memperhatikan apa yang ada di pasar dan mengidentifikasi masalah yang mungkin

dialami pelanggan perusahaan. Misalnya dengan memberikan informasi tentang produk dan layanan baru. Kemudian meminta umpan balik lewat survei atau wawancara setelah meluncurkan produk atau layanan. Hasil survei ini berguna untuk membantu memahami perasaan pelanggan tentang produk tersebut. Selain itu, tugas divisi pemasaran adalah menjalin komunikasi dengan klien untuk meningkatkan penjualan dan keuntungan.

c) **Melakukan dan Mengelola Kampanye Pemasaran**

Salah satu tugas divisi pemasaran adalah melakukan kampanye pemasaran. Kampanye ini bisa dilakukan dengan cara mempromosikan produk atau layanan baru hingga meningkatkan moral karyawan. Tim pemasaran bertanggung jawab untuk mengelola berbagai kampanye pemasaran dan inisiatif perusahaan. Manajer pemasaran diharapkan terbiasa dengan semua aspek proses pemasaran mulai dari pengembangan ide melalui riset konsumen hingga peluncuran produk.

d) **Mengawasi Vendor dan Agen**

Divisi Pemasaran juga bertanggung jawab untuk mengawasi pekerjaan vendor dan agen dari luar perusahaan. Sangat penting bagi manajer divisi pemasaran mengawasi pekerjaan vendor sehingga mereka tidak menyimpang dari rencana yang telah disepakati atau gagal memenuhi harapan pelanggan.

e) **Memantau dan Mengelola Media Sosial**

Salah satu tugas divisi pemasaran adalah mendesain konten media sosial dan mengawasi konten yang diposting di akun medsos perusahaan. Anggota tim divisi pemasaran dituntut bekerja sama untuk memastikan merek (brand) produk terwakili dengan benar setiap saat. Media sosial pun bisa dimanfaatkan tim divisi pemasaran untuk mendapatkan umpan balik, komentar, ide dan saran dari pelanggan. Sehingga perusahaan bisa mengetahui bagaimana mereka

bisa meningkatkan produk dan layanan mereka sesuai keinginan pelanggan.

f) Mengawasi Tren dan Mengawasi Persaingan

Divisi pemasaran tak melulu soal analisis dan sintesis informasi, tapi juga mengawasi tren dan aktivitas pesaing. Tak hanya itu divisi pemasaran juga harus mampu menganalisis tren dan aktivitas pesaing, dan memprioritaskan delegasi tugas untuk tim.

g) Mengkomunikasikan Pekerjaan dan Nilai Merek dengan Tim

Tanggung jawab utama divisi pemasaran adalah mengkomunikasikan pekerjaan dan nilai merek (brand value). Kunci utama tim pemasaran adalah harus berkomunikasi secara efektif dengan karyawan, pelanggan, dan mitra tentang value dan persepsi produk. Prioritas kunci itu meliputi reputasi, dan inovasi. Seorang ahli pemasaran pun harus memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang mendorong bisnis ke depan dan mengkomunikasikan nilai-nilai tersebut secara efektif.

h) Mengembangkan Strategi Bisnis

Pemasaran adalah tentang pertumbuhan perusahaan. Tugas seorang profesional divisi pemasaran adalah menciptakan strategi yang akan meningkatkan penjualan dan pendapatan bagi perusahaan. Strategi bisnis ini membantu untuk menjangkau sekelompok pelanggan baru dan meningkatkan pendapatan. Oleh karenanya dibutuhkan strategi pemasaran yang efektif untuk menghasilkan pendapatan maksimum.

i) Membuat Konten dan Menyediakan SEO untuk Website Perusahaan

Kerja sama antara tim SEO dan divisi pemasaran merupakan kolaborasi terbaik untuk mengoptimalkan website perusahaan. Selain itu, konten juga diharapkan memberikan informasi berguna, relevan dan menarik bagi pencarinya.

j) Mendefinisikan dan Mengelola Merek Perusahaan

Divisi Pemasaran juga bertanggung jawab untuk mendefinisikan citra merek organisasi perusahaan. Divisi pemasaran yang efektif akan memiliki rencana terperinci yang menguraikan seperti apa tampilan merek perusahaan di media sosial, website, dan media.

k) Melakukan Riset Pelanggan dan Pasar

Peran lain dari divisi pemasaran adalah melakukan riset pasar yang membantu perusahaan untuk memahami target audiens pasar mereka, pesaing, dan pasar pada umumnya. Divisi pemasaran harus bisa mengidentifikasi kebutuhan, keinginan pelanggan, dan seberapa baik produk atau jasa mereka memenuhi tuntutan ini.

l) Memproduksi Materi Pemasaran dan Promosi

Tak kalah penting divisi pemasaran juga bertanggung jawab untuk membuat dan mendistribusikan materi promosi produk dan layanan perusahaan. Divisi pemasaran biasanya juga membuat barang-barang promosi (merchandise) berupa pena, buku catatan, cangkir, dan lainnya dengan logo perusahaan yang bisa digunakan sebagai hadiah atau pameran.

4.2.2 Visi Dan Misi UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa

A. Visi UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa

³⁶Menjadi Perusahaan Yang Unggul Dalam Bidang Industry Kayu, Kontruksi Dan Pedagangan Umum Ditingkat Nasional.

B. Misi UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa

- ³⁶1. Memproduksi dan menyediakan produk-produk industry perkayuan yang inovatif dan berkualitas.
2. Menjalankan perusahaan bidang konstruksi (pekerjaan sipil, interior, eksterior, dll).
- ³⁶3. Menjalankan bisnis perdagangan umum dengan professional.

4. Menjalankan seluruh bidang usaha dengan berorientasikan pada kepuasan konsumen.
5. Memberikan manfaat yang nyata bagi seluruh pemangku kepentingan (stakeholder) perusahaan baik pimpinan, karyawan, masyarakat dan lingkungan.

71 Kami berkomitmen membangun hubungan jangka panjang yang didasari atas kepercayaan baik pelanggan maupun perusahaan. Kami melayani seluruh pelanggan dengan standar layanan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang bertujuan baik dan inovatif. Kami ini dikenal karena kinerja, sumberdaya manusia dan kerja sama tim yang baik.

Dengan mewujudkan pertumbuhan dan kesuksesan bagi pelanggan, kami mengambil peran aktif dalam mendorong pertumbuhan jangka panjang dan selalu menghasilkan keuntungan timbal balik antara pelanggan dan perusahaan. Serta juga perusahaan mendukung program pemerintahan untuk membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan ikut serta dalam membantu menurunkan tingkat pengangguran dengan menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar.

4.3 Deskripsi Identitas Informan

23 Informan pada penulisan ini terdiri dari 5 orang informan, 1 orang informan kunci yaitu kepala perusahaan dan 4 orang informan lainnya yang merupakan staf perusahaan, staf produksi, staf pemasaran dan anggota karyawan perusahaan.

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Jabatan	LB
1	Suarman Lase	Laki-laki	50 Thn	SMA Sederajat	P.Perusahaan	11 thn
2	Listari Lase	Laki-laki	33 Thn	SMA Sederajat	Staf Produksi	6 thn
3	Natanael Lase	Laki-laki	30 Thn	SMA Sederajat	Staf Pemasaran	8 thn
4	Imon Zega	Laki-laki	25 Thn	SMA Sederajat	Karyawan	3 thn
5	Wandy Harefa	Laki-laki	18 Thn	SMP Sederajat	Karyawan	2,5 thn

Penulis²³ melakukan wawancara mendalam (*in-depth interview*) yang bertujuan untuk memperjelas dan memperkuat data yang diperoleh di lapangan, keseluruhan informan tersebut dipilih dan²³ diseleksi atas dasar kriteria-kriteria yang dibuat penulis berdasarkan tujuan penulisan. Kriteria dari informan yang dipilih yaitu memiliki kriteria yang berdasarkan ketentuan yang telah penulis tentukan untuk kemudian dipertimbangkan oleh penulis, sesuai dengan keterkaitan mereka dengan penulisan ini.

