

DISERTASI

**PENGARUH *JOB SECURITY* DAN *JOB ATTRACTIVENESS*
TERHADAP *EMPLOYEE INTENTION TO LEAVE*
DIMEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN
EMPLOYEE SATISFACTION PADA UMKM
SASIRANGAN KALIMANTAN SELATAN**

**THE INFLUENCE OF *JOB SECURITY* AND *JOB ATTRACTIVENESS*
ON *EMPLOYEE INTENTION TO LEAVE* IN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT AND *EMPLOYEE SATISFACTION*
MEDIATION ON SMES SASIRANGAN
SOUTH KALIMANTAN**



Oleh:

FIRDAUS
1272000003

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2023**

DISERTASI

**PENGARUH *JOB SECURITY* DAN *JOB ATTRACTIVENESS*
TERHADAP *EMPLOYEE INTENTION TO LEAVE*
DIMEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN
EMPLOYEE SATISFACTION PADA UMKM
SASIRANGAN KALIMANTAN SELATAN**

**THE INFLUENCE OF *JOB SECURITY* AND *JOB ATTRACTIVENESS*
ON *EMPLOYEE INTENTION TO LEAVE* IN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT AND *EMPLOYEE SATISFACTION*
MEDIATION ON SMES SASIRANGAN
SOUTH KALIMANTAN**



Oleh:

FIRDAUS
1272000003

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2023**

**PENGARUH *JOB SECURITY* DAN *JOB ATTRACTIVENESS*
TERHADAP *EMPLOYEE INTENTION TO LEAVE*
DIMEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN
EMPLOYEE SATISFACTION PADA UMKM
SASIRANGAN KALIMANTAN SELATAN**

**THE INFLUENCE OF *JOB SECURITY* AND *JOB ATTRACTIVENESS*
ON *EMPLOYEE INTENTION TO LEAVE* IN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT AND *EMPLOYEE SATISFACTION*
MEDIATION ON SMES SASIRANGAN
SOUTH KALIMANTAN**

DISERTASI

**Untuk Memperoleh Gelar Doktor
Dalam Program Studi Ilmu Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

Oleh:

**FIRDAUS
127200003**

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2023

DISERTASI

**PENGARUH *JOB SECURITY* DAN *JOB ATTRACTIVENESS* TERHADAP
EMPLOYEE INTENTION TO LEAVE DIMEDIASI *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DAN *EMPLOYEE SATISFACTION*
(Studi pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan)**

**THE INFLUENCE OF *JOB SECURITY* AND *JOB ATTRACTIVENESS* ON
EMPLOYEE INTENTION TO LEAVE IN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
AND *EMPLOYEE SATISFACTION* MEDIATION
(Study on SMEs Sasirangan, South Kalimantan)**

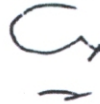
Oleh:

FIRDAUS

NIM : 127.200.0.003

Menyetujui :

Promotor,



Prof. Dr. H. Ujianto, MS

Ko-Promotor,



Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA.

Mengetahui:



Ketua Program Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak. MS., CA., CPA.
NIP. 202 2085 0043

DISERTASI

**PENGARUH *JOB SECURITY* DAN *JOB ATTRACTIVENESS* TERHADAP
EMPLOYEE INTENTION TO LEAVE DIMEDIASI *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DAN *EMPLOYEE SATISFACTION* PADA UMKM
SASIRANGAN KALIMANTAN SELATAN**

**THE INFLUENCE OF *JOB SECURITY* AND *JOB ATTRACTIVENESS* ON
EMPLOYEE INTENTION TO LEAVE IN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
AND *EMPLOYEE SATISFACTION* MEDIATION ON SMES
SASIRANGAN SOUTH KALIMANTAN**

Diajukan Oleh:

FIRDAUS

NIM : 127.200.0.003

Disertasi ini telah diuji dan dinilai dihadapan Tim Penguji pada Ujian Terbuka Program
Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
pada tanggal 23 Mei 2023

