

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai berbagai teori yang terkait dengan *qualitative job insecurity* dan *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Minori dalam penelitian ini. Melalui teori-teori tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dalam penelitian ini.

2.1. *TURNOVER INTENTION*

2.1.1. *Pengertian Turnover Intention*

Turnover merupakan keluar masuknya karyawan dari perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Almalki, Fitzgerald, dan Clark (2012) menyebutkan bahwa *turnover* menjadi tantangan utama dalam berbagai macam bidang pekerjaan. *Turnover* seseorang memiliki dampak yang negatif yang berakibat menurunnya kinerja perusahaan. Sebagai tambahan *turnover* juga dapat mengakibatkan meningkatnya stres kerja karyawan lain dikarenakan beban tugas bisa saja diberikan kepada karyawan lain demi kinerja perusahaan tetap stabil. Oleh karena itu, *turnover* dari karyawan dapat berdampak cukup luas terhadap perusahaan. Dalam penelitian Klerk dan Stander (2014) dijelaskan bahwa *turnover* dapat diprediksi dengan melihat *turnover intention* seseorang. *Turnover intention* adalah prediktor terkuat dari perilaku karyawan di masa depan dan mampu memprediksi *turnover* yang akan terjadi. Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan merupakan pandangan individu dimana dia ingin meninggalkan perusahaan dan

diperlihatkan sebagai tahapan absolut yang terakhir dalam proses pengambilan keputusan untuk mencari pekerjaan yang baru. *Turnover intention* merupakan sebuah hal yang penting pada perusahaan karena *turnover* dapat mengganggu stabilitas dan produktivitas. Hal ini juga terbukti membebani pengeluaran perusahaan.