76

4.4 Deskripsi Hasil Penelitian

4.4.1 Faktor-Faktor *Employee Engagement*

1. Apa saja yang menjadi faktor *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan pada UD.Trinity ?

Berdasarkan hasil wawancara kepada bapak Suarman Lase sebagai pimpinan perusahaan pada hari Jumat tanggal 1 maret 2014 Dalam wawancara ini, responden memaparkan pandangannya tentang

faktor *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover*. Sebagai berikut :

“Saat ini, *Employee Engagement* cukup membantu perusahaan. Keterikatan karyawan yang kuat pada perusahaan memiliki dampak positif, karyawan akan cenderung termotivasi bekerja bukan hanya sekedar untuk mendapatkan gaji namun juga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Ada beberapa faktor *Employee Engagement* yang penting dalam mencegah karyawan melepaskan diri pada perusahaan, yaitu faktor semangat karyawan,dedikasi dan keasyikan.”

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 2 bapak Listari Lase sebagai staf produksi pada hari Jumat Tanggal 1 Maret 2024, Menyatakan bahwa :

“Semangat serta dedikasi karyawan merupakan faktor utama *Employee Engagement* pada perusahaan”

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 3 bapak Natanael Lase sebagai staf pemasaran pada hari Sabtu Tanggal 2 Maret 2024, menyatakan bahwa :

“Dalam mencegah *Turnover* karyawan dibutuhkannya *Employee Engagement* atau keterikatan karyawan yang dapat menumbuhkan semangat para karyawan dan karyawan merasa antusias dalam bekerja”

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 4 bapak Imon Zega sebagai karyawan pada hari Sabtu 2 Maret 2024, menyatakan bahwa:

“Yang menjadi faktor *Employee Engagement* dan paling ampuh dalam mempertahankan karyawan adalah

menumbuhkan semangat karyawan dan minat karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan “

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 5 yaitu bapak Wandy Harefa sebagai karyawan pada hari sabtu 2 maret 2024.

Menyatakan bahwa :

“Tiga faktor dimensi *Employee Engagement* yang harus dimiliki semua karyawan semangat, dedikasi, penyerapan/keasykan sehingga dapat mencapai *Employee Engagement* dengan tingkat yang baik dalam mencegah *Turnover* karyawan”

2. Bagaimana penerapan faktor *Employee Engagement* dalam perusahaan?

Dalam wawancara ini penulis memberikan pertanyaan ini kepada informan 1 bapak Suarman Lase sebagai pimpinan perusahaan pada hari Jumat Tanggal 1 Maret 2024. Dalam wawancara ini, responden memaparkan pandangannya tentang penerapan faktor *Employee Engagement* dalam perusahaan.

“Penerapan faktor *Employee Engagement* dapat dimulai dengan komunikasi yang baik antara karyawan dan manajemen merupakan komponen penting dalam keterlibatan karyawan”

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 2 bapak Listari Lase sebagai staf produksi pada hari Sabtu Tanggal 1 Maret 2024. Menyatakan bahwa :

“Penerapan *Employee Engagement* dalam perusahaan dimulai dari membangun system feedback dalam perusahaan ini merupakan cara terbaik untuk menerapkan *Employee Engagement* dan mengasah keterampilan serta komunikasi karyawan”

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 3 bapak Natanael Lase sebagai staf pemasaran pada hari Sabtu 2 Maret 2024.

Menyatakan bahwa :

“Dalam penerapan faktor *Employee Engagement* pada perusahaan telah dimulai dengan memberikan komponen penghargaan ³² atas pencapaian spesifik sehingga karyawan mengetahui peran individu mereka turut berkontribusi atas kesuksesan perusahaan dan membuat mereka merasa dihargai”

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 4 bapak Imon Zega sebagai karyawan pada hari Sabtu Tanggal 2 Maret 2024.

Menyatakan bahwa:

“Perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk focus pada pengembangan karir mereka agar karyawan merasa mempunyai masa depan yang baik dalam bekerja diperusahaan”

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 5 yaitu bapak Wandy Harefa sebagai karyawan pada hari Sabtu Tanggal 2 Maret 2024. Menyatakan bahwa :

“Karyawan diarahkan pada tujuan dan visi misi ³² dan nilai-nilai perusahaan maka keterikatan karyawan akan terbangun kuat”

¹²⁰ Berdasarkan hasil wawancara pada informal diatas, dapat disimpulkan bahwa salahsatu faktor-faktor *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan adalah faktor ²⁸ *Vigor* (semangat/kekuatan), *Dedication* (dedikasi) dan *Absorption* (keasyikan/penyerapan) hal ini di ungkapkan langsung oleh pimpinan UD.Trinity dan didukung dengan pendapat ahli ¹⁵ menurut *Schaufeli et.al* dalam Erwina (2020) *Employee Engagement* terdiri dari tiga indicator ¹⁵ dimensi seperti yang di paparkan dalam hasil temuan diatas.

Dengan indikator diatas dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki semangat, dedikasi dan keasyikan/penyerapan dalam bekerja akan cenderung bertahan dalam perusahaan.

Dijelaskan bahwa karyawan yang bekerja dengan penuh semangat dan kekuatan dikarakteristikan dengan energi dan resiliensi mental yang tinggi saat sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Di bandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki semangat/kekuatan dalam bekerja cenderung memiliki tingkat energi yang rendah serta semangat dan stamina yang rendah saat bekerja.

Hal lain yang menjadi faktor-faktor/indikator *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan adalah *Dedication* (dedikasi) hal ini juga mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi pada pekerjaannya di dalam perusahaan secara kuat mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena adanya pengalaman yang bermakna, menginspirasi serta menantang. Selain itu juga, mereka selalu antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Sedangkan karyawan dengan dedikasi rendah pada pekerjaannya dalam perusahaan cenderung tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya karena tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi serta menantang.

Selain itu Faktor-faktor/ indikator *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan adalah *Absorption* (penyerapan), karyawan yang memiliki penyerapan dalam bekerja dikarakteristikan dengan konsentrasi/penghayatan penuh, minat terhadap pekerjaan pada perusahaan serta yang paling penting yaitu sulit melepaskan diri dari pekerjaannya. Biasanya karyawan dengan *Absorpsi* tinggi merasa tertarik dengan pekerjaannya dan sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.

Peneliti juga menemukan temuan lain pada wawancara diatas yaitu beberapa kendala lain yang membuat karyawan sulit meningkatkan keterikatannya pada perusahaan yaitu karakter setiap individu karyawan yang berbeda-beda, merubah kebiasaan dan budaya lama karyawan yang cenderung mengfokuskan diri pada pekerjaannya dan senang menyendiri, hal ini diungkapkan oleh Rizka Maria Merdeka (2021) salah satu faktor penyebab *Turnover* karyawan terjadi yaitu Budaya kerja yang tidak sesuai dengan kebiasaan dan karakteristik. hal ini telah melekat pada diri mereka, namun ditekankan oleh pimpinan perusahaan akan terus berusaha menerapkan keterikatan karyawan agar lebih efektif untuk mencegah terjadi *Turnover* yang tidak dapat diprediksi kapan akan terjadi.

