

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Employee intention to leave adalah penilaian subjektif karyawan terhadap kemungkinan meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan di tempat lain (Dai et al., 2019). Cukup baik definisi lain menjelaskan bahwa *employee intention to leave* adalah persepsi negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang berpotensi untuk meninggalkan organisasi jika merasa tidak senang dan lelah dalam bekerja. *Intention to leave* mengacu pada kecenderungan karyawan untuk berhenti menjadi bagian dari keanggotaan dalam organisasi (Dewi & Rahyuda, 2015)

Niat karyawan untuk keluar adalah proses psikologis yang diikuti oleh individu ketika karyawan mempertimbangkan pekerjaan alternatif di mana pada saat itu, ada ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka saat ini. Aspek ini dinilai dari respon karyawan yang menjadi informan dalam menjawab pertanyaan tentang niat mereka untuk mendapatkan kesempatan kerja yang berbeda. Menurut (Gyensare et al., 2016) *employee intention to leave* dibentuk oleh tiga indikator, yaitu: *intention to leave* (kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan), *active work looking for a new job* (kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain), dan *immediately leave my job* (kemungkinan individu untuk meninggalkan pekerjaan dalam waktu dekat).

Jadi disimpulkan *employee intention to leave* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Adapun niat untuk pergi karyawan dalam penelitian ini disebut (*employee intention to leave*) yang diartikan sebagai penilaian subjektif karyawan tentang kemungkinan pengunduran diri dari perusahaan untuk mencari pekerjaan ditempat lain (Dai et al., 2019). Pengunduran diri karyawan menimbulkan keluar dan masuknya karyawan (*turnover intention*) menjadi baik yang berakibat pada efisiensi (Zamanan et al., 2020), karena perusahaan mengeluarkan biaya kembali dalam perekrutan dan pelatihan ulang karyawan (Daiva & Rahardjo, 2019; Sari et al., 2016).

Setelah membaca dan menelaah beberapa artikel baik di jurnal nasional maupun internasional, peneliti menemukan banyak penelitian yang cenderung membahas *turnover intention* dan relatif sedikit membahas niat untuk pergi karyawan, padahal sebelum terjadinya *turnover intention* didahului oleh niat untuk pergi karyawan. Artinya niat untuk pergi karyawan menjadi akar masalah sebelum

terjadinya fenomena *turnover intention*. Dengan demikian, urgensi penelitian terkait topik niat untuk pergi karyawan sangat diperlukan untuk mempertahankan karyawan dan mendorong niat untuk pergi karyawan menjadi rendah yang akhirnya optimalisasi sumber daya menjadi efektif.

Adapun faktor yang mendorong niat untuk pergi karyawan seperti keamanan kerja. Keamanan kerja istilah dalam penelitian ini disebut *Job security*. Keamanan kerja adalah harapan seseorang tentang kesinambungan dalam situasi pekerjaan yang hubungannya dengan karyawan perasaan kehilangan pekerjaan atau kehilangan fitur pekerjaan yang diinginkan seperti kurangnya peluang promosi, saat ini kondisi kerja, serta peluang karir jangka panjang (Dhuryana & Hussain, 2018).

Keamanan kerja karyawan merupakan salah satu komponen penting yang membawa *employee engagement* dengan perusahaan (Ahmed et al., 2017). Keamanan kerja mendorong *employee engagement* menjadi baik, akibatnya niat untuk pergi karyawan menjadi rendah (Jung et al., 2021). Beberapa kajian empirik disertakan, namun masih ada hasil yang bertentangan. Kajian empirik (Ahmed et al., 2017), dengan judul *Employee Job security and Performance Relationship in Developing Economy through Employee Engagement: Critical Analysis with PLS-SEM*. Penelitian dilakukan terhadap 392 karyawan industri RMG di Bangladesh. Hasil penelitian memberikan bukti keamanan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*. Senada dengan hasil tersebut, kajian empirik (Imhonopi, 2020), dengan judul *Predicting Role of Job-Security and Academics' Community Engagement of Selected Universities in Nigeria*. Penelitian dilakukan terhadap 545 karyawan yang diambil dari enam fakultas terpilih di universitas Nigeria. Hasil penelitian memberikan bukti keamanan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*. Sementara itu kajian empirik (Yu et al., 2020), dengan judul *Job Insecurity and Employee Engagement: A Moderated Dual Path Model*. Penelitian dilakukan terhadap 341 karyawan perusahaan di China. Hasil penelitian memberikan bukti hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dengan *employee engagement*.