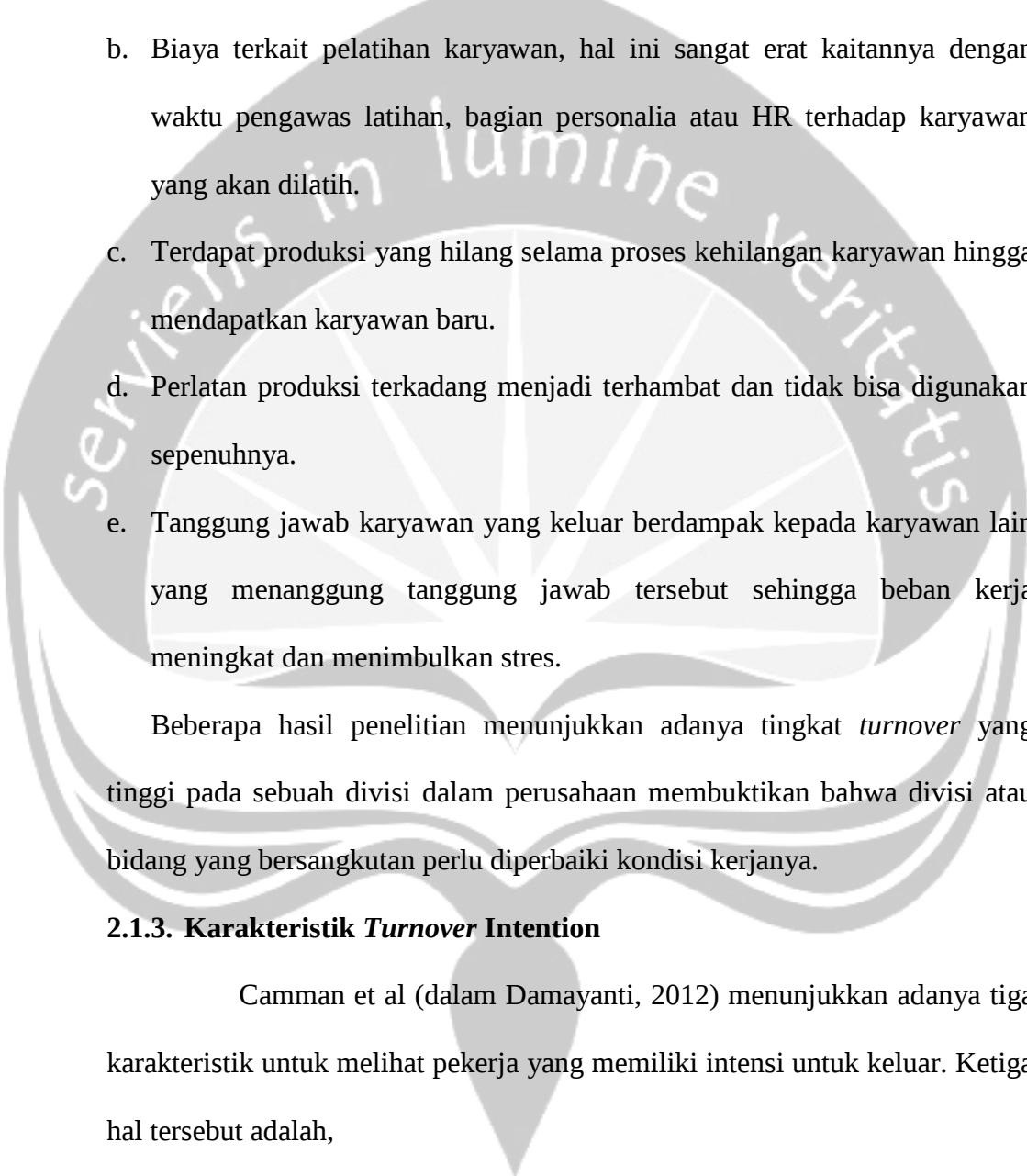
Dalam beberapa kasus, *turnover intention* seringkali digunakan untuk menjelaskan suatu hal penting yang terjadi sebelum karyawan *turnover*. Cotton dan Tuttle (dalam Damayanti, 2012) mengungkapkan bahwa intensi untuk keluar sebagai persepsi seorang individu terhadap kemungkinannya untuk tetap bekerja atau meninggalkan organisasi. Ajzen (dalam Borah dan Malakar, 2015) mengungkapkan bahwa secara teori dan bukti empiris membuktikan bahwa keinginan untuk keluar adalah variabel penting yang perlu dipahami secara aktual dalam *turnover* karyawan. Sebagian besar peneliti telah menerima bahwa keinginan pada karyawan atau anggota adalah langkah akhir secara kognitif dalam proses pengambilan keputusan dari *voluntary turnover* merupakan murni perilaku dalam alam. Studi yang dilakukan oleh Steel dan Ovalle (dalam Borah dan Malakar, 2015) menyatakan bahwa besarnya korelasi antara keinginan untuk meninggalkan dan *turnover* karyawan adalah 0,50. Dalessio et al. (dalam Borah dan Malakar, 2015) berargumen bahwa perhatian secara langsung dan tidak langsung perlu untuk diberikan kepada faktor-faktor yang menularkan keinginan untuk pergi.

Sebagian besar penelitian terkait turnover, peneliti berfokus kepada *work-related attitudes* dan alternatif karyawan. Berdasarkan pendekatan tersebut,

kepuasan kerja disadari memiliki peran penting dan *principal determinant* terhadap keinginan untuk pergi. Penelitian Oktay (dalam Borah dan Malakar, 2015) menemukan bahwa *job satisfaction* merupakan prediktor yang reliabel dari *turnover* dan menunjukkan efek secara langsung terhadap keinginan untuk pergi dari organisasi. Dalam penelitian tersebut, ditunjukkan sebelum seseorang berpindah organisasi, dirinya akan membandingkan investasi yang ditanamkan dalam pekerjaannya, *reward*, kualitas dari alternatif, dan hubungan biaya yang akan dikeluarkan sebagai bagian dari organisasi dan perbandingan ini bersifat fleksibel. Alam et al. (dalam Borah dan Malakar, 2015) menemukan bahwa karyawan mengalami “shock” atau adanya kekuatan luar yang membuat mereka memikirkan ulang untuk tinggal bersama seorang karyawan. Kekuatan dari luar tersebut tidak terbatas pada faktor pekerjaan saja dan dapat memasukkan faktor lain, yang kemudian membuat karyawan tersebut ingin meninggalkan pekerjaannya. Penelitian ini menekankan bahwa banyak orang meninggalkan organisasinya bukan hanya karena efek negatif dari pekerjaannya, melainkan juga adanya kekuatan dari luar.