108 4.4.2 Manfaat *Employee Engagement*

1. Apa saja manfaat *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan pada perusahaan ?

Dalam wawancara ini penulis memberikan pertanyaan ini kepada informan 1 bapak Suarman Lase sebagai pimpinan perusahaan pada hari Jumat Tanggal 1 Maret 2014. Dalam wawancara ini, responden memaparkan pandangannya, sebagai berikut :

“Manfaat keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) dalam mencegah *Turnover* sangatlah besar. Karena jika karyawan memiliki keterikatan pada perusahaan selain mencegah *Turnover*, keterikatan karyawan juga memberikan dampak dan manfaat positif bagi perusahaan maupun karyawan. Salahsatu hal yang terpenting yaitu karyawan akan terus bersemangat, karyawan tidak akan merasa stres dan sekaligus membantu menjaga mental karyawan dan karyawan berkesempatan mengembangkan keterampilan dan skilnya.

Disamping lain juga peran aktif dari pimpinan untuk memotivasi karyawannya sangatlah dibutuhkan.”

Pernyataan diatas didukung juga oleh tanggapan yang disampaikan atau diungkapkan oleh Listari Lase sebagai staf produksi pada hari Jumat Tanggal 1 Maret 2024. Menyatakan bahwa :

“Manfaat *Employee Engagement* memang besar dampaknya bagi kami karyawan, selain menumbuhkan semangat dan motivasi, juga membuat kami merasa dihargai kontribusinya yang telah kami berikan pada perusahaan sehingga kami sulit melepaskan diri pada perusahaan karna belum tentu mendapatkan hal dan perlakuan yang sama dari perusahaan lain.”

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 3 bapak Natanael Lase sebagai staf pemasaran pada hari Sabtu Tanggal 2 Maret 2024, menyatakan bahwa:

“Manfaat *Employee Engagement* membuat tingkat absensi karyawan pada perusahaan menurun, mereka lebih loyal terhadap perusahaan dan pekerjaan mereka”

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 4 bapak Imon Zega sebagai karyawan pada hari Sabtu Tanggal 2 Maret 2024. Menyatakan bahwa:

“Keterikatan ini ²² membawa kepuasan dalam bekerja dan semangat yang cenderung tinggi sehingga keterikatan ini akan memperpanjang lama karyawan bekerja dan berkontribusi pada perusahaan”

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 5 yaitu bapak Wandy Harefa sebagai karyawan pada hari Sabtu Tanggal 2 Maret 2024. Menyatakan bahwa :

“Manfaat lain *Employee Engagement* yaitu membantu para pemimpin memahami kebutuhan karyawan serta mengelola tim”

2. Apakah manfaat *Employee Engagement* berdampak positif terhadap kinerja anda sehingga anda tetap bekerja dan mempertahankan diri diperusahaan anda ?

Dalam wawancara ini penulis memberikan pertanyaan ini kepada informan 1 bapak Suarman Lase sebagai pimpinan perusahaan pada hari Jumat Tanggal 1 Maret 2014. Dalam wawancara ini, responden memaparkan pandangannya, sebagai berikut :

“Aspek social pekerjaan bagi karyawan sangat penting bagi saya. Karna Karyawan tidak bisa benar-benar bekerja sendiri. memiliki lingkungan yang mendukung dan rekan kerja yang ramah, mudah diajak bicara dan suka bertukar ide atau pendapat hal ini dikarenakan penerapan *Employee Engagement* yang sangat membantu para karyawan dalam mengembangkan kinerjanya dan berkontribusi pada perusahaan saya ”

Pertanyaan yang sama disampaikan kepada Bapak Listari Lase sebagai staf produksi pada Hari Jumat Tanggal 1 Maret 2024. yang menyatakan bahwa :

“Manfaat *Employee Engagement* menimbulkan keterikatan yang kuat pada perusahaan bukan hanya untuk mendapatkan gaji namun karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja”

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 3 bapak Natanael Lase sebagai staf pemasaran pada hari Sabtu Tanggal 2 Maret 2024, Menyatakan bahwa:

“Manfaat *Employee Engagement* membuat karyawan merasa dihargai kontribusinya pada perusahaan, karyawan akan memberikan waktu lebih pada dalam bekerja, konsentrasi dan pengahayatan pada pekerjaannya sehingga kinerja semakin membaik dan sulit melepaskan diri karena merasa nyaman pada perusahaan dan pekerjaannya”

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 4 bapak Imon Zega sebagai karyawan pada hari Sabtu Tanggal 2 Maret 2024. Menyatakan bahwa:

“Benar, bahwa *Employee Engagement* sangat membantu meningkatkan kinerja karyawan, kami memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela”

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 5 yaitu bapak Wandy Harefa sebagai karyawan pada hari Sabtu Tanggal 2 Maret 2024. Menyatakan bahwa :

“Kami merasa memiliki gairah saat bekerja dalam perusahaan, meski memang sebenarnya memiliki peluang kerja di tempat lain”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, yang bertujuan untuk mengetahui manfaat *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan, dan dari hasil kajian peneliti bahwa manfaat-manfaat *Employee Engagement* sangat membantu dan berdampak positif khususnya bagi karyawan UD.Trinity. Seperti yang telah disampaikan oleh para informan yang menyatakan bahwa “manfaat *Employee Engagement* dapat menumbuhkan semangat dan kinerja karyawan dalam perusahaan”.

Yang dimana pada teorinya yang dituliskan pada (*article benefits* 2022) “ keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) dalam perusahaan dapat memotivasi mereka untuk bekerja dan bersaing, selain itu *Employee Engagement* juga memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Karyawan dapat terus bersemangat dalam bekerja karena sadar akan peran mereka dipusahaan
2. Karyawan tidak merasa stress terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja
3. Kesehatan mental karyawan terjaga

Hal ini juga di jadikan peneliti sebagai teori pendukung untuk dapat memecahkan masalah dan menemukan tujuan penelitian pada pembahasan ini. Dimana pada kaitannya dengan hasil wawancara yang menyatakan secara jelas bahwa manfaat *Employee Engagement* itu dapat menumbuhkan semangat karyawan dalam perusahaan serta membangun hubungan social yang baik antar karyawan sehingga karyawan sulit melepaskan diri serta kaitannya pada teori yang dijadikan peneliti sebagai pendukung pada pernyataan para informan diatas. Hal ini jelas bahwa manfaat *Employee Engagement* yang salah satunya adalah (semangat karyawan) mempunyai hubungan erat pada pencegahan *Turnover* karyawan pada UD.Trinity.

Karyawan yang memiliki semangat dalam perusahaan dicirikan sebagai karyawan yang antusias, komitmen, keinginan dan semangat yang besar dan karyawan yang terus berupaya dalam menghadapi tiap rintangan, melampaui harapan, dan punya inisiatif sehingga karyawan tersebut secara tidak langsung memiliki rasa aman dan nyaman saat bekerja dan mempertahankan dirinya dalam perusahaan dengan rintangan apapun dikarenakan karyawan tersebut memiliki semangat, dedikasi dan penyerapan/keasykan yang tinggi.

76 4.4.3 Standar Operasional Prosedur (SOP)

1. Apa saja yang menjadi standar operasional prosedur (SOP) *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan ?

Dalam wawancara ini penulis memberikan pertanyaan ini kepada informan 1 bapak Suarman Lase sebagai pimpinan perusahaan pada hari Jumat Tanggal 1 Maret 2014. Dalam wawancara ini, responden memaparkan pandangannya, sebagai berikut :

“Dalam setiap perusahaan pasti memiliki aturan dan tatacara yang telah ditetapkan, demikian juga pada SOP *Employee Engagement* ini jika di lihat lebih dekat standar operasional prosedur *Employee Engagement* ini salahsatunya yaitu membuat proses langkah demi langkah untuk mengukur dan meningkatkan keterlibatan karyawan dan menetapkan pedoman dan harapan yang jelas untuk pimpinan perusahaan serta karyawannya dan menerapkan startegi untuk meningkatkan semangat dan produktifitas karyawan. Hal ini merupakan salahsatu SOP *Employee Engagement* pada perusahaan ini.”