Selanjutnya *employee engagement* menjadi faktor penting untuk mendorong niat untuk pergi karyawan. Kajian empirik (Memon et al., 2017), dengan judul *The Mediating Role of Work Engagement Between Pay Satisfaction and Turnover Intention*. Penelitian dilakukan terhadap 409 para profesional yang bekerja di sektor minyak dan gas Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap niat untuk pergi karyawan. Hasil tersebut senada dengan kajian empirik (Zhang et al., 2018), dengan judul *The Influence of Professional Identity, Job Satisfaction, and Work Engagement on Turnover Intention among Township Health Inspectors in China*. Penelitian dilakukan terhadap 2426 inspektur kesehatan kotapraja di Provinsi Sichuan, China Hasil

penelitian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh terhadap niat untuk pergi karyawan. Sementara itu kajian empirik (Singh & Tarofder, 2020), dengan judul *Antecedents of Job Engagement, Job Diversification, Job Flexibility, Job Satisfaction and Intention to Leave Among Female Millennials in Malaysia*. Penelitian dilakukan terhadap 431 responden dari swasta dan sektor pemerintah di Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara employee engagement dengan niat untuk pergi karyawan. Hasil tersebut didukung kajian empirik (McCarthy et al., 2020), dengan judul *Association of Employee Engagement Factors and Turnover Intention Among the 2015 U.S. Federal Government Workforce*. Penelitian dilakukan menganalisis data survei sudut pandang karyawan Federal 2015 di Amerika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat employee engagement yang lebih baik cenderung melaporkan rencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka dibandingkan dengan tingkat employee engagement yang lebih rendah.

Lebih lanjut keamanan kerja juga mendorong kepuasan karyawan menjadi baik, akibatnya niat untuk pergi karyawan menjadi rendah. Kajian empirik (Artz & Kaya, 2014), dengan judul *The Impact of Job security on Job Satisfaction in Economic Contractions Versus Expansions*. Penelitian dilakukan menganalisis analisis perbedaan-dalam-perbedaan gelombang 1997 dan 2008 dari *National Study of the Changing Workforce* di Uni Emirat Arab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keamanan kerja yang diukur dengan menggunakan risiko kehilangan pekerjaan yang dirasakan dalam waktu dekat, merupakan penentu employee satisfaction yang signifikan. Dampak keamanan kerja terhadap employee satisfaction bukan hanya fungsi dari seberapa besar kemungkinan seorang pekerja kehilangan pekerjaan tetapi juga seberapa besar kemungkinan seorang pekerja dapat menemukan pekerjaan lain. Dampak ini terhadap employee satisfaction pekerja kemudian berbeda tergantung pada apakah kehilangan pekerjaan yang dirasakan terjadi (atau tidak) ketika lowongan pekerjaan langka atau ketika lowongan pekerjaan berlimpah. Senada dengan hasil tersebut, kajian empirik (Dhuryana & Hussain, 2018), dengan judul *The Affecting Job security and Workload on Job Satisfaction Of Teachers Among Higher Education Institution in Southern Punjab*. Penelitian dilakukan terhadap 266 guru di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keamanan kerja dengan employee satisfaction. Sementara itu, hasil empirik (Oh & Park, 2020), dengan judul *Effects of Job security, Organizational Culture and Conflict Factors on Job Satisfaction and Organization Commitment among Re-enlisted Officers in Army*. Penelitian dilakukan terhadap perwira yang terdaftar kembali di tentara Republik Korea. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keamanan kerja tidak memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap employee satisfaction. Selanjutnya employee satisfaction karyawan menjadi penting untuk mendorong niat untuk pergi karyawan. Kajian empirik (Effendi et al., 2021), dengan judul *Effects of Psychological Capital and Gratitude on Employees Intention to Leave: The Role of Job Satisfaction*. Penelitian dilakukan terhadap 250 karyawan industri pupuk Kalimantan Timur, Bontang di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee satisfaction karyawan berpengaruh terhadap rencana pengunduran diri karyawan. Senada dengan hasil tersebut, kajian empirik (Zamanan et al., 2020), dengan judul *The Influence Of HRM Practices and Employees' Satisfaction on Intention to Leave*. Penelitian dilakukan terhadap 261 anggota fakultas yang bekerja di empat universitas swasta di Kuwait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee satisfaction karyawan berpengaruh terhadap rencana pengunduran diri karyawan. Hasil tersebut diperbaiki kajian empirik (Kothalawala & Samarakoon, 2018), dengan judul *Job Satisfaction and Intention to Leave: A Study of Financial and Internal Audit Executive Staff of Public Universities in Sri Lanka*. Penelitian dilakukan terhadap 261 Pejabat Eksekutif Keuangan dan Internal di Universitas Sektor Publik di Sri Lanka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara employee satisfaction dan rencana untuk keluar dari organisasi. Sementara itu, hasil empirik (Solikhah & Haryono, 2020), dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Intention to Leave Dimediasi Employee satisfaction Karyawan Kontrak Universitas Muhammadiyah di Yogyakarta*. Penelitian dilakukan terhadap 117 karyawan kontrak Perguruan Baik Muhammadiyah di Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara employee satisfaction dan rencana untuk keluar dari organisasi.