2.1.2. Dampak Turnover

Turnover adalah dapat dijadikan sebagai sebuah petunjuk mengenai kestabilan karyawan. Melalui penelitian Almalki, Fitzgerald, dan Clark (2012) diungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat *turnover* sebuah perusahaan, maka pergantian karyawan tentu juga mengikuti dan sering terjadi. Hal tersebut tentu sangat merugikan perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang keluar akan memberikan beban biaya pada perusahaan.

- 
- a. Biaya rekrutmen karyawan, dimana perusahaan menjadi terbuang waktunya untuk kembali melakukan seleksi karyawan, rekrutmen hingga penempatan karyawan pada posisinya.
 - b. Biaya terkait pelatihan karyawan, hal ini sangat erat kaitannya dengan waktu pengawas latihan, bagian personalia atau HR terhadap karyawan yang akan dilatih.
 - c. Terdapat produksi yang hilang selama proses kehilangan karyawan hingga mendapatkan karyawan baru.
 - d. Perlatan produksi terkadang menjadi terhambat dan tidak bisa digunakan sepenuhnya.
 - e. Tanggung jawab karyawan yang keluar berdampak kepada karyawan lain yang menanggung tanggung jawab tersebut sehingga beban kerja meningkat dan menimbulkan stres.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya tingkat *turnover* yang tinggi pada sebuah divisi dalam perusahaan membuktikan bahwa divisi atau bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya.

2.1.3. Karakteristik *Turnover Intention*

Camman et al (dalam Damayanti, 2012) menunjukkan adanya tiga karakteristik untuk melihat pekerja yang memiliki intensi untuk keluar. Ketiga hal tersebut adalah,

- a. Pekerjaan yang lebih baik (*finding a better job*)
- b. Pekerja yang berpikir untuk berhenti kerja (*thinking about leaving*)
- c. Pekerja yang mencari pekerjaan baru (*looking for a new job*)

2.1.4. Faktor penyebab dari *turnover* karyawan

Ada beberapa tokoh yang mempengaruhi seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya.

a. Usia dan Generasi

Yusoff, Quelri, Zakaria, dan Hisham (2013) mengemukakan bahwa pekerja muda memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan intensi *turnover*. Beberapa ahli mempercayai bahwa generasi Y memiliki kecenderungan yang cukup unik yaitu memiliki keinginan untuk berpindah kerja yang cukup intensif. Para ahli mencoba menjelaskan terkait hal tersebut. Generasi Y dirasa memiliki kecenderungan untuk mencoba segala hal yang baru. Mereka memiliki mental sebagai petualang dan merasa masih muda sehingga mengambil dan mencoba segala kesempatan yang ada.

b. Lama Kerja

Dalam berbagai hasil penelitian juga diungkapkan bahwa lama kerja memiliki korelasi yang negatif terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Waktu yang terbuang bersama perusahaan tentu membuat karyawan menjadi paham terhadap kinerja perusahaan. Semakin lama karyawan bekerja tentu pengenalan terhadap perusahaan menjadi lebih baik lagi. Selain itu penelitian-penelitian juga mengungkapkan bahwa *turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja yang lebih singkat (Yusoff, Quelri, Zakaria, dan Hisham, 2013).