Pernyataan diatas didukung juga oleh tanggapan yang disampaikan atau diungkapkan oleh listari lase sebagai staf produksi pada hari jumat 1 maret 2024. yang menyatakan bahwa :

107
“Pimpinan berusaha menciptakan karyawan yang memiliki *Engage* tinggi terhadap perusahaan, ini tentu akan jauh lebih produktif sebagai SOP dalam mencegah karyawan melepaskan diri pada perusahaan”

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 3 bapak Natanael Lase sebagai staf pemasaran pada hari Sabtu Tanggal 2 Maret 2024, menyatakan bahwa:

“SOP *Employee Engagement* memberikan pedoman bagi karyawannya untuk menjalankan pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan, sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam bekerja”

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 4 bapak Imon Zega sebagai karyawan pada hari Sabtu Tanggal 2 Maret 2024.

Menyatakan bahwa:

“SOP tentunya sangat membantu perusahaan dalam menurunkan tingkat *Turnover*, karna secara tidak langsung standar operasional prosedur dibuat dengan tujuan untuk melindungi organisasi unit kerja, sehingga para karyawan merasa aman dan diperhatikan oleh perusahaan.”

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 5 yaitu bapak Wandy Harefa sebagai karyawan pada Hari Sabtu Tanggal 2 Maret 2024. Menyatakan bahwa :

“ SOP juga memperjelas tugas, wewenang dan tanggung jawab apa saja dari masing-masing pelaksana/ petugas/ pegawai terkait”

2. Bagaimana standard operasional prosedur *Employee Engagement* menurunkan tingkat *Turnover* pada perusahaan ?

Dalam wawancara ini penulis memberikan pertanyaan ini kepada informan 1 bapak Suarman Lase sebagai pimpinan perusahaan pada hari Jumat tanggal 1 maret 2014. Menyatakan bahwa :

“Sampai saat ini SOP *Employee Engagement* banyak membantu perusahaan dalam menurunkan tingkat *Turnover*, karna SOP *Employee Engagement* mencipkan atau membuat tujuan perusahaan, sebab karyawan termotivasi bekerja diperusahaan yang mempunyai tujuan dan misi yang jelas”

Pernyataan diatas didukung juga oleh tanggapan yang disampaikan atau diungkapkan oleh listari lase sebagai staf produksi pada hari jumat 1 maret 2024. yang menyatakan bahwa :

“SOP *Employee Engagement* juga menciptakan jalur pengembangan kinerja karyawan, karna tanpa jalur pengembangan yang jelas, kemungkinan karyawan mencari peluang pekerjaan ditempat lain”

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 3 bapak Natanael Lase sebagai staf pemasaran pada hari Sabtu Tanggal 2 Maret 2024, menyatakan bahwa:

“Tanpa SOP *Employee Engagement* akan menciptakan kepemimpinan yang buruk, sehingga karyawan akan mudah melepaskan diri, bukan karna tidak suka terhadap perusahaan tapi tidak suka dengan kepemimpinan yang meperlakukan karyawannya secara buruk”

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 4 bapak Imon Zega sebagai karyawan pada hari sabtu 2 maret 2024. Menyatakan bahwa

“SOP membantu menata jam kerja karyawan, karna ketidak seimbangan durasi kerja dan upah akan membuat karyawan cenderung keluar dari perusahaan”

Pertanyaan yang sama juga disampaikan kepada informan 5 yaitu bapak Wandy Harefa sebagai karyawan pada hari sabtu 2 maret 2024. Menyatakan bahwa :

“SOP menciptakan alur kerja yang teratur agar karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya”

Hasil wawancara diatas menekankan beberapa poin penting mengenai SOP *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan pada UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa. Dalam hasil penelitian menggunakan metode wawancara diungkapkan oleh para informan yang menyatakan bahwa standar operasional prosedur *Employee Engagement* ini salah satunya yaitu membuat proses langkah demi langkah untuk mengukur dan meningkatkan keterlibatan karyawan dan menetapkan pedoman dan harapan yang jelas untuk pimpinan perusahaan serta karyawannya dan menerapkan startegi untuk meningkatkan semangat dan produktifitas karyawan.

Hal ini merupakan salahsatu SOP *Employee Engagement* pada perusahaan ini.” Sama hal nya yang diungkapkan oleh informan lainnya bahwa SOP tentunya sangat membantu perusahaan dalam menurunkan tingkat *Turnover*, karna secara tidak langsung standar operasional prosedur dibuat dengan tujuan untuk melindungi organisai unit kerja, sehingga para karyawan merasa aman dan diperhatikan oleh perusahaan serta mempunyai tujuan dan misi yang sama dalam perusahaan tempat ia bekerja.”

4.5 Analisis Dan Pembahasan ²³

Pada sub ini peneliti akan mendeskripsikan dan membahas data serta informasi yang diperoleh melalui observasi dan wawancara secara mendalam kepada beberapa informan penelitian yang terkait dengan faktor-faktor *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan pada UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa.

Dari hasil wawancara dengan para informan terkait tentang Analisis Faktor-Faktor *Employee Engagement* Dalam Mencegah *Turnover* Karyawan.

4.5.1 Analisis Faktor-Faktor *Employee Engagement* Dalam Mencegah *Turnover* Karyawan ⁸⁵

Dalam membantu menemukan faktor-faktor *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan yaitu Seperti yang telah di jelaskan sebelumnya pada simpulan wawancara diatas.

Hal ini juga di ungkapkan oleh informan yaitu Bpk. Suarman Lase Ditemukan bahwa faktor/indicator *Vigor* (semangat), *Dedikasi* (*Dedication*) dan *Absorption* (penyerapan) merupakan faktor-faktor *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan. Ini di buktikan dan sejalan dengan faktor-faktor dimensi *Employee Engagement* yang di ungkapkan oleh *schaufeli et.al* (dalam erwina 2020) *Employee Engagement* memiliki 3 indikator dimensi, yaitu :

1. *Vigor* (semangat/kekuatan) yaitu semangat dikarakteristikkan dengan energi dan resiliensi mental yang tinggi pada saat berkerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Biasa individu dengan skor tinggi pada aspek kekuatan memiliki dan stamina tinggi serta bersemangat saat bekerja. Selain itu, karyawan yang dengan skor rendah memiliki tingkat energi, semangat dan stamina yang rendah saat bekerja.
2. *Dedication* (dedikasi) dedikasi mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Individu dengan skor dedikasi tinggi secara kuat mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena adanya pengalaman bermakna, menginspirasi dan menantang. Sedangkan karyawan dengan skor dedikasi rendah tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya karena tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi dan menantang.
3. *Absorption* (penyerapan) penyerapan dikarakteristikan dengan kosentrasi/penghayatan penuh, minat terhadap pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Biasanya individu dengan skor *Absorpsi* tinggi merasa tertarik dengan pekerjaan dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Menurut Muchlisin (2018) *Turnover* karyawan diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu *turnover* sukarela dan tidak sukarela, dimana *Turnover* sukarela adalah karyawan yang meninggalkan perusahaan dengan keinginannya sendiri salah satu faktor yang menyebabkan itu terjadi yaitu mulai dari alasan pribadi, gaji, peluang karir dan pengawasan sedangkan *turnover* secara tidak sukarela adalah mulai dari pemecatan, kebijakan organisasi, peraturan kerja, atau disebabkan oleh standar kinerja yang tidak terpenuhi. Hal ini berhubungan erat dengan *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan, dimana *Employee Engagement* dengan indikator *Vigor* (semangat), *Dedication* (dedikasi) dan *Absorption* (keasyikan/penyerapan) memiliki keterkaitan pada faktor indikatornya yang dapat mencegah *Turnover* karyawan yang memiliki 2 ciri atau indikatornya yaitu keluar karena sukarela dan tidak sukarela dimana karyawan keluar secara sukarela dikarenakan keinginan sendiri, disebabkan banyak faktor mulai dari peluang karir, gaji, pengawasan, geografis atau alasan pribadi/keluarga.