Berikutnya faktor daya tarik kerja yang mendorong niat untuk pergi karyawan. Daya tarik kerja istilah dalam penelitian ini disebut *Job Attractiveness*. Daya tarik lebih terhadap pekerjaan dan ke tingkat employee engagement yang lebih baik penting bagi perusahaan manapun (Molenbroek, 2018). Employee engagement langsung dengan orang-orang dan kontribusi terhadap kehidupan dan masyarakat cenderung dianggap menarik, faktor-faktor yang terkait langsung dengan kehidupan sehari-hari, seperti status pekerjaan dan stabilitas pendapatan, mungkin merupakan prasyarat untuk daya tarik pekerjaan (Ohara et al., 2021). Daya tarik kerja mendorong employee engagement menjadi baik yang akhirnya mengurangi niat untuk pergi karyawan.

Daya tarik kerja mendorong employee engagement . Hasil kajian empirik (Rana et al., 2019), dengan judul *Impact of Employer Branding on Job Engagement and Organizational Commitment in Indian IT Sector*. Penelitian dilakukan terhadap 250 karyawan yang dipekerjakan di berbagai perusahaan IT di India. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan positif yang baik antara branding pemberi

kerja dan employee engagement, employee engagement dan komitmen organisasi, dan branding pemberi kerja dan komitmen organisasi. Senada dengan hasil tersebut, kajian empirik (Rana & Sharma, 2019), dengan judul *Assessing Impact of Employer Branding on Job Engagement: A Study of Banking Sector*. Penelitian dilakukan terhadap 245 karyawan bank di distrik Uttarakhand. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara employee satisfaction dan rencana untuk keluar dari organisasi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa praktik employer branding seperti nilai minat, nilai sosial, nilai pengembangan, dan nilai ekonomi berpengaruh positif terhadap employee engagement. Ketika karyawan memandang tempat kerja sebagai tempat yang menarik, mendukung secara sosial, dan penuh dengan nilai kreatif, mereka mengalami pertumbuhan dan kemajuan yang mengembangkan kepercayaan dan kepuasan karyawan; lebih jauh, mereka secara bersamaan terlibat dengan pekerjaan mereka.