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan rupanya juga memiliki keterkaitan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini terkait dengan tingkat intelegensi seseorang terhadap *turnover*. Tingkat pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang digeluti akan membuat karyawan lebih bertahan dibandingkan dengan mereka yang memiliki pekerjaan dan pendidikan yang berbeda (Almalki, Fitzgerald, dan Clark, 2012).

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga merupakan alasan seorang karyawan tetap bertahan pada perusahaan. Hal ini terbukti dalam beberapa penelitian seperti penelitian milik Pawesti dan Wikansari (2016) yang menunjukkan kepuasan kerja mengambil peranan penting dalam keputusan seseorang dalam bertahan pada pekerjaannya. Pada penelitian ini kepuasan kerja terkait dengan segala benefit yang didapat oleh karyawan pada perusahaan. Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang didapatkan dari perusahaan tentu solusi untuk keluar dari pekerjaan sangatlah jauh dari keputusannya.

e. Budaya Perusahaan

Budaya dalam perusahaan juga dianggap memiliki andil dalam membuat karyawan jauh dari pemikiran untuk keluar dari perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Smirnova (2015) mengungkapkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*. Hasil menunjukkan adanya pengaruh yang bersifat negatif. Dari hasil penelitian juga ditunjukkan adanya kaitan kepuasan kerja yang disebabkan budaya

perusahaan yang dinilai buruk sehingga memicu karyawan untuk keluar dari perusahaannya.

f. Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Beberapa penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Laine et al. (2009) mengungkapkan bahwa *job insecurity* juga menjadi salah satu penentu seseorang meninggalkan pekerjaannya. Kekhawatiran ini dapat timbul dari berbagai macam penyebab seperti kekhawatiran yang ditimbulkan tentang masa depannya di perusahaan, kekhawatiran terkait dengan peluang karir, kekhawatiran terkait dengan lingkungan kerja, dan lain-lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* yang bersifat positif. Jadi semakin tinggi *job insecurity* seseorang, maka akan diikuti dengan *turnover intention* yang tinggi juga

g. *Work engagement*

Work engagement juga disebut sebagai faktor yang mempengaruhi terhadap tingkat *turnover intention* seorang karyawan. Hasil ini terbukti dari hasil penelitian Geldenhuys (2014) yang mengungkapkan bahwa variabel *work engagement* merupakan predictor karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaannya. Mereka yang memiliki loyalitas tinggi, komitmen tinggi, dan dapat memaknai pekerjaan dengan baik biasanya diikuti dengan *work engagement* yang tinggi.

2.2. QUALITATIVE JOB INSECURITY

2.2.1. Definisi *Job Insecurity*

Ada beberapa tokoh yang mendefinisikan *job insecurity*. Secara umum *job insecurity* didefinisikan sebagai ketakutan seseorang terhadap kehilangan sebuah pekerjaan yang tidak berlanjut (Caplan et al., 2001). Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Hellgren, Sverke, dan Naswall, 2006) juga mendefinisikan bahwa *job insecurity* sebagai individu merasa tidak berdaya untuk mempertahankan keberlanjutan yang diinginkan pada situasi pekerjaan yang mengancam. Dalam definisi tersebut dapat dilihat bahwa perasaan tidak berdaya tersebut bergantung kepada pribadi dan interpretasi terhadap lingkungan kerjanya. Davy dan Sheck (dalam Hellgren et al., 2006) mengartikan bahwa *job insecurity* sebagai harapan seseorang terkait dengan kelanjutannya pada situasi bekerja. Heany dkk (dalam Hellgren et al., 2006) juga mengungkapkan bahwa *job insecurity* sebagai persepsi seorang karyawan terhadap potensi ancaman dalam keberlangsungan pekerjaannya. Tidak hanya terkait tentang ketidakpastian dalam pekerjaan, beberapa peneliti juga mengungkapkan bahwa *job insecurity* terkait dengan keberlangsungan dari dimensi pekerjaan seperti diberhentikan sementara waktu dan kesempatan dalam mendapatkan promosi. Hellgren, Sverke, dan Isaksson (2006) membagi *job insecurity* menjadi dua bagian yaitu, *job insecurity* kualitatif dan *job insecurity* kuantitatif.