TIM PENGUJI UJIAN DISERTASI TERBUKA

Ketua	: Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, M.M., C.M.A., C.P.A.
Sekretaris/Co Promotor	: Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA.
Promotor	: Prof. Dr. H. Ujianto, MS
Anggota	: Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak. MS., CA., CPA
	: Prof. Dr. H. Teman Koesmono, Drs., M.M.
	: Prof. Dr. Agus Sukristyanto, MS
	: Dr. H. M. Thamrin Noor, M.M.
	: Dr. Hj. Ida Aju Brahma Ratih, M.M.
	: Dr. Dra. Tri Andjarwati, M.M.
	: Dr. Hj. Siti Mujanah, MBA., Ph.D.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak. MS., CA., CPA

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Firdaus
NIM : 127.200.0.003
Alamat : Banjarmasin
Program : Doktor Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Menyatakan bahwa “Disertasi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH *JOB SECURITY* DAN *JOB ATTRACTIVENESS* TERHADAP *EMPLOYEE INTENTION TO LEAVE* DIMEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *EMPLOYEE SATISFACTION* PADA UMKM SASIRANGAN KALIMANTAN SELATAN

THE INFLUENCE OF *JOB SECURITY* AND *JOB ATTRACTIVENESS* ON *EMPLOYEE INTENTION TO LEAVE* IN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* AND *EMPLOYEE SATISFACTION* MEDIATION ON SMES SASIRANGAN SOUTH KALIMANTAN

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “Duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Baik, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dan sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia DISERTASI ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (DOKTOR) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Surabaya, 23 Mei 2023



FIRDAUS



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. SEMOLOWARU 45 SURABAYA
TELP. 031 593 1800 (Ext. 311)
e-mail : perpus@untag-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Firdaus
NBI/ NPM : 1272000003
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Doktor Ilmu Ekonomi
Jenis Karya : ~~Skripsi/ Tesis/ Disertasi/ Laporan Penelitian/Praktek*~~

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul:

PENGARUH *JOB SECURITY* DAN *JOB ATTRACTIVENESS* TERHADAP *EMPLOYEE INTENTION TO LEAVE* DIMEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *EMPLOYEE SATISFACTION* PADA UMKM SASIRANGAN KALIMANTAN SELATAN

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty - Free Right)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada tanggal : 01 Juni 2023

Yang Menyatakan,



Firdaus

*Coret yang tidak perlu

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah S.W.T. yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program doktor ilmu ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Judul disertasi adalah **Pengaruh *Job Security* dan *Job Attractiveness* terhadap *Employee Intention to Leave* Dimediasi *Employee Engagement* dan *Employee Satisfaction* pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan**. Kepada pihak-pihak yang telah berperan penting dalam penyelesaian penelitian ini, pada kesempatan ini perkenankan penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. **Prof. Dr. H. Mulyanto Nugroho, M.M., CPA., CPA.** selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan sekaligus penguji yang memberikan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini.
2. **Prof. Dr. H. Ujianto, MS.** Selaku promotor dan sekaligus Guru Besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini.
3. **Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan sekaligus ko-promotor yang memberikan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini.
4. **Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak. MS., CA., CPA.** selaku Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan sekaligus penguji yang memberikan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini.
5. **Dr. Hj. Ida Aju Brahma Ratih, M.M.** selaku penguji yang memberikan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini.
6. **Dr. Dra. Tri Andjarwati, M.M.** selaku penguji yang memberikan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini.
7. **Dr. Hj. Siti Mujanah, MBA., Ph.D.** selaku penguji yang memberikan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini.