Lebih lanjut daya tarik kerja juga mendorong employee satisfaction karyawan. Kajian empirik (Kaur & Syal, 2017), dengan judul *Determinative Impact of Employer Attractiveness Dimensions Of Employer Branding on Employee Satisfaction in The Banking Industry in India*. Penelitian dilakukan terhadap 209 karyawan bank di India. Hasil penelitian menunjukkan bahwa daya tarik kerja yang efektif sangat penting untuk memuaskan tenaga kerja yang ada. Branding internal dan eksternal yang baik membantu mereka untuk mempengaruhi penyampaian merek yang dijanjikan oleh karyawan dengan asumsi karyawan senang dengan organisasi karena manajemen hubungan karyawan yang efektif menghasilkan manajemen hubungan pelanggan yang efisien. Namun, ada kebutuhan bagi pemberi kerja untuk mengukur, menganalisis, dan memposisikan merek pemberi kerja mereka ke pasar kerja di mana mereka akan mempertahankan tenaga kerja mereka yang ada bersaing dan bersemangat dan juga dapat menarik tenaga kerja potensial, karena semakin banyak karyawan yang selaras dengan nilai-nilai merek mereka, mereka lebih mungkin menemukan maknanya sendiri di tempat kerja dan meningkatkan nilai merek.

Setelah membaca dan menelaah beberapa kajian empirik diatas, peneliti menemukan masih adanya hasil penelitian yang tidak konsisten (*research gap*), sehingga ada celah atau ruang peneliti untuk mengisi kesenjangan tersebut. Kebaruan penelitian dari aspek paradigmatik, peneliti mempertimbangkan keamanan kerja dan daya tarik kerja terhadap niat untuk pergi karyawan melalui mediasi employee engagement dan employee satisfaction. Model pertama menguji pengaruh keamanan kerja terhadap employee engagement dan implikasinya terhadap niat untuk pergi karyawan dengan pisau analisis menggunakan *Job Characteristic Theory* (JCT, Hackman & Oldham, 1980). *Job Characteristic Theory* berbunyi,

karakteristik pekerjaan terdiri atas atribut-atribut variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik pekerjaan. Proposisi yang dibangun yaitu, adanya lima dimensi karakteristik pekerjaan terdiri keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik dapat menimbulkan rasa tanggung jawab pekerjaan, perasaan berarti terhadap pekerjaan dan pengetahuan akan pekerjaan yang dikerjakan sehingga meningkatkan keamanan kerja yang baik. Keamanan kerja yang baik membuat employee engagement menjadi baik dan akhirnya rencana pengunduran kerja karyawan menjadi rendah.

Model kedua menguji pengaruh keamanan kerja terhadap employee satisfaction karyawan dan implikasinya terhadap niat untuk pergi karyawan dengan pisau analisis menggunakan *Discrepancy Theory* (DT, Locke, 1969). *Discrepancy Theory* berbunyi, bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dari dua nilai yaitu, pertama pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang diterima, dan kedua pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Employee satisfaction secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari employee satisfaction dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil-keluarannya. Proposisi yang dibangun *Discrepancy Theory*, karyawan akan terpuaskan jika kondisi yang diinginkan sesuai dengan kondisi yang ada (keamanan kerja baik). Keamanan kerja yang baik membuat employee satisfaction karyawan menjadi baik dan akhirnya rencana pengunduran kerja karyawan menjadi rendah.

Model ketiga menguji pengaruh daya tarik kerja terhadap employee engagement dan implikasinya terhadap niat untuk pergi karyawan dengan pisau analisis menggunakan *Job Characteristic Theory* (JCT, Hackman & Oldham, 1980). *Job Characteristic Theory* berbunyi, karakteristik pekerjaan terdiri atas atribut-atribut variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik pekerjaan. Proposisi yang dibangun yaitu, adanya lima dimensi karakteristik pekerjaan terdiri keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik dapat menimbulkan rasa tanggung jawab pekerjaan, perasaan berarti terhadap pekerjaan dan pengetahuan akan pekerjaan yang dikerjakan sehingga daya tarik kerja semakin baik yang membuat employee engagement menjadi baik dan akhirnya rencana pengunduran kerja karyawan menjadi rendah.