- a. *Job insecurity* kuantitatif sesuai dengan konsep *job insecurity* secara global yaitu kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri.

- b. *Job insecurity* kualitatif berkaitan dengan persepsi potensi kehilangan kualitas dalam hubungan kerja seperti memburuknya kondisi kerja, penurunan pangkat, kurangnya peluang karir, perkembangan gaji yang menurun, dan kekhawatiran tentang organisasi yang sesuai di masa depan.

Melihat dari definisi-definisi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan perasaan tidak berdaya dan ketakutan yang muncul terkait dengan pekerjaannya.

2.2.2. Qualitative Job Insecurity

Qualitative job insecurity merupakan salah satu bagian dari *job insecurity*. Menurut Hellgran, Sverke, dan Isaksson (2006), *qualitative job insecurity* merupakan ancaman yang dirasakan terkait dengan kehilangan fitur pekerjaan yang berharga tetapi bukan pekerjaan itu sendiri. Seperti yang diungkapkan sebelumnya bahwa *job insecurity* kualitatif berkaitan dengan persepsi potensi kehilangan kualitas dalam hubungan kerja seperti memburuknya kondisi kerja, penurunan pangkat, kurangnya peluang karir, perkembangan gaji yang menurun, dan kekhawatiran tentang organisasi yang sesuai di masa depan. Hingga saat ini, studi mengenai kuantitatif *job insecurity* masih mendominasi penelitian. Padahal dalam kondisi krisis ekonomi dan perampingan organisasi, *qualitative job insecurity* menjadi hal yang lebih kritis. De Witte (2010) menunjukkan adanya faktor-faktor yang dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja kualitatif seperti sikap karyawan, perilaku kerja, dan kinerja.

2.2.3. Dampak *Qualitative Job Insecurity*

De Witte (2018) dalam penelitiannya diungkapkan bahwa *qualitative job insecurity* memiliki dampak terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini dikarenakan adanya kebutuhan psikologis yang tidak dapat terpenuhi. Kebutuhan yang tidak dapat dipenuhi tersebut dapat berbagai macam seperti perasaan khawatir terkait keberlanjutan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, benefit yang dikhawatirkan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, dan lain-lain. Ketika seorang karyawan merasa tidak aman terkait hal-hal mendasar tersebut maka, karyawan muncul stres. Stres ini berdampak kepada berbagai macam faktor dari karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh De Witte (2018) juga mengungkapkan bahwa karyawan dengan tingkat stres tinggi akan berdampak kepada kinerjanya, relasinya, hingga rasa ingin bertahan di perusahaan itu sendiri. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Greenhalg dan Rosenblatt (dalam De Witte, 2018) juga mengungkapkan adanya kaitan antara *job insecurity* yang menjadi sumber stres yang dapat memunculkan ketakutan, kehilangan potensi, dan kecemasan. Hal ini juga berdampak pada biologis karyawan tersebut seperti terserang somatis. Tidak bisa tidur dengan nyenyak, hilangnya selera makan menjadi salah satu bentuk dari permasalahan somatis bahkan dapat menjadi hipertensi. Dalam penelitian De Witte (2018) juga diungkapkan bahwa *job insecurity* yang tinggi dapat berdampak kepada keinginan untuk mencari pekerjaan baru, komitmen organisasi yang

rendah, kepercayaan terhadap organisasi rendah, hingga kepuasan kerja rendah. Hal ini juga didukung dalam penelitian De Witte (2018) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi terhadap *qualitative job insecurity* dan *turnover intention*.

