

**TESIS**

**PENGARUH *QUALITATIVE JOB INSECURITY* DAN  
*WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* PADA KARYAWAN PT. MINORI**



Dirgantara Dewataputra Wanda  
Nomor Mahasiswa : 155002354/PS/MM

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
2018**

**TESIS**

**PENGARUH *QUALITATIVE JOB INSECURITY* DAN  
*WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* PADA KARYAWAN PT. MINORI**



Dirgantara Dewataputra Wanda  
Nomor Mahasiswa : 155002354/PS/MM

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
2018**



**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PERSETUJUAN TESIS**

Nama : Dirgantara Dewataputra Wanda  
Nomor Mahasiswa : 155002354  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Thesis : Pengaruh *Qualitative Job Insecurity* dan *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Minori

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

Drs. M.Parnawa Putranta, MBA., Ph.D

27/02/2020



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN TESIS

Nama : Dirgantara Dewataputra Wanda  
Nomor Mahasiswa : 155002354  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Thesis : Pengaruh *Qualitative Job Insecurity* dan *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Minori

Penguji Tesis	Tanggal	Tanda Tangan
Drs. M.Parnawa Putranta, MBA., Ph.D	27/02/2019	
Prof. Dr. J. Sukmawati Sukamulja, M.M.	4 Maret 2019	
Dr. Drs. C. Handoyo Wibisono, M.M.	1/3-2019	




Ketua Program Studi

Dr. Dra. J. Ellyawati, MM

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul “Pengaruh *Qualitative Job Insecurity* dan *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Minori” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Yogyakarta, 8 Juni, 2018

  
Dirgantara Dewatapura Wanda

## KATA PENGANTAR

Saya ingin mengucapkan terima kasih terbesar kepada Tuhan Yesus Kristus yang selalu membantu saya dibalik layar dalam penyelesaian thesis ini.

Ucapan terima kasih yang kedua saya berikan kepada bapak Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D, selaku dosen pembimbing saya yang selalu membantu saya dalam menyelesaikan tesis ini.

Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Prof. Dr. J. Sukmawati Sukamulja, M.M. dan Dr. Drs. C. Handoyo Wibisono, M.M. selaku dosen penguji thesis saya.

Saya ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada Prof. Dr. M. F. Shellyana Junaedi, M.Si dan Budi Suprpto, S.E., M.B.A., selaku dosen penguji proposal thesis saya.

Saya juga ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta yaitu Dr. J. Ellyawati, MM.

Saya juga ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di program pascasarjana secara khusus program magister manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Secara khusus saya ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya, kakak saya, nenek, dan seluruh keluarga besar saya yang selalu mendorong saya untuk menyelesaikan thesis ini.

Saya juga ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada teman-teman saya yang membantu dalam menyelesaikan thesis ini.

Dan ucapan terima kasih terakhir saya kepada setiap orang yang membantu saya dalam menyelesaikan thesis ini.

## INTISARI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *qualitative job insecurity* dan *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Minori. Sebanyak 90 kuesioner disebarikan kepada karyawan, 70 diantaranya layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *qualitative job insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, sedangkan *work engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa untuk menekan tingkat perputaran karyawan yang tinggi, sebaiknya lebih menekankan pada tindakan-tindakan manajerial yang secara kualitatif merasa aman dalam bekerja di PT. Minori. Hal ini bisa dilakukan antara lain dengan memperhatikan masa depan karir karyawan, perkembangan gaji, pemberian konten pekerjaan, dan membuat karyawan merasa dibutuhkan dalam perusahaan.

**Kata kunci:** *Qualitative Job Insecurity, Turnover Intention, dan Work Engagement*

## ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of qualitative job insecurity and work engagement to turnover intention on employees of PT. Minori. A total of 90 questionnaires were distributed to employees, 70 of which were eligible for further analysis.

The results of the study show that qualitative job insecurity has a positive and significant influence, while work engagement doesn't have a significant effect on turnover intentions. These findings indicate that to reduce high employee turnover, it should be more emphasis on managerial actions that qualitatively feel safe in working at PT. Minori. This can be done, among others, by paying attention to the employee's future career, salary development, providing work content, and making employees feel needed in the company.

**Keywords:** *Qualitative Job Insecurity, Turnover Intention, dan Work Engagement*



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
INTISARI .....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
<b>BAB 1 - PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Batasan Masalah .....	5
1.4. Tujuan Penelitian .....	6
1.5. Manfaat Penelitian .....	6
1.6. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II – TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1. Turnover Intention .....	9
2.2. Qualitative Job Insecurity .....	16
2.3. Work Engagement .....	19
2.4. Penelitian Terdahulu .....	22
2.5. Hipotesis Penelitian .....	24
2.6. Kerangka Penelitian .....	26
<b>BAB III – METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1. Disain Penelitian .....	28

3.2. Lokasi Penelitian.....	29
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.4. Instrumen Penelitian.....	30
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6. Metode Pengujian Instrumen.....	33
3.7. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV – HASIL PENELITIAN.....	38
4.1. Analisis Hasil Penelitian.....	38
4.2. Hasil Analisis Regresi Penelitian.....	48
4.3. Pembahasan.....	49
BAB V - PENUTUP.....	53
5.1. Kesimpulan.....	53
5.2. Implikasi Manajerial.....	54
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	56
5.4. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN I – KUESIONER PENELITIAN.....	65
LAMPIRAN II – UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	71
LAMPIRAN III – HASIL ANALISIS REGRESI.....	75
LAMPIRAN IV– DATA RESPONDEN.....	77

## DAFTAR TABEL

TABEL 2.1. PENELITIAN TERDAHULU .....	22
TABEL 4.1. UJI VALIDITAS ITEM .....	39
TABEL 4.2. UJI RELIABILITAS ITEM .....	40
TABEL 4.3. JUMLAH KUESIONER .....	41
TABEL 4.4. JUMLAH DATA RESPONDEN .....	42
TABEL 4.5. STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL.....	44
TABEL 4.6. QUALITATIVE JOB INSECURITY PER ITEM.....	45
TABEL 4.7. TURNOVER INTENTION PER ITEM .....	46
TABEL 4.8. WORK ENGAGEMENT PER ITEM .....	47
TABEL 4.9. PENGARUH QUALITATIVE JOB INSECURITY DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION .....	48

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1. Kerangka Penelitian .....	24
-------------------------------------	----