Model keempat menguji pengaruh daya tarik kerja terhadap employee satisfaction karyawan dan implikasinya terhadap niat untuk pergi karyawan dengan

pisau analisis menggunakan *Discrepancy Theory* (DT, Locke, 1969). *Discrepancy Theory* berbunyi, bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dari dua nilai yaitu, pertama pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang diterima, dan kedua pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Employee satisfaction secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari employee satisfaction dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya. Proposisi yang dibangun *Discrepancy Theory*, karyawan akan terpuaskan jika daya tarik kerja yang diinginkan sesuai dengan kondisi yang ada. Daya tarik kerja yang sesuai harapan karyawan membuat employee satisfaction karyawan menjadi baik dan akhirnya rencana pengunduran kerja karyawan menjadi rendah.

Selanjutnya manajemen menjadi *Grand Theory* dasar dalam penelitian ini, karena suatu perusahaan baik yang baru maupun yang lama harus dikelola agar dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan. Adapun untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang handal, karena dalam sumber daya manusia setiap kegiatan perusahaan manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan, oleh karena penelitian ini menjadikan sumber daya manusia sebagai *Middle Range Theory*. Selanjutnya *Applied Theory* dalam penelitian ini didasari oleh dua teori yaitu, *Job Characteristic Theory* oleh (Hackman & Oldham, 1980) dan *Discrepancy Theory* oleh (Locke, 1969). *Job Characteristic Theory* oleh (Hackman & Oldham, 1980) menjelaskan tiga keadaan psikologis kritis dari teori karakteristik pekerjaan (JCT) mengacu pada teori motivasi kognitif dan beberapa pekerjaan sebelumnya dalam mengidentifikasi keberadaan keadaan psikologis tertentu dapat mengarah pada hasil yang menguntungkan. *Job Characteristic Theory* memberikan kesempatan untuk menilai secara sistematis hubungan antara keadaan psikologis yang ditemukan sebelumnya ('Kebermaknaan yang Berpengalaman,' Tanggung Jawab yang Berpengalaman, dan Pengetahuan tentang Hasil) dan hasil. Lebih penting lagi, pekerjaan sebelumnya pada desain kerja menunjukkan karakteristik pekerjaan dapat memprediksi kinerja individu, tetapi tidak memberikan "mengapa" dan "bagaimana" hubungan ini ada. Teori Karakteristik Pekerjaan mengisi kesenjangan ini dengan membangun jembatan antara karakteristik pekerjaan dan hasil terkait pekerjaan melalui penggunaan tiga keadaan psikologis kritis. Tiga keadaan psikologis, yang juga merupakan inti konseptual dari teori tersebut, meliputi (1) Pengalaman Kebermaknaan Pekerjaan, (2) Pengalaman Tanggung Jawab terhadap Hasil

Pekerjaan, dan (3) Pengetahuan Hasil Kegiatan Kerja. Keadaan psikologis ini ditekankan untuk menengahi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan hasil terkait pekerjaan. Menurut teori, ketiga kondisi psikologis kritis ini adalah kondisi non kompensasi, artinya pemegang pekerjaan harus mengalami ketiga kondisi psikologis kritis untuk mencapai hasil yang diusulkan dalam model. Misalnya, ketika pekerja mengalami tiga keadaan psikologis, mereka merasa baik tentang diri mereka sendiri ketika mereka berkinerja baik. Perasaan positif ini, pada gilirannya, memperbaiki para pekerja untuk terus bekerja dengan baik. Menurut teori, karakteristik pekerjaan inti tertentu bertanggung jawab untuk setiap keadaan psikologis: variasi keterampilan, identitas tugas, dan signifikansi tugas membentuk kebermaknaan yang dialami; otonomi mempengaruhi tanggung jawab yang dialami, dan umpan balik berkontribusi pada pengetahuan tentang hasil. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa empat karakteristik pekerjaan (otonomi, variasi, identitas, dan umpan balik) dapat meningkatkan kinerja, kepuasan, dan kehadiran pekerja. Signifikansi tugas diturunkan dari pengalaman kerja Greg Oldham sendiri sebagai pekerja lini perakitan. Meskipun pekerjaannya tidak memberikan variasi tugas atau identitas, ia masih mengalami kebermaknaan melalui kesadaran bahwa orang lain bergantung pada pekerjaannya. Realisasi ini menyebabkan dimasukkannya signifikansi tugas sebagai karakteristik pekerjaan lain yang akan mempengaruhi kebermaknaan pekerjaan yang dialami. Dengan demikian, teori karakteristik pekerjaan mengusulkan lima karakteristik pekerjaan inti yang dapat memprediksi hasil terkait pekerjaan. Selanjutnya *Discrepancy Theory* oleh (Locke, 1969) adalah Teori yang mengukur employee satisfaction seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat Discrepancy, tetapi merupakan Discrepancy yang positif. Employee satisfaction seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