2.3. WORK ENGAGEMENT

2.3.1. Definisi Work Engagement

Saat ini *work engagement* telah digunakan oleh beberapa ahli menggunakan kata tersebut dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Keyko (2014) mendefinisikan bahwa *engagement* sebagai pengekan diri seseorang pada peran kerjanya. Seseorang akan bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, emosional, dan mental. Keterikatan dalam bekerja melibatkan dua komponen, yaitu atensi dan absorpsi. Atensi didefinisikan sebagai keberadaan kognitif dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk berpikir tentang tugas. Sedangkan absorpsi diartikan sebagai intensitas yang diberikan dalam tugas yang diemban. Mc Shane dan Ginow (2010) menjelaskan bahwa *work engagement* adalah emosi kerja dan motivasi kognitif, efikasi diri untuk tampil dalam kerja, merasa cerah terhadap visi organisasi dan tugas yang spesifik dalam visi tersebut, dan percaya bahwa dirinya memiliki sumber daya untuk menyelesaikan tugas tersebut. McShane dan Ginow (2010) juga menambahkan adanya *self-efficacy*, *perceived clarity*, dan *belief* dalam pengertian *work engagement*. Schaufeli dan Bakker (dalam Keyko, 2014) mengungkapkan bahwa *work engagement* merupakan keadaan

pikiran yang positif dan berkaitan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Dari pengertian-pengertian tersebut, dipilih pengertian bahwa *work engagement* adalah suatu keadaan yang dialami oleh seseorang yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dalam pengertian lebih lanjut, Saks (2006) menjelaskan bahwa *vigor* merupakan dimensi *work engagement* yang melibatkan variabel tingkah laku, *dedication* melibatkan aspek emosi, dan *absorption* melibatkan aspek kognitif. Dalam penelitian ini, peneliti memilih pengertian yang diungkapkan oleh Schaufeli dan Baker (dalam Keyko, 2014) yang mengungkapkan bahwa *work engagement* adalah keadaan pikiran yang positif dan berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

2.3.2. Karakteristik Work Engagement

Schaufeli dan Bakker (2010) mengungkapkan tiga karakteristik yang menggambarkan variabel *work engagement* tersebut sebagai berikut,

c. Vigor

Vigor dikarakteristikan dengan tingginya tingkat energi dan resiliensi mental ketika bekerja dan keinginan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaannya, serta keteguhan ketika menghadapi kesulitan-kesulitan.

d. Dedication

Dedication dikarakteristikan pada perasaan sangat ingin terlibat dalam pekerjaannya dan merasakan perasaan penting, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.

e. Absorption

Sedangkan *absorption* dikarakteristikan dengan berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaan dan secara senang terikat dengan pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit untuk menjauhkan seseorang dari pekerjaannya.

2.3.3. Dampak Work Engagement

Mc Shane dan Ginow (2010) menyatakan bahwa *engagement* dapat berdampak pada hasil bisnis perusahaan. Hal ini disebabkan adanya kepuasan kerja dari karyawan yang bahagia hingga dapat menaikkan performanya yang akhirnya juga berdampak pada hasil bisnis. Keyko (2014) mengungkapkan dampak lain yang dapat meningkatkan kesadaran karyawan lain terhadap kinerjanya untuk menaikkan performa mereka. Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa dengan *work engagement* yang tinggi, akan berpengaruh terhadap tingkat absensi yang rendah, *turnover* juga rendah, peningkatan produktivitas, dan bahkan keuntungan atau hasil.

Saks (2006) juga mengungkapkan beberapa hal yang terdampak terkait dengan *work engagement*, diantaranya adalah,

1. Kepuasan kerja mengalami peningkatan
2. Komitmen organisasi meningkat
3. Keinginan untuk keluar dari perusahaan yang menjadi rendah

2.4. PENELITIAN TERDAHULU

Terdapat beberapa penelitian yang mendukung untuk menganalisis pengaruh *work engagement* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Minori. Penelitian-penelitian tersebut menjadi landasan peneliti dalam melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu akan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Pengarang dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	De Witte, Hans (2018)	<i>Qualitative job insecurity and turnover intention : The mediating role of basic psychological needs in public and private sector</i>	<i>Qualitative job insecurity</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Dalam penelitian ini, peneliti juga memediasi kepuasan kerja pada pengaruh <i>qualitative job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i> .