8. **Prof. Dr. H. Teman Koesmono, Drs., M.M.** selaku penguji yang memberikan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini.
9. Para dosen pengampu mata kuliah pada Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah mentranformasikan ilmunya kepada penulis.
10. Para staf karyawan, sahabat, dan rekan pada Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
11. Orang tua penulis yang memberikan do'a semangat dan dorongan sehingga penulis bisa dengan mudah menyelesaikan disertasi ini dengan baik.
12. Istri dan anak saya tercinta yang telah memberikan dukungan do'a dan dukungan sehingga terselesaikannya disertasi ini dengan baik.
13. Seluruh pimpinan dan karyawan UMKM Sasirangan di Kalimantan Selatan.
14. Ketua Umum Badan Pengurus Yayasan dan Rektor Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin beserta jajaran yang telah memberikan dukungan materil beserta moril kepada penulis sehingga terselesaikan disertasi dengan baik.
15. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang memberikan dukungan do'a sehingga disertasi ini bisa selesai dengan baik.

Akhir kata penulis berbesar hati apabila pembaca memberikan kritik, saran dan masukan dalam rangka penyempurnaan penelitian berikutnya.

Surabaya, Juli 2022

Firdaus

RINGKASAN

Bisnis harus terus berjuang dengan dinamika global untuk tetap kompetitif dan tumbuh dalam jangka panjang dengan menekankan pentingnya perusahaan mengelola dan mempertahankan karyawan. Perputaran karyawan selalu menjadi masalah berat bagi bisnis. Perusahaan harus memahami mengapa seorang karyawan pergi dan tindakan apa yang harus diambil untuk mempertahankannya. Karyawan yang meninggalkan perusahaan berdampak pada biaya penggantian karyawan dan waktu yang dibutuhkan untuk melatih dan mengorientasikan karyawan baru. Waktu dan sumber daya yang dibutuhkan karyawan baru untuk memahami praktik kerja. Akibatnya, manajemen perusahaan perlu memperhatikan niat untuk meninggalkan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis: 1) Pengaruh job security terhadap employee engagement pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan; 2) Pengaruh job attractiveness terhadap employee satisfaction karyawan pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan; 3) Pengaruh job security terhadap employee satisfaction karyawan pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan; 4) Pengaruh job attractiveness terhadap employee engagement pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan; 5) Pengaruh job security terhadap employee intention to leave pada UMKM di Sasirangan Kalimantan Selatan; 6) Pengaruh job attractiveness terhadap employee intention to leave pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan; 7) Pengaruh employee engagement terhadap employee intention to leave pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan; dan 8) Pengaruh employee satisfaction terhadap employee intention to leave pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan.

Agar tidak terjadi heterogenitas, populasi sasaran penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja secara khusus di 42 UMKM yang memproduksi di Sasirangan, Kalimantan Selatan, dengan jumlah pegawai sebanyak 796 orang. Sampel sebanyak 266 dilibatkan dengan penentuan dengan rumus slovin estimasi error 5%. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik proportional cluster random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak dan proporsional sesuai dengan sebaran populasi. Untuk memenuhi kelayakan penelitian dalam penyederhanaan pengumpulan data, maka wilayah tersebut akan dibagi menjadi beberapa wilayah, dengan asumsi setiap anggota sampel klaster wilayah tersebut homogen. Penelitian ini dilakukan pada UMKM Sasirangan, Kalimantan Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung menggunakan total 15 item pernyataan. Selanjutnya data yang telah terkumpul

dianalisis menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling menggunakan SEM Amos 24.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan sampel sebanyak 266 menunjukkan tingkat signifikansi untuk uji hipotesis adalah 22,900 dengan probabilitas sebesar 0,639. Hal ini menunjukkan tidak ada perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi, sehingga hipotesis nol diterima (diterima jika probabilitas 0,05). Cukup baik nilai GFI, AGFI, TLI, CFI, RMSEA dan CMIN/DF adalah 0,983, 0,965, 1,005, 1,000, 0,000 dan 0,881 dalam rentang nilai yang diharapkan, sehingga model dapat diterima.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Job security berpengaruh signifikan terhadap employee engagement ; (2) Job attractiveness berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan; (3) Job security berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan; (4) Job attractiveness berpengaruh signifikan terhadap employee engagement ; (5) Job security tidak berpengaruh signifikan terhadap employee intention to leave; (6) Job security tidak berpengaruh signifikan terhadap employee intention to leave; (7) Employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap employee intention to leave; (8) Employee satisfaction tidak berpengaruh signifikan terhadap employee intention to leave.