Adapun penelitian ini dilakukan di sektor UMKM sasirangan untuk produksi kain khas Kalimantan Selatan di Indonesia. Secara garis besar, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha di semua sektor ekonomi. Pada prinsipnya, perbedaan antara Usaha Mikro yang selanjutnya disingkat UMI, Usaha Kecil yang selanjutnya disingkat UK, Usaha Menengah yang selanjutnya disingkat UM dan Usaha Besar yang selanjutnya disingkat UB umumnya didasarkan pada nilai aset awal (tidak termasuk tanah dan bangunan), omset rata-rata per tahun atau jumlah pekerja tetap usaha kain sasirangan termasuk dalam karakteristik usaha mikro kecil dan menengah. Dengan omset/pendapatan yang diperoleh pelaku usaha

kerajinan kain sasirangan rata-rata berkisar Rp. 10.000.000 sampai dengan Rp. 200.000.000 per bulan dengan jumlah tenaga kerja tetap rata-rata 2 sampai dengan 7 orang dan termasuk kategori UMKM. Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan belum memiliki regulasi baik Peraturan Daerah (Perda) maupun Peraturan Gubernur (Pergub) yang mengatur secara khusus dan spesifik tentang ekonomi kreatif, padahal potensi yang sangat besar atas keberadaan UMKM Sasirangan sebagai sektor penting dalam menyediakan lapangan kerja yang berarti sebagai salah satu penopang ketersediaan lapangan kerja dan sekaligus keberadaannya sebagai sumber kesejahteraan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Artinya pimpinan atau manajemen pada UMKM Sasirangan perlu mengelola sumber daya manusia secara maksimal untuk mencegah keluar masuknya karyawan. Oleh karena itu, sangat layak dilakukan studi mendalam melalui penelitian faktor apa saja yang mempengaruhi niat berhenti karyawan.

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memiliki peran besar dalam memberikan kontribusi bagi perekonomian Negara manapun (Nurani et al., 2021), namun pandemi Covid-19 memberikan dampak begitu besar terhadap keberlangsungan UKM secara global. Seperti UKM China, sebagai Negara pertama kasus Covid-19 mengalami dampak yang cukup signifikan. Seperti dalam studi (Y. Lu et al., 2020), melalui survei terhadap 4.807 UKM di Provinsi Sichuan, China. Menemukan bahwa pandemi dianggap memiliki dampak yang cukup besar pada pekerjaan UKM. Sebagian besar UKM tidak dapat melanjutkan pekerjaan terutama karena ketidakmampuan karyawan untuk kembali bekerja, persyaratan penguncian pemerintah yang ketat, berkurangnya permintaan pasar, dan kekurangan bahan mitigasi pandemi. Banyak UKM juga menghadapi risiko arus kas karena mereka harus terus membayar berbagai pengeluaran tetap meskipun mereka memiliki sedikit atau tanpa pendapatan, yang dapat mengakibatkan putusnya rantai modal dan kemungkinan krisis kebangkrutan.