2	Halbesleben dan Wheelar (2008)	<i>The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave</i>	Dalam penelitiannya diungkapkan ada pengaruh yang signifikan namun lemah antara <i>work engagement</i> terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Pengaruh yang dihasilkan bersifat negative yang berarti semakin tinggi <i>work engagement</i> maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.
3	Laine et al. (2009)	<i>Job Insecurity And Intent to Leave the Nursing Profession in Europe.</i>	Dalam penelitiannya diungkapkan bahwa adanya hubungan antara <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> . Pengaruh yang ditunjukkan berupa pengaruh yang bersifat positif dan signifikan.
4	Gupta dan Shaheen (2017)	<i>Impact of Work Engagement on Turnover Intention : Moderation by Psychological Capital in India</i>	Hasil penelitian mengungkapkan adanya pengaruh yang signifikan antara <i>work engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> . Penyertaan variabel modal psikologikal mempengaruhi besarnya pengaruh <i>work engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> .

2.5. HIPOTESIS PENELITIAN

Secara teoritis *qualitative job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini terbukti dari penelitian yang dilakukan De Witte (2018) yang mengungkap bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh variabel *qualitative job insecurity* dengan kepuasan kerja yang memediasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang bersifat positif dan signifikan dimana semakin tinggi tingkat *qualitative job insecurity* karyawan, maka akan

diikuti dengan kenaikan dari *turnover intention* pada diri karyawan. Dalam penelitian ini juga dikatakan bahwa seorang karyawan yang merasa tidak aman terkait dengan fitur-fitur pekerjaannya seperti gaji yang tidak mencukupi kebutuhan, perubahan struktur organisasi yang tidak jelas, merasa diabaikan dalam perusahaan berkorelasi dengan keinginannya untuk mencari pekerjaan lain. *Qualitative job insecurity* yang tinggi mendorong seorang karyawan menjadi cemas dan khawatir yang menyebabkan karyawan menjadi stres. Karyawan menjadi menarik diri, tidak mau terlibat dalam pekerjaan, bahkan memikirkan untuk keluar dari pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1 : *Qualitative job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

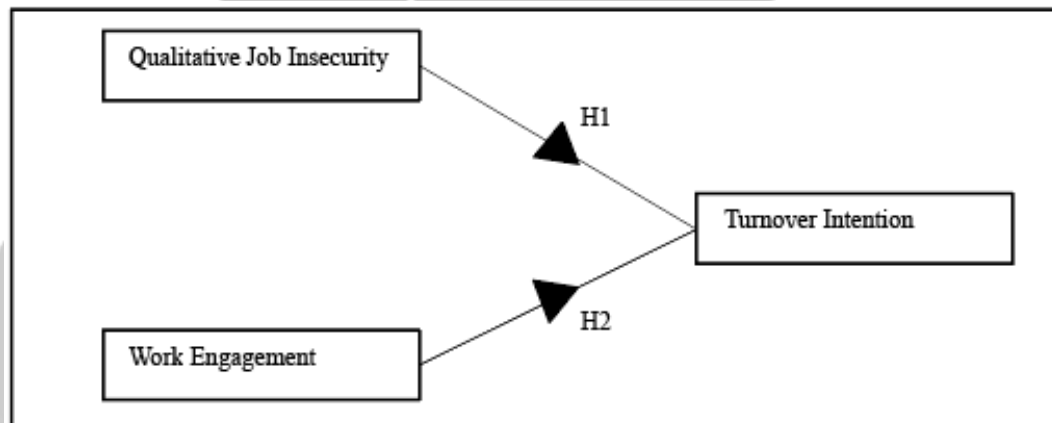
Penelitian Schaufeli dan Bekker (2010) mengungkapkan adanya variabel lain yang mempengaruhi seseorang untuk meninggalkan perusahaannya. *Work engagement* diketahui berpengaruh terhadap keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaannya. Dalam penelitian tersebut, diketahui bahwa *work engagement* menjadi variabel yang dapat berguna untuk memprediksikan performansi kerja dan keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaannya. Dalam penelitian ini, *work engagement* diukur dengan UWES yang mengandung komponen *vigour*, *dedication*, dan *absorption*. Dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara *work engagement* terhadap *turnover intention* seseorang.