Dalam penjelasannya *Employee Engagement* dengan indikator diatas sangat memungkinkan karyawan untuk tidak berpikir keluar pada perusahaan hanya karena alasan gaji dan karier namun juga dipengaruhi oleh semangat, dedikasi, keasyikan karyawan saat bekerja menjadi penentu faktor keluar masuknya karyawan.

Beberapa kendala lain yang membuat karyawan sulit meningkatkan keterikatannya pada perusahaan yaitu karakter setiap individu karyawan yang berbeda-beda, merubah kebiasaan dan budaya lama karyawan yang cenderung mengfokuskan diri pada pekerjaannya sehingga merasa memiliki beban kerja yang berat.

hal ini diungkapkan oleh Rizka Maria Merdeka (2021) salah satu faktor penyebab *Turnover* karyawan terjadi yaitu budaya kerja yang tidak sesuai dengan kebiasaan dan karakteristik serta beban kerja yang terlalu berat.

⁸ *Employee Engagement* erat kaitannya dengan sebuah transedental karakter individu dalam memiliki keterikatan pada perusahaan secara positif, keadaan ini lah yang dapat menunjang keberhasilan bagi perusahaan, yang dimana sikap positif ini dapat menekan tingkat *Turnover* yang tinggi

Dari penjelasan diatas kita dapat menemukan dan mengetahui hubungan antara indikator *Employee Engagement* yang dapat mencegah *Turnover* karyawan dan hubungan terhadap masalah *Turnover* dalam suatu perusahaan. Menurut Muchlisin (2018) *Turnover* karyawan diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu *Turnover* sukarela dan tidak sukarela, dimana *Turnover* sukarela adalah karyawan yang meninggalkan perusahaan dengan keinginannya sendiri salah satu faktor yang menyebabkan itu terjadi yaitu mulai dari alasan pribadi, gaji, peluang karir dan pengawasan

4.5.2 Manfaat *Employee Engagement* Dalam Mencegah *Turnover* Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian, dapat dianalisis bahwa manfaat *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan pada UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa sangat besar dampaknya membantu karyawan dan khususnya perusahaan dalam mencegah *Turnover* karyawan hal ini dibuktikan dari pernyataan para informal diatas serta didukung oleh pendapat para ahli salah satunya yaitu karyawan yang terlibat akan berusaha bekerja dengan rajin dan dengan sikap positif sehingga kerja yang dihasilkan lebih cepat dan produktif (Manuli et al 2021). Pendapat lain juga diungkapkan oleh (Suahyowti & hendrawan 2020) *Employee Engagement* atau keterikatan karyawan menjadi hal penting yang berdampak pada kinerja karyawan yang berkaitan dengan tenaga kerja secara keseluruhan dan lingkungan bisnis organisasi.

³⁰ Saat ini *Employee Engagement* merupakan salahsatu hal yang penting dalam pengelolaan sumberdaya manusia dalam sebuah

perusahaan serta mempunyai manfaat bagi karyawan dan perusahaan yang dituliskan pada (*article benefits* 2022) manfaat *Employee Engagement* :

1. Manfaat *Employee Engagement* bagi perusahaan, keterlibatan karyawan dapat;
 - a. Melihat loyalitas dalam bekerja
 - b. Tugas diselesaikan tepat waktu dan dengan kualitas terbaik
 - c. Jika karyawan merasa senang ditempat kerja, citra perusahaan menjadi bagus
 - d. Produktivitas karyawan meningkat seiring dengan kepuasan kerja mereka
 - e. Menghemat biaya karna *Turnover* yang rendah.
2. Manfaat *Employee Engagement* bagi karyawan, untungnya adalah
 - a. Karyawan dapat merasa terus bersemangat bekerja karena sadar akan peran mereka di perusahaan
 - b. Karyawan tidak merasa stress terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja
 - c. Kesehatan mental karyawan terjaga, ada kesempatan untuk mengembangkan keterampilan karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwasanya manfaat yang diuraikan sangatlah membantu karyawan dan perusahaan dalam mencegah *Turnover* karyawan, sebab bukan rahasia lagi jika *Turnover* seringkali terjadi pada perusahaan manapun dan industri apapun, itulah sebabnya perusahaan harus mengetahui strategi yang tepat untuk mengelolanya dengan baik.

4.5.3 Standar Operasional Prosedur (SOP) *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan

Temuan penelitian mengenai standard operasional prosedur (SOP) dalam mencegah *Turnover* karyawan di UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa, mencakup beberapa point penting, yakni :

Pemaparan dan penjelasan pada karyawan tentang SOP *Employee Engagement* harus lebih efektif lagi, SOP *Employee Engagement* bukan lah suatu aturan yang memikat namun *Employee Engagement* hanyalah sebuah cara atau langkah agar penerapan *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan lebih efektif, dan memiliki keteraturan.

SOP keterlibatan karyawan dirancang untuk membantu perusahaan membuat dan memandu pengembangan strategi keterlibatan karyawan yang efektif. Perusahaan akan lebih mudah menerapkan strategi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan menurut (Amalia 2019), jika sebuah perusahaan tidak memiliki aturan, pastinya semua kegiatan operasional perusahaan menjadi tidak terarah, arus kerja menjadi berantakan, dan kinerja para pegawai pun tidak maksimal. SOP *Employee Engagement* pada perusahaan merupakan sebuah strategi yang penting. Seperti kita ketahui bersama pada *article (clickup 2023)* mengungkapkan SOP *Employee Engagement* karyawan yaitu :

1. Membuat tugas untuk setiap langkah demi langkah untuk mengukur dan meningkatkan keterlibatan karyawan
2. Menetapkan pedoman dan harapan yang jelas untuk menejer dan anggota tim
3. Gunakan daftar periksa untuk memastikan setiap langkah diselesaikan secara menyeluruh
4. Lacak dan analisis umpan balik karyawan dan tingkat kepuasan
5. Menerapkan strategi untuk meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan
6. Menumbuhkan budaya kerja yang positif dan inklusif yang mendorong pertumbuhan dan perkembangan.

Dari Standar Operasional Prosedur *Employee Engagement* diatas dapat kita ketahui dan melihat tentang pentingnya SOP *Employee Engagement* karyawan dalam mencegah *Turnover*

karyawan, hal ini sangat memberikan dampak positif bagi perusahaan maupun karyawan. Kita dapat menyimpulkan bahwa SOP keterikatan karyawan bukan hanya sekedar tatacara atau sebuah aturan namun, lebih dari itu SOP keterikatan karyawan merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

59

4.6 Implikasi hasil penelitian

4.6.1 Implikasi teoretis

Dalam kontes teoretis, faktor *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan pada UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa merupakan salahsatu pengembangan sumberdaya manusia karyawan pada perusahaan. Penelitian ini memvalidasi literature sebelumnya dengan menyoroti indicator *Employee Engagement* dalam hubungan untuk mencegah *Turnover* karyawan schaufeli et.al (dalam erwina 2020). dimana dalam pandangannya.mengungkapkan semangat, dedikasi, dan penyerapan merupakan indikator penting *Employee Engagement* itu sendiri. Selain itu, pemahaman yang mendalam tentang manfaat *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan memvalidasi literature yang di ungkapkan oleh (article *benefits* 2022) yang menjelaskan tentang manfaat *Employee Engagement* bagi perusahaan maupun karyawan dalam hal mevegah *Turnover* karyawan bagi instansi atau organisasi perusahaan.