UKM Negara Eropa juga mengalami dampak pandemi Covid-19 seperti dalam studi (Juergensen et al., 2020), mengungkapkan dampak pandemi Covid-19 pada UKM di Eropa, misalnya di Inggris menunjukkan bahwa 41% UKM Inggris telah berhenti beroperasi. Berikutnya UKM di Jerman menunjukkan bahwa 50% UKM menjelaskan efek negatif akibat krisis dengan sepertiga mengantisipasi penurunan pendapatan lebih dari 10%. Lebih lanjut dijelaskan UKM di Italia lebih dari 70% mengindikasikan bahwa mereka terkena dampak langsung dari krisis pandemi Covid-19.

Begitu juga di Indonesia, pandemi Covid-19 memberikan dampak terhadap Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Seperti studi (Nurani et al., 2021), menjelaskan

UMKM yang tercatat di Kementerian UMKM pada April 2020 dan dilaporkan 56% UMKM mengalami penurunan hasil omzet penjualan akibat pandemi Covid-19.

Bisnis harus tetap berjuang menghadapi dinamika global untuk tetap kompetitif dan pertumbuhan jangka panjang dengan menekankan pentingnya perusahaan mengelola dan mempertahankan karyawan. Perputaran karyawan selalu dipandang sebagai masalah serius bagi bisnis (Durrah & Chaudhary, 2020). Perusahaan harus memahami mengapa seorang karyawan pergi dan tindakan apa yang harus diambil untuk mempertahankannya (Durrah & Chaudhary, 2020). Karyawan yang meninggalkan perusahaan, berdampak terhadap biaya penggantian karyawan, waktu yang dibutuhkan untuk melatih dan mengorientasikan karyawan baru, dan waktu dan sumber daya yang dibutuhkan karyawan baru untuk memahami praktik kerja (Tsaur et al., 2019). Akibatnya, sangat penting bagi manajemen perusahaan memperhatikan niat untuk pergi karyawan (Ghafoor et al., 2016; Jyoti & Rani, 2019).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *job security* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan?
2. Apakah *job Attractiveness* berpengaruh terhadap *employee satisfaction* karyawan pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan?
3. Apakah *job security* berpengaruh terhadap *employee satisfaction* karyawan pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan?
4. Apakah *job Attractiveness* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan?
5. Apakah *job security* berpengaruh terhadap *employee intention to leave* pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan?
6. Apakah *job Attractiveness* berpengaruh terhadap *employee intention to leave* pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan?
7. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee intention to leave* pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan?
8. Apakah *employee satisfaction* berpengaruh terhadap *employee intention to leave* pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh *Job security* terhadap *Employee Engagement* pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan.
2. Pengaruh *Job Attractiveness* terhadap *Employee Satisfaction* pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan.
3. Pengaruh *Job security* terhadap *Employee Satisfaction* 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 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.
8. Pengaruh *Employee Satisfaction* terhadap *Employee Intention to Leave* pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis penelitian ini sebagai berikut:

1. Memberikan kontribusi yang berdaya guna secara teoritis, metodologis, dan empiris bagi kepentingan akademisi dalam bidang ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Memberikan suatu model atau pola dan strategi dalam mengurangi niat karyawan meninggalkan organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis penelitian ini sebagai berikut:

1. Memberikan gambaran kepada pelaku usaha dalam rangka mengurangi niat untuk pergi karyawan, sehingga mampu bertahan dalam menghadapi tantangan masa depan.
2. Memberikan informasi bagi para praktisi pelaku usaha dalam rangka memperoleh gambaran tentang keamanan kerja, daya tarik kerja, employee engagement, employee satisfaction dan niat untuk pergi karyawan.
3. Memberikan masukan bagi pelaku usaha terkait keamanan kerja, daya tarik kerja, employee engagement, employee satisfaction dan niat untuk pergi karyawan.

4. Memberikan temuan awal atau bahan kajian lanjutan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang keamanan kerja, daya tarik kerja, employee engagement , employee satisfaction dan niat untuk pergi karyawan.