Hasil penelitian ini dianggap sebagai pengembangan teori manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan teori *job security*, *job attractiveness*, *employee engagement*, *employee satisfaction*, dan *employee intention to leave*. Hasil penelitian ini membawa implikasi secara empirik bahwa mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi bisa dilakukan dengan meningkatkan *job security*, *job attractiveness*, *employee engagement*, dan *employee satisfaction*. Artinya baiknya *job security*, *job attractiveness*, *employee engagement*, dan *employee satisfaction* akan mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Selanjutnya untuk mengharapkan mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi tidak bisa mengandalkan *job security* dan *job attractiveness*, akan tetapi didukung oleh *employee engagement*, dan *employee satisfaction*.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi terhadap pengembangan ilmu ekonomi, khususnya dalam mengelola manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini untuk menguji model tentang pengaruh *job security*, *job attractiveness*, *employee engagement*, *employee satisfaction*, dan *employee intention to leave*, dan hasilnya menunjukkan bahwa model yang diuji dalam penelitian ini dapat diterima, artinya bahwa model dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai model untuk mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan. Selain itu penelitian ini juga dapat menambahkan referensi di bidang ilmu

manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, dan keterbatasan tersebut adalah: Hasil penelitian sangat bergantung pada kejujuran responden dalam menjawab kuesioner penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada proses pengumpulan data. Padatnya aktivitas responden dapat mempengaruhi konsentrasi responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan peneliti saat mengisi kuesioner. Untuk meminimalkan keterbatasan ini, peneliti menyebarkan kuesioner saat para pekerja beristirahat. Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini hanya menghubungkan variabel-variabel yang diperkirakan memiliki hubungan dengan variabel terikat, sehingga masih ada kemungkinan variabel lain yang belum dimasukkan dalam kerangka konseptual.

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran kepada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan agar bisa mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi yaitu: 1) Meningkatkan *job security*, terutama pada indikator karir masa depan yang perlu ditingkatkan dengan cara mengikutkan program pengembangan pelatihan karyawan guna menambah skill karyawan; 2) Meningkatkan *job attractiveness* terutama pada indikator *social value* yang perlu ditingkatkan dengan memperhatikan bagaimana lingkungan kerja membuat bahagia karyawan seperti mendengarkan pendapat karyawan, menciptakan jenjang karir yang menjanjikan, dan membangun komunikasi terbuka; 3) Meningkatkan *employee engagement*, terutama pada indikator absorption dengan cara memperhatikan lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi, dan kesejahteraan karyawan; 4) Meningkatkan *employee satisfaction*, terutama indikator coworker yang dengan cara pimpinan memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan terkait saling memberikan dukungan antar sesama rekan kerja; 5) Mengurangi *employee intention to leave*, terutama indikator Intention to Leave yang merupakan kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi dengan cara membuka percakapan yang menyenangkan, pimpinan terbuka kepada seluruh karyawan, bicarakan permasalahan dengan baik agar tidak menyakiti hati karyawan. Apabila pemimpin dapat terbuka, karyawan juga akan terbuka atas permasalahan yang dia hadapi. Sehingga satu sama lain dapat saling bekerja sama untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

ABSTRACT

This study examines and analyses the influence of job security, job attractiveness, employee engagement, and employee satisfaction on employee intentions to leave. This research was conducted at the SMEs Sasirangan, South Kalimantan, involving a sample of 266 employees. Data were collected by distributing questionnaires using a total of 15 statement items. Furthermore, the data that has been collected was analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) analysis technique using SEM Amos 24.

This study concludes that: (1) Job security has a significant influence on employee engagement; (2) Job Attractiveness has a significant influence on employee job satisfaction; (3) Job security has a significant influence on employee satisfaction; (4) Work Attractiveness has a significant influence on employee engagement; (5) Job security has no significant influence on employee intention to leave; (6) Job Attractiveness has no significant influence on employee intention to leave; (7) Employee engagement has no significant influence on employee intention to leave; (8) Employee satisfaction has no significant influence on employee intention to leave.