Hal ini disebabkan karena karyawan yang sudah terikat (*engaged*) akan memiliki kecenderungan untuk bertahan karena mereka sudah merasa apa yang dikerjakannya merupakan hal yang disukainya. Ketika seorang karyawan telah menilai pekerjaannya merupakan hal yang disukai dan dicintainya, maka bekerja menjadi sesuatu yang menyenangkan. Perasaan menyenangkan dalam bekerja membuat para karyawan merasa nyaman untuk tetap bertahan di perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan akan menimbulkan dampak yang semakin kecil keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Dalam penelitian Gupta dan Shaheen (2017) juga diungkapkan adanya pengaruh yang signifikan antara *work engagement* dan *turnover intention* dengan *psychological capital* sebagai variabel moderasinya. Dalam penelitian ini diungkapkan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi, akan meminimalkan terjadinya *turnover* pada sebuah perusahaan dengan memasukkan variabel modal psikologis sebagai variabel moderasi. Dalam penelitian ini juga diungkapkan bahwa seorang karyawan yang memiliki tingkat modal psikologis rendah akan menunjukkan hasil yang menjadi tidak signifikan antara *work engagement* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

Hipotesis 2 : *Work engagement* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

2.6. KERANGKA PENELITIAN

Penelitian ini ingin melihat bagaimana pengaruh *work engagement* dan *qualitative job insecurity* terhadap *turnover intention*. Kerangka dari penelitian dapat dilihat sebagai berikut ini.



Sumber : De Witte (2018), Laine et al. (2009), Gupta dan Shaheen (2017) dan Halbesleben dan Wheelar (2008)

Gambar 1.
Kerangka Penelitian

Qualitative job insecurity merupakan persepsi yang terbentuk dari kumpulan fitur-fitur pekerjaan yang menimbulkan suatu kekhawatiran. Kekhawatiran itu berasal dari kondisi pekerjaan, terkait dengan pendapatan, peluang karir, dan penurunan pangkat. Dalam penelitian De Witte (2018) diungkapkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *qualitative job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan. Tingginya tingkat *qualitative job insecurity* pada karyawan menimbulkan perasaan tidak nyaman, stres, kecewa, hingga kecemasan. Hal ini menjadikan karyawan memikirkan hal-hal untuk menyelamatkan dirinya dari kekhawatiran dan kecemasan tersebut.

Salah satu cara untuk menyelamatkan dirinya ialah karyawan mulai memikirkan untuk keluar dari pekerjaannya, mencari pekerjaan baru, atau mencari pekerjaan yang lebih baik dimana hal ini merujuk kepada *turnover intention* dari karyawan. *Turnover intention* merupakan keinginan yang muncul pada diri karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Variabel tersebut merupakan variabel yang menjadi prediktor dalam keputusannya untuk keluar dari pekerjaannya.

Dalam penelitian Halbesleben dan Wheeler (2008) dan Gupta dan Shaheen (2017) diungkapkan bahwa *work engagement* memiliki peranan dalam menurunkan tingkat *turnover intention*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin tinggi *work engagement* seorang karyawan, tingkat *turnover intention* karyawan tersebut akan mengalami penurunan. *Work engagement* dijelaskan sebagai pengekang diri seseorang terhadap peran kerjanya. Semakin karyawan terikat terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasa berat dan sulit untuk meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu penggunaan *work engagement* dan *qualitative job insecurity* diharapkan dapat menunjukkan pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan PT. Minori.