Penelitian ini juga memperkaya literatur dengan menyoroti bagaimana SOP *Employee Engagement* yang diungkapkan pada article (clickup 2023) dalam mencegah *Turnover* karyawan serta mengembangkan pemahaman tentang SOP itu sendiri yang memang mempunyai dampak positif bagi perusahaan.

4.5.1 Implikasi praktis

Sementara itu, dari prespektif praktis, dimana perusahaan juga perlu mengalokasikan sumber daya manusia untuk pelatihan yang

komprehensif, yang bukan juga hanya meningkatkan keterampilan moral dan komitmen karyawan terhadap tugas mereka. Pemimpin harus memastikan bahwa ekspektasi peran komunikasi dan kerjasama tim di komunikasikan secara mendetail dan jelas terhadap karyawan dan menyelaraskan ekspektasi itu secara berkala. Untuk mendukung hal ini, *workshop* atau sesi orientasi dapat diadakan.

Dalam hal komunikasi, penting juga bagi perusahaan untuk selalu mengadopsi dan menjalin komunikasi yang baik dan terbuka hal ini dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Serta memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mekanisme seperti *review* kinerja berkala, survey kepuasan karyawan, dan sesi umpan balik terbuka harus diterapkan. Terakhir, evaluasi dan peningkatan berkelanjutan dari kebutuhan bahan dan alat komoditi yang dibutuhkan.

Secara menyeluruh, temuan penelitian ini memberikan rekomendasi penting untuk meningkatkan kinerja, kualitas karyawan dan perusahaan di UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa. Implikasi teoretis menambah wawasan dalam literature manajemen sumberdaya manusia, sementara implikasi praktis memberikan petunjuk bagi pemangku kepentingan tentang bagaimana meningkatkan efektifitas organisasi perusahaan.

4.6 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan uraian penelitian yang telah dipaparkan diatas, berikut adalah beberapa keterbatasan yang mungkin ada dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Penelitian ini berfokus pada perusahaan UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa yang didalamnya karyawan itu sendiri. Ini dapat membatasi generalisasi hasil karena temuan spesifik untuk konteks tersebut dan tidak selalu dapat diterapkan pada organisasi ataupun daerah lain.
- b. Penelitian berfokus pada aspek-aspek tertentu dari *Employee Engagement* yang memang memungkinkan ada variable lain yang

juga mempengaruhi *Turnover* karyawan itu sendiri namun tidak diekspor pada penelitian ini.

- c. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, mungkin ada keterbatasan dalam hal objektivitas dan generalisasi. Selain itu, bias subjektif dari responden atau peneliti dapat mempengaruhi interpretasi hasil.
- d. Sampel peneliti terbatas hanya pada karyawan disuatu bagian tertentu, hal ini dapat mempengaruhi generalisasi temuan keseluruhan organisasi atau keseluruhan perusahaan didaerah lain dan level yang lain.

Dalam mengembangkan penelitian ini lebih lanjut, penting untuk mempertimbangkan keterbatasan - keterbatasan ini dan mungkin mengeksplorasi area-area yang belum tercakup atau memperluas cakupan sampel atau metode penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- a. Dari hasil penelitian pada bab sebelumnya ditemukan bahwa ada 3 faktor dimensi *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan pada UD.Trinity gunungsitoli Alo'oa, yaitu *vigor* (semangat) *dedication* (dedikasi) *absorption* (penyerapan/keasykan). Ketiga faktor *Employee Engagement* diatas sangat membantu perusahaan dalam mencegah *Turnover* karyawan, karna karyawan cenderung bekerja dan meningkatkan kinerjanya bukan hanya untuk uang/gaji namun dikarenakan karyawan merasa bersemangat, mendedikasikan dirinya serta focus terhadap pekerjaannya pada perusahaan dan mempunyai rasa tanggungjawab tinggi terhadap tugas yang diamanahkan untuk diselesaikan.
- b. Penerapan *Employee Engagement* dalam perusahaan dapat di mulai dengan membangun system *feedback* atau umpan balik dalam perusahaan, mengarahkan karyawan pada tujuan dan visi misi dan nilai-nilai perusahaan, Perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk focus pada pengembangan karir mereka agar karyawan merasa mempunyai masa depan yang baik dalam bekerja diperusahaan maka keterikatan karyawan akan terbangun kuat yaitu menciptakan Komunikasi yang efektif antara karyawan, rekan kerja, dan atasan. ini merupakan kunci dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan baik. Ini juga dapat membantu mengatasi miskomunikasi yang dapat menghambat kerjasama dan semangat kerja para karyawan.
- c. Manfaat *Employee Enagement* atau keterikatan karyawan pada perusahaan sangat memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan saat bekerja. karyawan tidak merasa stress terhadap pekerjaannya, menjaga mental karyawan serta karyawan mempunyai

kesempatan mengembangkan keterampilan dan skill nya. Hal ini juga secara tidak langsung membantu perusahaan dalam menurunkan tingkat absensi, memperpanjang lama karyawan bekerja, karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dan hal ini berdampak baik dalam membantu menurunkan turnover pada perusahaan.

- d. Standard operasional prosedur (SOP) yaitu membuat proses langkah demi langkah untuk mengukur dan meningkatkan keterlibatan karyawan dan menetapkan pedoman dan harapan yang jelas untuk pimpinan perusahaan serta karyawannya dan menerapkan strategi untuk meningkatkan semangat dan produktifitas karyawan.

Hal ini merupakan salahsatu SOP Employee Engagement pada perusahaan karna secara tidak langsung standar operasional prosedur dibuat dengan tujuan untuk melindungi organisasi unit kerja, SOP juga memperjelas tugas, wewenang dan tanggung jawab apa saja dari masing-masing pelaksana/ petugas/ pegawai terkait sehingga para karyawan merasa aman dan diperhatikan oleh perusahaan serta mempunyai tujuan dan misi yang sama dalam perusahaan tempat ia bekerja.

- e. Secara umum, faktor *Employee Engagement*, manfaat *Employee Engagement* dan standard operasional prosedur *Employee Engagement* memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan secara keseluruhan yang mempunyai tujuan dalam membantu mencegah dan menurunkan tingkat *Turnover* karyawan pada UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa.

5.2 Saran

- a. Peningkatan penerapan *Employee Engagement* pada perusahaan agar tetap dipertahankan dan ditingkatkan lagi hal ini dapat lebih efisien dan mempermudah mengatasi *Turnover* karyawan.
- b. Membangun komunikasi feedback yang efektif antara karyawan, rekan kerja, dan atasan. ini merupakan kunci dalam menjalankan tugas

10
dan tanggungjawab dengan baik. Ini juga dapat membantu mengatasi mis-komunikasi yang dapat menghambat kerjasama dan semangat kerja para karyawan.

- c. Memperkuat komunikasi antara karyawan dan atasannya untuk menciptakan karyawan yang memiliki 3 S, *Say, Stay dan Strive*.
- d. Pengaturan umpan balik dan evaluasi melalui pengadaan system umpan balik terstruktur dan evaluasi kinerja berkala untuk memotivasi dan memberikan arah yang jelas kepada karyawan.
- e. Meningkatkan kepemimpinan efektif untuk memperkuat peran dan kemampuan kepemimpinan dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan.
- f. Memperlengkapi infrastruktur dan fasilitas kerja untuk mendukung produktivitas karyawan.
- g. Serta memperhatikan kesejahteraan ekonomi karyawan, kesehatan karyawan dengan mendorong upaya peningkatan insiatif karyawan untuk lebih baiknya taraf dan kebutuhan hidup.

Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan dapat menurunkan tingkat *Turnover* pada perusahaan, menumbuhkan semangat, dedikasi, penyerapan para karyawan dan terlebih dapat meningkatkan kinerja karyawan pada UD.Trinity Gunungsitoli Alo'oa secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Sihombing (2018 ; 19) Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi
https://repository.unissula.ac.id/28392/1/Manajemen_30401900369_fullpdf.pdf
- Articel benefits (2022) Manfaat *Employee Engagement*
<https://benefitsapp.id/halo/benefits-wellbeing/pengertian-employee-engagement/>
- Article (Clickup 2023) 10 Free SOP Templates and How to Write an SOP for Your Team <https://clickup.com/blog/sop-templates/>
- Andini (2019) Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrjaUkLo6NmungCQyNXNy0A;_ylu=Y29sbwNncTEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1723209740/RO=10/RU=https%3a%2f%2frepository.uinjkt.ac.id%2fdspace%2fbitstream%2f123456789%2f66826%2f1%2fSKRIPSI_ANDINI%2520KARTIKA%252011180810000022%2520-%2520FINAL.pdf/RK=2/RS=AHC0o5OaIR19Mzo38YH81A9970w-
- Audina & Kusmayadi (2018) Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan
https://www.researchgate.net/publication/357625660_Pengaruh_Job_Insecurity_Job_Satisfaction_dan_Lingkungan_Kerja_Terdapat_Turnover_Intention_Karyawan
- Ansor Algobash (2022) Mengenal Penyebab dan Dampak Turnover Karyawan di Perusahaan

<https://www.algobash.com/id/mengenal-penyebab-dan-dampak-turnover-karyawan-di-perusahaan/>

Carollina Dyah Sarawati Wijaya, Martha Suhardiyah, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, (2021) Pengaruh Beban Kerja, Employee Engagement, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt. Central Sahabat Baru
<https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/download/3430/2721>

Chanana & sangeeta (2019) Keterlibatan Karyawan dalam Skenario Kerja Jarak Jauh
https://www.researchgate.net/publication/357831099_Employee_Engagement_in_A_Remote_Working_Scenario

Fahmi Jahidah Islamy (2018) Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Pada Dosen Tetap STIE
<https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/view/112>

F.Susanto (2016) Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari
<https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/download/44680/25913>

Hafidh_Published (2020). Pengertian Tingkat Turnover Karyawan
<https://www.talenta.co/blog/pengertian-tingkat-turnover-karyawan/>

Hewitt & Tantang mulyana (2020) perilaku Employee Engagement
<https://eprints.umm.ac.id/43049/3/BAB%20II.pdf>

Igbaria Greethaus & Palupi (2019) “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan variabel intervening Kepuasan Kerja pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Solo”.

<https://eprints.ums.ac.id/70003/11/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>

Ismail dkk (2019) Strategi Employee Engagement Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. X
<https://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsr/article/download/224/264>

Jessica Natalia, Elvin RosianaAnalisa (2018) Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention ' <https://media.neliti.com/media/publications/85759-ID-analisa-pengaruh-employee-engagement-ter.pdf>

Kenneth D. Wijaya (2020) Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Hotel Plaza Manado
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/31309>

Luqman Hafidz (2023) Pengertian Employee Engagement dan Cara Meningkatkanannya <https://talentics.id/blog/talentics/recruitment-and-employer-branding/employee-engagement-adalah>

Lutfi Rachman, and Aryo Dewanto. "Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan turnover intention perawat (studi pada Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen Malang)." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 14.2 (2016): 322-333.

Manalu Et. Al (2021) Work Engagement: Arti, Ciri-ciri, Aspek, Dampak, dan Strateginya <https://gajihub.com/blog/work-engagement/>

Maria R.Merdeka (2023) Dampak Turnover Karyawan pada Bisnis dan Cara Mengatasinya <https://greatdayhr.com/id->

id/blog/dampak-turnover-karyawan-pada-bisnis-dan-cara-mengatasinya/

Maria R.Merdeka (2021) faktor penyebab turnover
<https://greatdayhr.com/id-id/blog/turnover-karyawan-adalah/>

Mathis & Jackson (Muchlisin 2018) *Pengertian, Jenis, Penyebab dan Perhitungan Turnover Karyawan*. Diakses pada 6/27/2023.
<https://www.kajianpustaka.com/2018/02/pengertian-jenis-penyebab-dan-perhitungan-turnover.html>

Muchlisin Riadi. (2018). *Pengertian, Jenis, Penyebab dan Perhitungan Turnover Karyawan*. Diakses pada 6/27/2023.
<https://www.kajianpustaka.com/2018/02/pengertian-jenis-penyebab-dan-perhitungan-turnover.html>

Noviardy & aliya (2020) Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) www.kajianpustaka.com › 2017 › 12

Putri & Fatkur Rokhman (2022) ANALISA PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN TURNOVER INTENTION
<https://media.neliti.com/media/publications/85759-ID-analisa-pengaruh-employee-engagement-ter.pdf>

Schaufeli & Erwina (2020) Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu
<https://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/441>

Sucahyawati & Hendrawan (2020) Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mk Semarang
https://www.researchgate.net/profile/Andi-Hendrawan/publication/346415274_

Sugiyono (2018) Metode Penelitian
<http://repository.stei.ac.id/6507/4/BAB%203.pdf>

Temenkel & Rumawas (2020) Faktor Yang Mempengaruhi Turnover
Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover
Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur
<https://jiana.ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/download/7926/6123>

Vellya pio & Kumawas (2020) Seberapa Penting Keterlibatan
Karyawan dalam Perusahaan www.linovhr.com › keterlibatan-
karyawan

DAFTAR PERTANYAAN

1. Apa saja yang menjadi faktor *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan pada UD.Trinity ?
2. Bagaimana penerapan faktor *Employee Engagement* dalam perusahaan?
3. Apa saja manfaat *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan pada perusahaan ?
4. Apakah manfaat *Employee Engagement* berdampak positif terhadap kinerja anda sehingga anda tetap bekerja dan mempertahankan diri diperusahaan anda ?
5. Apa saja yang menjadi standar operasional prosedur (SOP) *Employee Engagement* dalam mencegah *Turnover* karyawan ?
6. Bagaimana standard operasional prosedur *Employee Engagement* menurunkan tingkat *Turnover* pada perusahaan ?

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR EMPLOYEE ENGAGEMENT DALAM MENCEGAH TURNOVER KARYAWAN PADA UD.TRINITY GUNUNGSITOLI ALO'OA

ORIGINALITY REPORT

51%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	majoo.id Internet	726 words — 5%
2	greatdayhr.com Internet	641 words — 4%
3	finance.detik.com Internet	632 words — 4%
4	repository.uir.ac.id Internet	319 words — 2%
5	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	313 words — 2%
6	afasummka.blogspot.com Internet	257 words — 2%
7	123dok.com Internet	212 words — 1%
8	jurnal.unipasby.ac.id Internet	198 words — 1%
9	www.teknokratipreneur.com Internet	191 words — 1%

10	Rosmeida Zebua, Delipiter Lase, Sukaaro Waruwu, Peringatan Harefa. "Analisis perilaku individu dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2023 Crossref	162 words — 1%
11	penaatwa.blogspot.com Internet	159 words — 1%
12	aljobash.com Internet	148 words — 1%
13	etheses.uin-malang.ac.id Internet	144 words — 1%
14	repository.unhas.ac.id Internet	118 words — 1%
15	unanda.ac.id Internet	118 words — 1%
16	j-innovative.org Internet	117 words — 1%
17	repository.radenintan.ac.id Internet	113 words — 1%
18	asajayamulya.blogspot.com Internet	112 words — 1%
19	eprints.ums.ac.id Internet	102 words — 1%
20	www.talenta.co Internet	100 words — 1%