Keywords: *Job security, Job Attractiveness, Employee Engagement, Employee Satisfaction, Employee intention to leave.*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL DEPAN	i
HALAMAN SAMPEL DALAM	ii
HALAMAN PRASYARAT GELAR	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI	vi
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	vii
KATA PENGANTAR	viii
RINGKASAN	x
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Teori Perilaku Organisasi.....	13
2.1.2 <i>Job security</i>	14
2.1.3 <i>Job Attractiveness</i>	16
2.1.4 <i>Employee Engagement</i>	17
2.1.5 <i>Employee Satisfaction</i>	18
2.1.6 <i>Employee Intention to Leave</i>	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Hubungan Antar Variabel	30
2.3.1 <i>Job security Terhadap Employee Engagement</i>	30
2.3.2 <i>Job Attractiveness Terhadap Employee Satisfaction</i>	30
2.3.3 <i>Job security Terhadap Employee Satisfaction</i>	30
2.3.4 <i>Job Attractiveness Terhadap Employee Engagement</i>	31
2.3.5 <i>Job security Terhadap Employee Intention to Leave</i>	31
2.3.6 <i>Job Attractiveness Terhadap Employee Intention to Leave</i>	32
2.3.7 <i>Employee Engagement Terhadap Employee Intention to Leave</i>	32
2.3.8 <i>Employee Satisfaction Terhadap Employee Intention to Leave</i>	32

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	35
3.1 Kerangka Proses Berpikir.....	35
3.2 Kerangka Konseptual	35
3.3 Hipotesis.....	39
BAB IV METODE PENELITIAN.....	41
4.1 Rancangan Penelitian	41
4.2 Populasi dan Sampel Penelitian	41
4.2.1 Populasi Penelitian	41
4.2.2 Sampel Penelitian.....	42
4.3 Variabel Penelitian	43
4.4 Definisi Operasional Variabel	44
4.5 Teknik Pengumpulan Data	45
4.6 Metode Pengumpulan Data	46
4.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
4.8 Teknik Analisis Data.....	46
4.8.1 Analisis Deskriptif	47
4.8.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	47
4.8.3 Uji Model Hipotesis	47
BAB V HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN.....	49
5.1 Hasil Penelitian	49
5.1.1 Gambaran Objek Penelitian.....	49
5.1.2 Pengujian Kuesioner	57
5.2 Analisis Hasil Penelitian	61
5.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	61
5.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	63
5.2.3 Evaluasi Hasil Validasi Data.....	68
5.2.4 Uji Model Penelitian	74
BAB VI PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	97
6.1 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis	97
6.1.1 Pengaruh <i>Job security</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	97
6.1.2 Pengaruh <i>Job Attractiveness</i> terhadap <i>Employee Satisfaction</i>	98
6.1.3 Pengaruh <i>Job security</i> terhadap <i>Employee Satisfaction</i>	99
6.1.4 Pengaruh <i>Job Attractiveness</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	100
6.1.5 Pengaruh <i>Job security</i> terhadap <i>Employee Intention to Leave</i>	101
6.1.6 Pengaruh <i>Job Attractiveness</i> terhadap <i>Employee Intention to Leave</i>	102
6.1.7 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Employee Intention to Leave</i>	107
6.1.8 Pengaruh <i>Employee Satisfaction</i> terhadap <i>Employee Intention to Leave</i>	104

6.2	Ringkasan Temuan.....	105
6.2.1	Temuan Teoritis.....	105
6.2.2	Temuan Praktis.....	106
6.3	Implikasi Penelitian.....	106
6.3.1	Implikasi Teoritik.....	106
6.3.2	Implikasi Praktis.....	106
6.3.3	Kontribusi Pengembangan Ilmu Ekonomi	107
6.3.4	Keterbatasan Penelitian.....	107
BAB VII PENUTUP.....		109
7.1	Simpulan.....	109
7.2	Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA		111
LAMPIRAN.....		119

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Populasi Penelitian.....	41
Tabel 4. 2 Sampel Penelitian.....	43
Tabel 4. 3 Skala Likert Lima Point	46
Tabel 5. 1 Motif Sasiringan dan Penggunaannya.....	56
Tabel 5. 2 Uji Validitas Item Pertanyaan Variabel <i>Job security</i>	58
Tabel 5. 3 Uji Validitas Item Pertanyaan Variabel <i>Job Attractiveness</i>	59
Tabel 5. 4 Uji Validitas Item Pertanyaan Variabel <i>Employee Engagement</i>	59
Tabel 5. 5 Uji Validitas Item Pertanyaan Variabel <i>Employee Satisfaction</i>	60
Tabel 5. 6 Uji Validitas Item Pertanyaan Variabel <i>Employee Intention to Leave</i>	60
Tabel 5. 7 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	61
Tabel 5. 8 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 5. 9 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 5. 10 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 5. 11 Statistik Deskriptif Variabel <i>Job security</i>	64
Tabel 5. 12 Statistik Deskriptif Variabel <i>Job Attractiveness</i>	65
Tabel 5. 13 Statistik Deskriptif Variabel <i>Employee Engagement</i>	65
Tabel 5. 14 Statistik Deskriptif Variabel <i>Employee Satisfaction</i>	66
Tabel 5. 15 Statistik Deskriptif Variabel <i>Employee Intention to Leave</i>	67
Tabel 5. 16 Hasil Pengujian Skewness dan Kurtosis	68
Tabel 5. 17 Mahalanobis Terbesar	69
Tabel 5. 18 Determinant of Sample Covariance Matrix.....	73
Tabel 5. 19 Loading Factor <i>Job Security</i>	76
Tabel 5. 20 Loading Factor <i>Job Attractiveness</i>	78
Tabel 5. 21 Loading Factor <i>Employee Engagement</i>	79
Tabel 5. 22 Loading Factor <i>Employee Satisfaction</i>	81
Tabel 5. 23 Loading Factor <i>Employee Engagement</i>	82
Tabel 5. 24 Confirmatory Factor Analysis	83
Tabel 5. 25 Hasil Uji Goodness of Fit Index Structrual Proposed Model.....	84
Tabel 5. 26 Estimasi Parameter Proposed Model.....	85
Tabel 5. 27 Koefisien Jalur Antar Variabel.....	86
Tabel 5. 28 Hasil Uji Goodness of Fit Index Structrual Proposed Model.....	88
Tabel 5. 29 Estimasi Parameter Final Model	89
Tabel 5. 30 Pengujian Hipotesis Melalui Regression Weight.....	90
Tabel 5. 31 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kerangka Proses Berpikir.....	35
Gambar 3. 2 Kerangka Konseptual	39
Gambar 5. 1 Model Analisis SEM Penelitian	74
Gambar 5. 2 Diagram Variabel <i>Job Security</i>	76
Gambar 5. 3 Diagram Variabel <i>Job Attractiveness</i>	77
Gambar 5. 4 Diagram Variabel <i>Employee Engagement</i>	79
Gambar 5. 5 Diagram Variabel <i>Employee Satisfaction</i>	80
Gambar 5. 6 Diagram Variabel <i>Employee Intention to Leave</i>	82
Gambar 5. 7 Structural Model Penelitian (Proposed Model)	85
Gambar 5. 8 Structural Model Penelitian (Final Model)	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	119
Lampiran 2 Hasil Tabulasi	123
Lampiran 3 Biodata Responden	135
Lampiran 4 Validitas dan Reliabilitas	137
Lampiran 5 Deskriptif Variabel	147
Lampiran 6 CFA Variabel.....	157
Lampiran 7 Proposed Model	163
Lampiran 8 Final Model.....	177
Lampiran 9 Mapping Terdahulu	189