21	www.coursehero.com Internet	96 words — 1%
22	talentics.id Internet	91 words — 1%
23	elibrary.unikom.ac.id Internet	87 words — 1%
24	pdfs.semanticscholar.org Internet	79 words — 1%
25	repository.uin-suska.ac.id Internet	76 words — 1%
26	docplayer.info Internet	73 words — < 1%
27	pub.unj.ac.id Internet	72 words — < 1%
28	konsultasiskripsi.com Internet	70 words — < 1%
29	repositori.unsil.ac.id Internet	70 words — < 1%
30	e-jurnal.lppmunsera.org Internet	66 words — < 1%
31	repository.pnb.ac.id Internet	66 words — < 1%
32	employers.glints.com Internet	65 words — < 1%
33	repository.nusaputra.ac.id	

Internet	62 words — < 1%
34 repositori.uma.ac.id Internet	60 words — < 1%
35 repository.uma.ac.id Internet	58 words — < 1%
36 www.rumahkayumanado.com Internet	57 words — < 1%
37 repository.ar-raniry.ac.id Internet	56 words — < 1%
38 journal.thamrin.ac.id Internet	55 words — < 1%
39 www.kajianpustaka.com Internet	54 words — < 1%
40 repositori.upi.edu Internet	47 words — < 1%
41 eprints.umm.ac.id Internet	44 words — < 1%
42 repository.binadarma.ac.id Internet	44 words — < 1%
43 repository.unisbablitar.ac.id Internet	42 words — < 1%
44 repository.polinela.ac.id Internet	40 words — < 1%
45 repository.upstegal.ac.id	

Internet

40 words — < 1%

46 repository.ukwms.ac.id
Internet

39 words — < 1%

47 archives.palarch.nl
Internet

38 words — < 1%

48 repository.syekhnurjati.ac.id
Internet

37 words — < 1%

49 digilib.unila.ac.id
Internet

36 words — < 1%

50 www.scribd.com
Internet

36 words — < 1%

51 digilib.uinkhas.ac.id
Internet

33 words — < 1%

52 journal.feb.unmul.ac.id
Internet

31 words — < 1%

53 repository.ptiq.ac.id
Internet

30 words — < 1%

54 repository.unja.ac.id
Internet

30 words — < 1%

55 repository.uhn.ac.id
Internet

29 words — < 1%

56 text-id.123dok.com
Internet

29 words — < 1%

57 fppsi.um.ac.id

Internet

26 words — < 1%

58 kc.umn.ac.id

Internet

26 words — < 1%

59 repository.ub.ac.id

Internet

26 words — < 1%

60 www.studocu.com

Internet

26 words — < 1%

61 Ifatush Zafania Mahfudz, Pawestri Winahyu, Jekti Rahayu. "Pengaruh Komunikasi, Employee Engagement, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi", *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 2023

Crossref

24 words — < 1%

62 es.scribd.com

Internet

24 words — < 1%

63 www.slideshare.net

Internet

24 words — < 1%

64 digilib.uin-suka.ac.id

Internet

22 words — < 1%

65 repository.uinjambi.ac.id

Internet

22 words — < 1%

66 core.ac.uk

Internet

21 words — < 1%

67 digilib.unimed.ac.id

Internet

21 words — < 1%

68	repository.usahidsolo.ac.id Internet	21 words — < 1%
69	repository.unpas.ac.id Internet	19 words — < 1%
70	Simon A.E, Samloy, Novaline Lewaherilla, Ferdy Leuhery. "Analisis Pengaruh Human Capital, Kompetensi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Crossref	18 words — < 1%
71	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id Internet	18 words — < 1%
72	id.123dok.com Internet	18 words — < 1%
73	info.populix.co Internet	17 words — < 1%
74	journal.stieken.ac.id Internet	17 words — < 1%
75	jurnal.inaba.ac.id Internet	17 words — < 1%
76	dspace.uii.ac.id Internet	16 words — < 1%
77	eprints.hamzanwadi.ac.id Internet	16 words — < 1%
78	eprints.uny.ac.id Internet	16 words — < 1%

79	repository.unifa.ac.id Internet	16 words — < 1%
80	www.pelajaran.co.id Internet	16 words — < 1%
81	eprints.upnyk.ac.id Internet	15 words — < 1%
82	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet	14 words — < 1%
83	repositori.usu.ac.id Internet	13 words — < 1%
84	eskripsi.usm.ac.id Internet	12 words — < 1%
85	openlibrary.telkomuniversity.ac.id Internet	12 words — < 1%
86	repository.iainpare.ac.id Internet	12 words — < 1%
87	www.powtoon.com Internet	12 words — < 1%
88	Soedjono Soedjono, I Made Sudana, Ibnu Fatkhu Royana. "Manajemen Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Menengah Atas (SMA)", Journal of Physical Activity and Sports (JPAS), 2023 Crossref	11 words — < 1%
89	dokumen.tips Internet	11 words — < 1%

90	eprints.peradaban.ac.id Internet	11 words — < 1%
91	johannessimatupang.wordpress.com Internet	11 words — < 1%
92	repository.unsri.ac.id Internet	11 words — < 1%
93	Peka Yani Lestari, Lensi Natalia Tambunan, Rizki Muji Lestari. "Hubungan Pengetahuan tentang Gizi terhadap Status Gizi Remaja", Jurnal Surya Medika, 2022 Crossref	10 words — < 1%
94	dewey.petra.ac.id Internet	10 words — < 1%
95	www.smartfren.com Internet	10 words — < 1%
96	ejurnal.untag-smd.ac.id Internet	9 words — < 1%
97	jimfeb.ub.ac.id Internet	9 words — < 1%
98	journals.usm.ac.id Internet	9 words — < 1%
99	jurnaltsm.id Internet	9 words — < 1%
100	nportal0.urv.cat:18080 Internet	9 words — < 1%
101	ojs.bmptkki.org Internet	9 words — < 1%

102	repo.palcomtech.ac.id Internet	9 words — < 1%
103	wisuda.unissula.ac.id Internet	9 words — < 1%
104	www.centerklik.com Internet	9 words — < 1%
105	Wenny Wulandari. "Pengaruh Job Satisfaction dan Psychosocial Safety Climate Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Konstruksi", Psychocentrum Review, 2023 Crossref	8 words — < 1%
106	hottischrotti.de Internet	8 words — < 1%
107	journals.upi-yai.ac.id Internet	8 words — < 1%
108	karir.amartakarya.co.id Internet	8 words — < 1%
109	library.fisip-unmul.ac.id Internet	8 words — < 1%
110	media.neliti.com Internet	8 words — < 1%
111	repository.stipjakarta.ac.id Internet	8 words — < 1%
112	repository.uhamka.ac.id Internet	8 words — < 1%

113	repository.unibos.ac.id Internet	8 words — < 1%
114	repository.unika.ac.id Internet	8 words — < 1%
115	sportski.net Internet	8 words — < 1%
116	stiepembnas.ac.id Internet	8 words — < 1%
117	Seval Literindo Kreasi, Adiek Astika Clara Sudarni, Faisol, Suhadarliyah et al. "Manajemen Strategik (Teori dan Analisis)", Thesis Commons, 2023 Publications	7 words — < 1%
118	zombiedoc.com Internet	7 words — < 1%
119	Abdurrozzaq Hasibuan. "ETIKA PROFESI - PROFESIONALISME KERJA", Open Science Framework, 2018 Publications	6 words — < 1%
120	Andana Budi Tami, Sri Yuni Widowati. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI SEWING PT. SAMWON BUSANA INDONESIA SEMARANG", Solusi, 2020 Crossref	6 words — < 1%
121	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	6 words — < 1%
122	repository.stiesia.ac.id Internet	6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF