

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Perilaku Organisasi**

Perilaku individu didasarkan pada proses psikis dalam diri individu atau organisme dalam lingkungan tertentu. Luthans (1998:23), melalui studinya tentang perilaku organisasi, mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan stimulus-respons. Luthans kemudian mengembangkan model ini menjadi S-O-B-C (Stimulus-Organism-Behavior-Consequences) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-R. Keunggulan model S-O-B-C adalah adanya konsekuensi yang menunjukkan orientasi yang dicapai melalui perilaku kerja. Stimulus (S) pada model di atas merepresentasikan segala sesuatu dalam lingkungan organisasi yang dapat diamati, dihayati dan dialami, yang menjadi stimulus bagi organisme atau individu (O). Individu akan berinteraksi dengan suatu stimulus yang akan menimbulkan persepsi atau interpretasi terhadap stimulus (S). Hasil interpretasi terhadap stimulus (S) akan melahirkan perilaku tertentu (B), yang akan menimbulkan akibat atau konsekuensi perilaku tertentu (C). Model tersebut menunjukkan bahwa perilaku tergantung pada individu dan lingkungan yang dihadapinya. Artinya individu dan lingkungan akan selalu berada dalam suatu hubungan yang tidak terpisahkan. Selain itu, Luthans (1998) secara eksplisit menyatakan bahwa ada umpan balik antara perilaku (B) dan hasil perilaku (C) atau antara perilaku (B) dan organisme (O). Hal ini menyiratkan bahwa individu akan mengalami proses belajar sosial dari hasil perilakunya.

Perilaku organisasi mempelajari dampak individu, kelompok dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku semua individu memiliki konsistensi yang esensial. Perilaku tidak muncul secara acak tetapi dapat diprediksi dan kemudian dimodifikasi sesuai dengan perbedaan dan keunikan masing-masing individu (Robbins dan Judge, 2013). Menurut Robbins dan Judge (2013), teori perilaku organisasi ini memiliki tiga bagian penting: input, proses, dan output. Input adalah pengaturan awal situasi dan lokasi dimana proses akan terjadi. Komponen ini ditentukan terlebih dahulu sebelum hubungan kerja terjadi. Komponen proses adalah tindakan dan keputusan yang dibuat oleh individu, kelompok, dan organisasi yang terlibat di dalamnya yang dihasilkan dari masukan dan mengarah pada hasil tertentu.

Output adalah hasil akhir prediksi yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lain. Perilaku organisasi pada dasarnya didasarkan pada ilmu perilaku, yang dikembangkan dari perilaku manusia dalam suatu organisasi. Artinya, memahami

perilaku organisasi berarti memahami perilaku individu, perilaku kelompok, struktur organisasi dan cara mengelola lingkungannya. Perilaku organisasi sebagai ilmu sangat penting untuk dipelajari agar dapat memecahkan berbagai permasalahan perilaku manusia dalam organisasi karena permasalahan yang dihadapi organisasi memiliki berbagai penyebab, sehingga diperlukan pendekatan yang unik untuk menyelesaikan permasalahan organisasi berdasarkan situasi dan kondisi manusia yang ada dalam organisasi. Manusia dalam memenuhi kebutuhannya tidak dapat berdiri sendiri. Agar kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, manusia harus berorganisasi. Organisasi merupakan alat yang diperlukan dalam masyarakat untuk mencapai tujuan tertentu melalui suatu tindakan yang harus dilakukan dengan kerjasama. Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama dan menyumbangkan usaha mereka untuk mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain organisasi adalah sarana atau alat bagi orang-orang untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan dimana suatu hubungan kerja saling berhubungan. Dalam suatu organisasi terdapat pola-pola hubungan yang saling berkaitan satu sama lain dan setiap individu dalam organisasi tersebut, yang ditunjukkan dalam bentuk perilaku atau upaya dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Perilaku mengacu pada tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan. Banyak faktor yang menentukan perilaku seseorang dalam suatu organisasi. Terkadang perilaku seseorang dipengaruhi oleh kemampuannya, sebagian karena kebutuhannya dan sebagian karena harapan dan lingkungannya mempengaruhinya. Banyak faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, sehingga seringkali suatu organisasi akan menghadapi kesulitan dalam menciptakan situasi yang mengarah pada pelaksanaan kerja yang efektif.

Menurut Thoah (2014:36), terdapat prinsip-prinsip perilaku organisasi, antara lain: a) Manusia memiliki perilaku yang berbeda karena kemampuannya tidak sama. b) Manusia memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. c) orang berpikir tentang masa depan dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak. d) Seseorang memahami lingkungannya tentang pengalaman kebutuhan masa lalunya. e) Seseorang yang memiliki.

## **2.1.2 Job security**

### **2.1.2.1 Teori Job security**

Keamanan kerja adalah harapan seseorang tentang kesinambungan dalam situasi pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan kehilangan pekerjaan mereka atau kehilangan fitur pekerjaan yang diinginkan seperti kurangnya kesempatan promosi, kondisi kerja saat ini, serta peluang karir jangka panjang (Akpan, 2013).

Kroemer dan Grandjean (2003) mendefinisikan keamanan kerja sebagai kebalikannya dari ancaman pengangguran, dalam pengertian ini job security merupakan kepastian terhadap pekerjaan individu di masa depan yang berlangsung dalam waktu yang lama (Sverke, et al., 2002), disisi lain Job security merupakan tingkat keyakinan individu agar memiliki pekerjaan, posisi, jabatan dalam organisasi (Oldham, et al.,1986) sejalan dengan hal tersebut diatas menurut Munandar (2001),individu yang memiliki job security adalah individu yang merasa tidak terancam untuk kehilangan pekerjaan, dan yakin pekerjaannya masih dibutuhkan organisasi. Pendapat ahli lain yang mengidentifikasi job security adalah perasaan takut terhadap hilangnya pekerjaan yang dimiliki (De Witte & Nashwall,2003) maupun yang dikemukakan oleh Kuhnert dan Vance (1992) job security diidentifikasi melalui keyakinan individu untuk mempertahankan pekerjaan dalam waktu yang tidak terbatas.

De Witte dan Nashwall (2003) membedakan pengertian Job Security kedalam dua pengertian, yaitu persepsi individu tentang kelangsungan pekerjaan yang dimiliki (Job Security Subyektif) dan bentuk dari pekerjaan yang sifatnya tidak sementara seperti pekerjaan tetap dan pekerjaan yang tidak berdasarkan kontrak tertentu (Job security obyektif). Job security sebagai intensitas kelanjutan pekerjaan atau kebalikannya dari ancaman pengangguran, dalam pengertian ini Job security merupakan kepastian terhadap pekerjaan individu di masa depan yang berlangsung dalam waktu yang lama, disisi lain Job security merupakan tingkat keyakinan individu agar memiliki pekerjaan, posisi, jabatan dalam organisasi. Individu yang memiliki Job security adalah individu yang merasa tidak terancam untuk kehilangan pekerjaan, dan yakin pekerjaannya masih dibutuhkan organisasi.

Karyawan yang berkomitmen untuk bekerja dalam organisasi harus merasakan keamanan dalam bekerja (Job security) sehingga karyawan tersebut merasa aman di dalam melakukan pekerjaannya baik dalam suasana kerja tanpa ada ancaman, ancaman bahwa sebagai karyawan tidak akan dipecat semena mena tanpa ada alasan yang masuk akal termasuk juga suasana dimengerti oleh atasan (Anoraga, 2006). De Witte dan Nashwall (2003) membedakan job security dalam dua pengertian, yaitu persepsi individu tentang kelangsungan pekerjaan yang dimiliki (Job security subyektif) dan bentuk bentuk pekerjaan yang sifatnya tidak temporer (Job security obyektif), seperti pekerjaan tetap, pekerjaan yang tidak berdasarkan kontrak tertentu. Menurut Munandar ( 2001), individu dikatakan memiliki job security, apabila individu tidak merasa terancam kehilangan pekerjaannya, dan merasa yakin bahwa pekerjaannya masih dibutuhkan organisasi.

Menurut Probst (2002) terdapat dua aspek dalam job security yaitu keberlanjutan pekerjaan dan kestabilan isi atau muatan pekerjaan a.

Keberlanjutan pekerjaan adalah keamanan dalam pekerjaan sekarang dan dimasa yang akan mempertimbangkan pekerjaannya. datang dengan kelangsungan b. Kestabilan isi atau muatan pekerjaan adalah persepsi pekerja tentang terjaminnya isi atau muatan pekerjaan di masa datang dibandingkan dengan keadaan sekarang.

Oldham, et al.(1986) mengemukakan ada dua aspek dalam job security, yaitu Tingkat keyakinan individu terhadap kontinuitas pekerjaan dan tingkat keyakinan individu terhadap organisasi untuk tetap memberikan posisi dalam organisasi yaitu: a. Tingkat keyakinan individu terhadap kontinuitas pekerjaan menunjukkan seberapa keyakinan pekerja atas keberlanjutan pekerjaannya di masa datang. b. Tingkat keyakinan individu terhadap organisasi untuk tetap memberikan posisi dalam organisasi menunjukkan seberapa keyakinan pekerja atas posisi yang diduduki sekarang dimasa yang akan datang.

Amstrong-Stassen (2005) juga mengukur job security berdasarkan dua aspek, yaitu : a. Ancaman terhadap hilangnya pekerjaan yang dimiliki Individu memiliki kekhawatiran hilangnya pekerjaan yang dimiliki b. Perasaan tidak berdaya untuk mengubah kondisi yang mengancam individu tidak memiliki daya untuk menghilangkan atau mengubah kondisi yang menimbulkan ketidakamanan pada diri berkaitan dengan kelangsungan pekerjaannya dalam organisasi.

### **2.1.2.2 Indikator *Job security***

Menurut Davy et al (1997) *Job security* dibentuk oleh tiga indikator, yaitu: 1) karir masa depan (karir masa depan yang mengacu pada jumlah kepastian orang tentang keamanan karir dimasa mendatang), 2) kesempatan promosi (kesempatan promosi yang merupakan peluang promosi atau kenaikan jabatan dan kemajuan yang akan diterima karyawan), dan 3) keamanan kerja (keamanan kerja merupakan hal-hal yang menunjang keamanan kerja di dalam perusahaan).

### **2.1.3 *Job Attractiveness***

#### **2.1.3.1 Teori *Job Attractiveness***

*Job Attractiveness* adalah sejauh mana pekerjaan itu lebih dapat diterima oleh seorang individu, menarik dan bermanfaat (Mutsuddi, 2016). Definisi lain, daya tarik kerja adalah jumlah keuntungannya, yang diharapkan karyawan dengan bekerja untuk perusahaan tertentu (Easa & Bazzi, 2020). *Job Attractiveness* merupakan keuntungan yang diinginkan dan calon karyawan lihat untuk bekerja pada organisasi tertentu yaitu, bagaimana pandangan individu terhadap sebuah organisasi untuk menjadi tempat bekerja atau pandangan umum individu mengenai keinginan untuk bekerja pada sebuah organisasi. Manfaat yang dibayangkan oleh karyawan potensial yang dapat dirasakan jika bekerja di suatu perusahaan tertentu. Semakin baik daya

tarik suatu perusahaan yang dapat dirasakan oleh karyawan potensial, semakin baik juga brand equity perusahaan yang bersangkutan. Karyawan yang berpartisipasi secara konsisten menilai signifikansi berbagai faktor yang berhubungan dengan pekerjaan untuk daya tarik kerja yang lebih baik secara umum daripada dalam korespondensi dengan situasi kerja mereka saat ini (Bjorn et al., 2015). Daya tarik dan employee engagement menjadi konsep psikologis penting dalam branding perusahaan (Molenbroek, 2018). Pentingnya daya tarik pekerjaan untuk memotivasi dan mengakui kontribusi karyawan tidak dapat diabaikan (Mutsuddi, 2016).

### **2.1.3.2 Indikator *Job Attractiveness***

Menurut (Bjorn et al., 2015) *Job Attractiveness* dibentuk oleh 3 indikator, yaitu: 1) *development value* (merasa diri menjadi lebih baik bila menjadi bagian dari organisasi), 2) *social value* (lingkungan kerja membuat bahagia karyawan, dan 3) *application value* (kesempatan untuk mengajari orang lain apa yang telah dipelajari).

## **2.1.4 *Employee Engagement***

### **2.1.4.1 Teori *Employee Engagement***

*Employee Engagement* adalah bagaimana mengekspresikan diri karyawan secara kognitif, fisik dan emosional dalam peran kerja mereka menunjukkan bahwa seorang karyawan terlibat dan mencapai tingkat output di atas rata-rata dan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap efektivitas tim (Srivastava & Bajpai, 2020). *Employee Engagement* adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. Umumnya dilihat sebagai keadaan internal, baik fisik, mental dan emosional yang menyatukan konsep awal upaya kerja. Maksudnya di mana karyawan memiliki hubungan emosional terhadap organisasi tempatnya bekerja, termasuk di dalamnya pandangannya terhadap pekerjaannya, tanggung jawabnya, hubungannya dengan atasan, bawahan, dan rekan koleganya.

### **2.1.4.2 Indikator *Employee Engagement***

Menurut (Schaufeli dan Bakker, 2003), *Employee Engagement* dibentuk oleh tiga indikator, yaitu: 1) *vigor* (merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kebaikan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan), 2) *dedication* (merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya), dan 3) *absorption* (merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya).

## **2.1.5 *Employee Satisfaction***

### **2.1.5.1 *Teori Employee Satisfaction***

Employee satisfaction dapat digambarkan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi dari karakteristiknya (Riyadi, 2020). Selanjutnya employee satisfaction disebut sebagai kombinasi dari keadaan yang berbeda yang mencakup faktor fisiologis, lingkungan dan psikologis yang seseorang atau karyawan klaim puas dengan lingkungan kerja (Imam & Javed, 2019).

### **2.1.5.2 *Indikator Employee Satisfaction***

Menurut Luthans, (1998) *Employee Satisfaction* dibentuk oleh tiga indikator, yaitu: 1) co-worker (dukungan rekan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai. Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja adalah sumber kepuasan bagi pegawai secara individual), 2) pay (upah atau gaji berpengaruh terhadap employee satisfaction karena merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima pegawai. Pegawai berharap gaji yang diberikan adil dan sesuai dengan hasil kinerjanya), dan 3) working condition (apabila kondisi kerja bagus (lingkungan bersih dan menarik) akan membuat pegawai merasa nyaman saat melakukan pekerjaan).

## **2.1.6 *Employee Intention to Leave***

### **2.1.6.1 *Teori Employee Intention to Leave***

*Employee Intention to Leave* didefinisikan sebagai penilaian subjektif karyawan tentang kemungkinan meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan ditempat lain (Dai et al., 2019). Sementara itu, definisi lain menjelaskan *Employee Intention to Leave* merupakan persepsi negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang mana memiliki potensi untuk meninggalkan organisasi apabila mereka merasakan ketidaksenangan dan kelelahan dalam bekerja. *Intention to Leave* mengacu pada kecenderungan karyawan untuk berhenti menjadi bagian dari keanggotaan dalam organisasi (Dewi & Rahyuda, 2015).

*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. Sementara turnover adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja.

### 2.1.6.2 Indikator *Employee Intention to Leave*

Menurut (Gyensare dkk., 2016) *Employee Intention to Leave* dibentuk oleh tiga indikator, yaitu: 1) *Intention to Leave* (kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan), 2) *active work looking for a new job* (kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain), dan 3) *immediately leave my job* (kemungkinan individu untuk meninggalkan pekerjaan dalam waktu dekat).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan empirik dalam penelitian ini di antaranya adalah:

1. Penelitian dilakukan oleh (Ahmed et al., 2017), dengan judul *Employee Job security and Performance Relationship in Developing Economy Through Employee Engagement: Critical Analysis with PLS-SEM*. Penelitian ini bertujuan menghasilkan model persamaan struktural dengan menggunakan metode analisis PLS dalam menentukan hubungan antara *Job security* karyawan, *Employee Engagement*, dan kinerja karyawan dari perspektif konteks yang berkembang. Studi ini melakukan metode survei untuk mengumpulkan persepsi 392 karyawan industri RMG di Bangladesh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job security* karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan *Employee Engagement* dan *Employee Engagement* memediasi hubungan antara *Job security* karyawan dan kinerja karyawan.
2. Penelitian dilakukan oleh (Altinay et al., 2019), dengan judul *How to Facilitate Hotel Employees' Work Engagement: The Roles of Leader-Member Exchange, Role Overload and Job security*. Penelitian bertujuan mengeksplorasi efek mediasi dari kelebihan peran dan keamanan kerja pada hubungan antara pertukaran pemimpin-anggota dan employee engagement dan secara bersamaan menguji dampak kelebihan peran pada keamanan kerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kelebihan peran dan keamanan kerja memiliki efek mediasi pada hubungan antara pertukaran pemimpin anggota dan employee engagement . Juga, kelebihan peran dapat mempengaruhi keamanan kerja secara positif.
3. Penelitian dilakukan oleh (Virga et al., 2020), dengan judul *A Multilevel Model of Job Insecurity and Engagement Engagement*. Tujuan penelitian menyelidiki efek moderasi otonomi (sumber daya pekerjaan tingkat individu) dan iklim yang mendukung sosial (sumber daya pekerjaan tingkat kelompok) pada hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dan employee engagement . Data cross-sectional dikumpulkan dan dianalisis menggunakan pemodelan linier hierarkis dari 3.812 peserta yang bersarang di 116 unit kerja. Temuan sebuah interaksi yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan otonomi menawarkan dukungan

untuk hipotesis penyangga otonomi. Hipotesis mengenai efek langsung dan penyangga dari iklim yang mendukung sosial juga didukung, menunjukkan bahwa persepsi bersama tentang lingkungan yang mendukung dapat mengurangi dampak negatif dari ketidakamanan kerja pada employee engagement .

4. Penelitian dilakukan oleh (Karatepe & Olugbade, 2016), dengan judul *The Mediating Role of Work Engagement in The Relationship Between High-Performance Work Practices and Job Outcomes of Employees in Nigeria*. Penelitian bertujuan menguji employee engagement sebagai mediator dari efek pemilihan staf, keamanan kerja, kerja tim dan peluang karir sebagai indikator praktik kerja kinerja baik pada niat absen, pemulihan layanan dan kinerja kreatif. Data berasal dari 287 pasangan karyawan-penyelia garis depan di jaringan hotel internasional di Nigeria. Efek langsung dan mediasi dinilai menggunakan pemodelan persamaan struktural. Uji Sobel juga digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing efek mediasi. Temuan menunjukkan bahwa implementasi simultan dari pemilihan staf, keamanan kerja, kerja tim, dan peluang karier mendorong employee engagement yang pada gilirannya menyebabkan berkurangnya niat absen dan menghasilkan pemulihan layanan dan kinerja kreatif di tingkat yang lebih baik.
5. Penelitian dilakukan oleh (Karatepe et al., 2020), dengan judul *Job Insecurity, Work Engagement and Their Effects on Hotel Employees' Non-Green and Nonattendance Behaviors*. Penelitian bertujuan menyelidiki peran mediasi *Employee Engagement* dalam hubungan antara ketidakamanan pekerjaan (JIS) dan perilaku tidak hadir dan tidak ramah lingkungan. Data dikumpulkan dari karyawan hotel menggunakan jeda waktu satu minggu antara gelombang studi dan supervisor langsung mereka di Guangzhou di Cina. Hasil temuan pemodelan persamaan struktural serta metode bootstrap yang dikoreksi bias mendukung hubungan yang dihipotesiskan. Secara khusus, JIS adalah ancaman kehilangan pekerjaan di masa depan yang mengikis *Employee Engagement* tetapi memperparah ketidakhadiran, niat untuk terlambat bekerja (ILFW), niat untuk meninggalkan pekerjaan lebih awal (ILWE), dan perilaku non-hijau. *Employee Engagement* mengurangi perilaku dan niat tidak hadir ini dan mengurangi perilaku tidak ramah lingkungan. Selain itu, *Employee Engagement* sebagian memediasi dampak JIS pada perilaku non-hijau, ketidakhadiran, ILFW, dan ILWE.
6. Penelitian dilakukan oleh (Bosman et al., 2005), dengan judul *Job Insecurity, Burnout and Work Engagement: The Impact of Positive and Negative Affectivity*. Tujuan penelitian mengetahui hubungan antara *job insecurity*, efektivitas, *burnout* dan *work engagement* karyawan (N = 297) di sebuah



organisasi pemerintah. Sebuah desain survei cross-sectional digunakan. Kuesioner Ketidakamanan Pekerjaan, Affectometer 2, Inventarisasi Burnout Oldenburg, dan Skala *Employee Engagement utrecht* digunakan sebagai instrumen pengukuran. Ketidakamanan kerja serta efektivitas negatif dan positif memiliki efek utama pada kelelahan dan *Employee Engagement*. Efektivitas negatif juga berinteraksi dengan ketidakamanan kerja untuk mempengaruhi kelelahan dan *Employee Engagement* karyawan. Tidak ada efek interaksi yang ditemukan antara afek positif dan ketidakamanan kerja.

7. Penelitian dilakukan oleh (Yu et al., 2020), dengan judul *Job Insecurity and Employee Engagement: A Moderated Dual Path Model*. Tujuan penelitian menguji hubungan antara ketidakamanan kerja, respon emosional dan *Employee Engagement*, dan memberikan saran untuk mengurangi ketidakamanan kerja dan meningkatkan *Employee Engagement*. Menggunakan data survei jeda waktu 2 gelombang dari 341 pekerja di perusahaan China, data dikumpulkan dengan kuesioner laporan diri dan dianalisis dengan paket statistik untuk ilmu sosial (AMOS, SPSS). Hasil penelitian menemukan hubungan negatif antara *job insecurity* dan *Employee Engagement*, dan hubungan negatif ini dimediasi oleh emosi negatif atau emosi positif. Selanjutnya, status orang dalam yang dirasakan memoderasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan emosi positif atau emosi negatif; semakin baik status orang dalam yang dirasakan, semakin lemah dampak negatif dari ketidakamanan kerja pada emosi positif dan semakin lemah dampak positif pada emosi negatif. Hasil penelitian memberikan panduan teoritis bagi organisasi untuk meningkatkan *Employee Engagement* dan membantu memperbaiki pentingnya organisasi terhadap ketidakamanan kerja karyawan.
8. Penelitian dilakukan oleh (Akpan, 2013) dengan *Job security and Job Satisfaction as Determinants of Organizational Commitment Among University Teachers in Cross River State, Nigeria*. Tujuan penelitian mengetahui sejauh mana *Job security* dan *employee satisfaction* diprediksi komitmen organisasi guru universitas di Cross River State, Nigeria. Kontribusi relatif dari masing-masing dua variabel independen untuk prediksi juga diselidiki. Desain survei diadopsi dan sampel penelitian terdiri dari 290 dosen yang dipilih dari 2 universitas dengan menggunakan teknik purposive sampling. Dua hipotesis memandu penelitian. Instrumen pengumpulan data adalah angket terstruktur. Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job security* dan *employee satisfaction* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan ( $F = 9,87; P < .05$ ) terhadap komitmen organisasi guru universitas. Ada juga korelasi yang signifikan antara variabel

prediktor bersama dan komitmen organisasi ( $R = 0,593$ ;  $P < 0,05$ ). Employee satisfaction adalah prediktor yang lebih baik dari komitmen organisasi ( $t = 3,38$ ;  $P < 0,05$ ) daripada *Job security* ( $t = 2,75$ ;  $P < 0,05$ ). Kedua variabel independen memberikan kontribusi relatif yang signifikan terhadap penentuan komitmen organisasi guru universitas. Berdasarkan temuan ini direkomendasikan bahwa pemerintah dan manajemen universitas harus memperbaiki strategi motivasi yang ada untuk memastikan employee satisfaction staf akademik untuk meningkatkan komitmen mereka. Tindakan otoritas pemerintah dan universitas yang akan mengarah pada ancaman *Job security* di antara staf akademik harus dihindari karena dapat membahayakan rasa komitmen mereka.

9. Penelitian dilakukan oleh (Artz & Kaya, 2014) dengan *The Impact of Job security on Job Satisfaction in Economic Contractions Versus Expansions*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job security* meningkatkan employee satisfaction di masa kontraksi ekonomi, dan karena employee satisfaction telah dikaitkan dengan peningkatan produktivitas karyawan serta pengurangan ketidakhadiran karyawan dan kecenderungan untuk berhenti, kami menduga bahwa demi kepentingan pengusaha bahwa pekerja yang aman dalam pekerjaan mereka mungkin lebih produktif di masa resesi. Hasil kami juga mengusulkan bahwa *Job security* mungkin tidak begitu berharga (dalam hal employee satisfaction) untuk pekerja berpendidikan baik dalam kontraksi seperti pekerja berpendidikan rendah. Mungkin, pendidikan dan keterampilan pekerja ini memungkinkan mereka untuk menikmati *Job security* secara keseluruhan selama masa kontraksi daripada hanya keamanan di pekerjaan tertentu. Selain itu, hasil kami cenderung paling baik di industri/pekerjaan yang paling terpengaruh oleh kontraksi. Perluasan program pelatihan ulang pekerjaan/pekerjaan pemerintah dapat membantu memberikan jaminann kerja yang sama ini kepada pekerja yang kurang terampil dan bagi mereka yang berada di industri/pekerjaan yang mungkin paling rentan terhadap kehilangan pekerjaan atau pertumbuhan pekerjaan yang lambat.
10. Penelitian dilakukan oleh (Imam & Javed, 2019) dengan *Job security, Organizational Support and Employee Performance: Mediating role of Employee Satisfaction in Medical Sector of Pakistan*. Studi ini mencari identifikasi sistemik *Job security*, dukungan organisasi dan kepuasan karyawan dan menyelidiki dampaknya terhadap kinerja karyawan di sektor medis Pakistan. Unit analisisnya adalah dokter medis individu. Desain survei cross sectional digunakan untuk pengumpulan data dan distribusi instrumen sebagai penyebaran kuesioner. Teknik random sampling digunakan untuk melakukan penelitian. Analisis dilakukan melalui software SPSS. *Job security* dan

dukungan organisasi merupakan variabel bebas, kepuasan pegawai sebagai mediator dan kinerja pegawai merupakan variabel terikat. Studi ini menemukan hubungan positif yang signifikan antara *Job security* dan kepuasan karyawan. Studi ini juga menemukan hubungan positif antara dukungan organisasi dan kepuasan karyawan di sektor medis. Jika organisasi mendukung dokter untuk (struktur pekerjaannya), kebijakan keamanan dan pembayaran akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang lebih baik. Hubungan mediasi juga ditemukan signifikan, penelitian menemukan hubungan positif yang signifikan dan pengaruh mediasi kepuasan karyawan antara *Job security*, dukungan organisasi dan kinerja karyawan.

11. Penelitian dilakukan oleh (Yousef, 1998), dengan judul *Satisfaction with Job security as A Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in A Multicultural Environment*. Penelitian ini menguji peran kepuasan dengan keamanan kerja dalam memprediksi komitmen organisasi dan kinerja pekerjaan dalam multicultural lingkungan non-Barat. Hal ini juga dimaksudkan untuk menentukan faktor-faktor yang berkontribusi pada variasi kepuasan dengan keamanan kerja di antara karyawan. Hasil empiris menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan, meskipun tidak terlalu baik, antara kepuasan dengan keamanan kerja dan komitmen organisasi, serta antara kepuasan dengan keamanan kerja dan kinerja. Hasil lebih lanjut mengungkapkan bahwa usia karyawan, pendidikan tingkat, pendapatan bulanan, masa kerja di organisasi sekarang, masa kerja di pekerjaan sekarang, pekerjaan tingkat, status perkawinan, dan aktivitas organisasi berkontribusi pada variasi dalam kepuasan dengan keamanan kerja di antara para karyawan.
12. Penelitian dilakukan oleh (Mutsuddi, 2016), dengan judul *Employee Retention and Engagement Practices in the Healthcare Sector a Study on Medica Super-Specialty Hospital, Kolkata*. Penelitian menunjukkan bahwa partisipasi karyawan dianggap memiliki dampak terbaik pada persepsi responden mengenai retensi dan employee engagement . Hal ini diikuti dengan Kompensasi dan Hubungan Pengawasan yang adil. Persepsi tentang keterikatan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan daya tarik kerja dan partisipasi karyawan Kompensasi yang adil memiliki hubungan yang signifikan dengan partisipasi hubungan pengawasan memiliki hubungan yang signifikan dengan Partisipasi.
13. Penelitian dilakukan oleh (Bjorn et al., 2015), dengan judul *Significant Factors for Work Attractiveness and How These Differ fom The Current Work Situation Among Operating Department Nurses*. Tujuan penelitian menguji faktor signifikan untuk daya tarik kerja dan bagaimana ini berbeda dari situasi kerja saat ini di antara perawat departemen operasi. Tujuan kedua adalah untuk

- menguji hubungan antara usia, jenis kelamin, lama kerja, employee engagement , kemampuan kerja, indikator kesehatan penilaian diri sendiri dan daya tarik situasi kerja saat ini. Desain menggunakan korelasi, survei *cross-sectional* menggunakan sampel kenyamanan. Kuesioner dijawab oleh 147 perawat di empat departemen operasi di Swedia. Analisis korelasi dan regresi dilakukan. Temuan penelitian yaitu, para perawat menilai signifikansi semua faktor daya tarik kerja lebih baik daripada mereka menilai faktor-faktor tersebut dalam situasi kerja mereka saat ini; gaji, organisasi dan lingkungan kerja fisik memiliki perbedaan terbesar. Faktor daya tarik yang paling signifikan adalah hubungan, kepemimpinan, dan status. Sebuah korelasi positif yang signifikan secara statistik antara employee engagement dan pekerjaan yang menarik ditemukan. Dalam model regresi berganda, variabel independen employee engagement dan usia yang lebih tua secara signifikan memprediksi daya tarik kerja.
14. Penelitian dilakukan oleh (Easa & Bazzi, 2020), dengan judul *The Influence of Employer Branding on Employer Attractiveness and Employee Engagement and Retention: Ten Years of Literature*. Penelitian bertujuan meninjau literatur selama 10 tahun terakhir terkait dengan branding pemberi kerja dengan menyoroti perannya dalam meningkatkan daya tarik kerja, employee engagement , dan retensi. Penelitian menawarkan pemahaman yang lebih baik untuk kesenjangan literatur yang terkait dengan bidang branding pemberi kerja. Tinjauan sistematis terhadap 33 artikel yang diterbitkan antara tahun 2010 dan 2019 dilakukan di mana makalah yang ditinjau diklasifikasikan berdasarkan database elektronik, yaitu Emerald, Science Direct, dan Business Source Complete. Hasil penelitian dianalisis berdasarkan dua klasifikasi: deskriptif dan analisis topik utama. Sebagian besar artikel yang diulas adalah studi empiris yang diterbitkan selama tahun 2018, mengungkapkan pentingnya branding pemberi kerja dengan menciptakan daya tarik kerja, employee engagement , dan retensi karyawan, selain berfokus pada retensi karyawan sebagai alat utama untuk mencapai keunggulan kompetitif.
  15. Penelitian dilakukan oleh (Molenbroek, 2018), dengan judul *Recruiting Via Social Networking Sites: The influence of scarcity and Information Specificity within Recruitment Via Social Networking Sites on One's Attractiveness toward The Job Advertisement and Level of Engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki apakah penggunaan kelangkaan dan kekhususan informasi dalam iklan pekerjaan yang ditawarkan melalui situs jejaring sosial secara positif mempengaruhi daya tarik calon pencari kerja terhadap iklan pekerjaan dan tingkat employee engagement , dan jika keakraban mereka dengan perusahaan memoderasi hal ini. Penelitian saat ini menggunakan kombinasi ini dalam 2

(tidak ada kelangkaan vs. kelangkaan) x 2 (informasi umum vs. informasi yang ditentukan) x 2 (tidak diketahui vs. perusahaan terkenal) antara desain subjek. Temuan menunjukkan bahwa responden lebih tertarik pada iklan dan mereka lebih terlibat jika mencakup informasi khusus dibandingkan dengan informasi umum. Responden juga lebih tertarik dan lebih terikat dengan perusahaan yang terkenal dibandingkan dengan perusahaan yang tidak dikenal. Namun, sangat penting bagi perusahaan yang tidak dikenal untuk menggunakan kekhususan informasi yang mengarah pada daya tarik lebih terhadap pekerjaan dan ke tingkat employee engagement yang lebih baik.

16. Penelitian dilakukan oleh (Lee & Hong, 2011), dengan judul *The Effect of Person-Environment Fit on Organization Attractiveness, Commitment, and Job Satisfaction in TV Home Shopping Companies*. Penelitian menganalisis bagaimana kesesuaian person-environment terhadap daya tarik organisasi, komitmen, dan employee satisfaction pada perusahaan home shopping TV. Survei dilakukan dari 3 hingga 31 Mei 2010, dan 350 tanggapan digunakan dalam analisis data. Metode analisis statistik yang digunakan adalah analisis frekuensi, analisis faktor, analisis reliabilitas, dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa person-environment fit perusahaan TV home shopping terdiri dari person-job fit, person-supervisor fit, dan person-organization fit. Kecocokan orang-pekerjaan, kecocokan orang-penyelia, dan kecocokan orang-organisasi dari perusahaan TV home shopping mempengaruhi daya tarik dan komitmen organisasi. Daya tarik dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap employee satisfaction pada perusahaan TV home shopping.
17. Penelitian dilakukan oleh (Ohara et al., 2021), dengan judul *Job Attractiveness and Job Satisfaction of Dental Hygienists: From Japanese Dental Hygienists' Survey 2019*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai employee satisfaction dan daya tarik kerja antara ahli kesehatan gigi di Jepang. Asosiasi Ahli Kesehatan Gigi Jepang melakukan survei terhadap status pekerjaan ahli kesehatan gigi Jepang pada tahun 2019. Kuesioner dibagikan kepada semua 16.722 anggota, dan 8932 dikembalikan (Tingkat koleksi: 53,4%). Data dari 7869 saat ini bekerja ahli kesehatan gigi dianalisis dalam penelitian ini. Kami menganalisis tujuh item daya tarik kerja, 14 item employee satisfaction, dan 13 item permintaan perbaikan lingkungan kerja. Respon barang teori dan pemodelan persamaan struktural (SEM) digunakan untuk analisis. Untuk daya tarik pekerjaan ahli kesehatan gigi, responden lebih menekankan pada fakta bahwa ahli kesehatan gigi membutuhkan kualifikasi nasional daripada stabilitas pendapatan. SEM menunjukkan bahwa employee satisfaction terdiri dari: dua

- faktor, 'Nilai untuk pekerjaan' dan 'Lingkungan kerja', seperti halnya daya tarik pekerjaan, dengan 'Kontribusi' dan 'Pendapatan terjamin'. Nilai untuk pekerjaan mempengaruhi kontribusi kepada orang-orang, dan, lingkungan kerja mempengaruhi pendapatan terjamin. Meningkatkan employee satisfaction dan lingkungan kerja dapat membantu meningkatkan tingkat pekerjaan ahli kesehatan gigi, yang secara positif dapat mempengaruhi perawatan pasien.
18. Penelitian dilakukan oleh (Santhanam & Srinivas, 2019), dengan judul *Modeling The Impact of Employee Engagement and Happiness on Burnout and Turnover Intention Among Blue-Collar Workers at A Manufacturing Company*. Tujuan penelitian menguji dampak employee engagement pada kelelahan kerja dan niat berpindah (rencana untuk meninggalkan organisasi) di antara pekerja kerah biru di fasilitas manufaktur. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi peran kebahagiaan sebagai moderator dalam menjelaskan pengaruh engagement terhadap *burnout* dan *turnover intention*. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian mapan dari 1.197 karyawan kerah biru yang bekerja di tiga fasilitas manufaktur yang dimiliki dan dioperasikan oleh perusahaan yang sama di India. Hipotesis diperiksa dan model konseptual divalidasi menggunakan pemodelan persamaan struktural. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan dua paket statistik, yaitu SPSS dan SPSS-AMOS. Temuan menunjukkan bahwa karyawan yang tidak terlibat memiliki risiko kelelahan yang lebih baik dan kemungkinan besar akan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat. Selanjutnya, kelelahan karyawan secara positif terkait dengan niat berpindah. Kebahagiaan didirikan sebagai faktor moderating yang signifikan dalam hubungan antara employee engagement dan burnout dan niat turnover. Selain itu, prevalensi kebahagiaan dan keinginan berpindah lebih baik pada laki-laki.
  19. Penelitian dilakukan oleh (Sheehan et al., 2019), dengan judul *Psychological Contract Fulfilment, Engagement and Nurse Professional Turnover Intention*. Tujuan penelitian menganalisis pengaruh pengalaman perawat pemenuhan kontrak psikologis terhadap niat mereka untuk meninggalkan profesi keperawatan dan untuk mempertimbangkan *Employee Engagement* sebagai mediator antara pemenuhan kontrak psikologis perawat dan niat mereka untuk meninggalkan profesinya. Menggunakan desain penelitian kuantitatif, cross-sectional. Secara total, 1.039 perawat Australia menyelesaikan survei online anonim yang dilakukan melalui situs web Federasi Keperawatan dan Kebidanan Australia. Pemodelan persamaan struktural digunakan untuk menguji hipotesis. Temuan pemenuhan janji terkait dengan konten pekerjaan yang menarik dan suasana sosial secara negatif terkait dengan niat untuk meninggalkan profesi

keperawatan, dan hubungan ini dimediasi oleh *employee engagement*. Pemenuhan janji terkait dengan pengembangan karir, penghargaan finansial dan keseimbangan kehidupan kerja tidak terkait dengan niat untuk meninggalkan profesi keperawatan.

20. Penelitian dilakukan oleh (Srivastava & Bajpai, 2020), dengan judul *Linking Conservation of Resource Perspective to Personal Growth Initiative and Intention to Leave: Role of Mediating Variables*. Tujuan penelitian mengeksplorasi mekanisme yang mendasari pengaruh inisiatif pertumbuhan pribadi pada *employee engagement* dan niat untuk pergi, dengan adanya keterbukaan terhadap pengalaman dan neurotisme sebagai variabel mediasi. Dukungan dari teori konservasi sumber daya dan teori regulasi tindakan diambil untuk mempelajari variabel. Rentang waktu empat bulan diambil untuk mengumpulkan data dari 382 karyawan milik industri hotel Delhi NCR wilayah India. Model persamaan struktur dan analisis mediasi digunakan dalam penelitian ini. Temuan sebuah asosiasi positif ditemukan antara inisiatif pertumbuhan pribadi, *employee engagement* dan keterbukaan terhadap pengalaman dan hubungan negatif ditemukan antara inisiatif pertumbuhan pribadi, *employee engagement*, neurotisme dan niat untuk pergi. Keterbukaan terhadap pengalaman dan neurotisme bertindak sebagai mediator parsial.
21. Penelitian dilakukan oleh (S & M, 2020), dengan judul *Influence of Empowerment, Psychological Contract and Employee Engagement on Voluntary Turnover Intentions*. Tujuan penelitian mengeksplorasi pengaruh pemberdayaan psikologis, kontrak psikologis dan *Employee Engagement* pada niat pergantian sukarela karyawan dalam industri teknologi informasi (IT). Studi ini menggunakan desain penelitian lintas bagian, kuantitatif. Analisis untuk penelitian ini didasarkan pada sampel 392 profesional TI India. Pemodelan persamaan persegi-struktural parsial (PLS-SEM) digunakan untuk menganalisis data. Temuan penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari kontrak psikologis dan pemberdayaan psikologis pada *Employee Engagement* pada gilirannya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi niat untuk meninggalkan organisasi.
22. Penelitian dilakukan oleh (Memon et al., 2017), dengan judul *The Mediating Role of Work Engagement Between Pay Satisfaction and Turnover Intention*. Pemodelan Persamaan Struktural Sebagian Kotak (PLS-SEM) digunakan untuk menguji model hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan membayar berdampak positif pada *Employee Engagement* karyawan; dan *Employee Engagement* berdampak negatif pada niat karyawan untuk pergi. Analisis efek tidak langsung menunjukkan bahwa *Employee Engagement*

memediasi hubungan antara kepuasan pembayaran dan niat omset. Temuan dari penelitian ini menegaskan pentingnya kepuasan membayar sebagai kunci untuk mencapai tingkat *Employee Engagement* yang lebih baik dan mengurangi omset sukarela. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi praktisi penelitian dan manajemen sumber daya manusia.

23. Penelitian dilakukan oleh (Daiva & Rahardjo, 2019), dengan judul Pengaruh Kepuasan Pelatihan, dan *Employee Engagement* terhadap Niat Berpindah Karyawan (Studi Kasus: PT. XYZ Perusahaan Jasa Konstruksi Swasta). Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan efek kepuasan pelatihan, employee engagement dan niat omset di PT. XYZ Private Construction Company. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan di PT. XYZ. Metode pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling. Pendataan dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 59 responden. Jenis penelitian ini kuantitatif dan menggunakan metode analitis dengan program SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan pelatihan tidak memiliki efek negatif pada omset niat. Kepuasan pelatihan memiliki efek positif pada *Employee Engagement*. *Employee Engagement* memiliki pengaruh negatif pada niat omset. dan ada pengaruh negatif pada employee engagement pekerjaan yang memediasi antara kepuasan pelatihan dan niat omset.
24. Penelitian dilakukan oleh (Yo & Supartha, 2019) dengan judul *Effect of Job Stress, Emotional Weakness and Job Satisfaction on Intention to Leave*. Penelitian ini menggunakan stres pekerjaan variabel, employee satisfaction, kelelahan kerja dan *Employee Intention to Leave*. Tujuan penelitian untuk memeriksa efek variabel stres pekerjaan pada *Employee Intention to Leave*, employee satisfaction pada *Employee Intention to Leave*, kelelahan emosional pada *Employee Intention to Leave*. Diperbaik berdasarkan teori teori perbedaan, teori dua faktor dan komitmen kontinuitas. Penelitian ini menggunakan jenuh sampling, yaitu total sampel 48 karyawan yang beroperasi di Matahari Department Store, Lipo Mall, Kuta Mall. Metode pengumpulan data menggunakan orang yang diwawancarai dan kuesioner dengan sumber data primer dan sekunder. Hasil penelitian menggunakan beberapa analisis regresi linier menunjukkan stres pekerjaan memiliki efek positif pada *Employee Intention to Leave*, employee satisfaction memiliki efek negatif pada *Employee Intention to Leave* dan kelelahan emosional memiliki efek positif pada *Employee Intention to Leave*.
25. Penelitian dilakukan oleh (Zamanan et al., 2020), dengan judul *The Influence of HRM Practices and Employees' Satisfaction on Intention to Leave*. Penelitian bertujuan untuk meneliti pengaruh praktek HRM (pemberdayaan karyawan, *Job*



*security*, dan partisipasi karyawan) dan kepuasan karyawan terhadap *Employee Intention to Leave* dan peran mediasi kepuasan karyawan dari perspektif anggota fakultas di universitas swasta di Kuwait. Kuesioner survei dikumpulkan dari 261 anggota fakultas yang bekerja di empat universitas swasta di Kuwait. Studi ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS (versi 3.2.8) untuk menguji hipotesis studi. Temuan ini menunjukkan bahwa praktek HRM (pemberdayaan karyawan dan *Job security*) dan kepuasan karyawan memiliki efek negatif pada *Employee Intention to Leave*, dan kepuasan karyawan sebagian memediasi hubungan antara praktek HRM (pemberdayaan karyawan dan *Job security*) dan *Employee Intention to Leave*. Studi di masa depan dapat mencakup sampel lain sebagai universitas publik atau sektor lain di Kuwait seperti sektor pendidikan atau sektor perawatan kesehatan.

26. Penelitian dilakukan oleh (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*. Tujuan penelitian ini untuk mengukur tingkat *employee satisfaction* pejabat eksekutif keuangan dan internal di Universitas Sektor Publik di Sri Lanka, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *employee satisfaction* pejabat eksekutif keuangan dan internal di Universitas Sektor Publik di Sri Lanka dan memeriksa pengaruh tingkat *employee satisfaction* Pejabat Eksekutif Keuangan dan Internal di Universitas Sektor Publik di Sri Lanka tentang niat mereka untuk pergi. Dua model digunakan untuk mengukur pengaruh variabel; Model A menilai hubungan antara faktor terkait pekerjaan yang dipilih dan tingkat *employee satisfaction*. Model B mengukur hubungan antara *employee satisfaction* dan *Employee Intention to Leave*. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial (korelasi, beberapa analisis regresi). Seratus tiga puluh anggota staf eksekutif dipilih melalui metode *proportional stratified random sampling* dari universitas sektor publik di Sri Lanka. Kuesioner diberikan untuk mengumpulkan data dan 128 kuesioner diterima. Lima faktor terkait pekerjaan; gaji, promosi, pelatihan dan pengembangan, hubungan dengan rekan kerja dan kondisi kerja dipilih untuk penelitian. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *employee satisfaction* dan *Employee Intention to Leave* di antara pejabat Eksekutif Audit Keuangan dan Internal. Tiga faktor; gaji, hubungan dengan rekan kerja dan kondisi kerja telah menunjukkan efek positif yang signifikan pada *employee satisfaction*. Existence hubungan negatif antara *employee satisfaction* dan *Employee Intention to Leave* dari organisasi akan memberikan sinyal bagi otoritas pendidikan baik untuk

mempertimbangkan bahwa jika kepuasan lebih rendah maka ada kemungkinan pergi dari organisasi.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 *Job security Terhadap Employee Engagement***

Beberapa penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Laine et al. (2009) mengungkapkan bahwa job security 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 security memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention yang bersifat positif. Jadi semakin baik job security seseorang, maka akan diikuti dengan turnover intention yang baik juga.

### **2.3.2 *Job Attractiveness Terhadap Employee Satisfaction***

Penelitian tentang hubungan antara persepsi *Job Attractiveness* dan sikap karyawan (termasuk kepuasan karyawan), Schlager, et.al (2011) termasuk tiga dimensi diidentifikasi oleh Berthon et.al (2005) untuk mengukur *Job Attractiveness*. Hasilnya menunjukkan bahwa *Job Attractiveness* yang baik menghasilkan peningkatan kepuasan karyawan. Penelitian Berthon et.al (2005) menemukan bahwa *Job Attractiveness* memiliki dampak positif pada employee satisfaction, dapat dikemukakan bahwa sebuah organisasi yang memiliki employer branding yang baik dapat merespon secara lebih efektif terhadap kebutuhan karyawannya sehingga dapat meningkatkan tingkat kepuasan mereka.

### **2.3.3 *Job security Terhadap Employee Satisfaction***

Mempertahankan karyawan sebuah perusahaan harus memiliki satu program keamanan kerja yang dianggap melindungi karyawani. Program Keamanan kerja yang memadai diharapkan mampu menjaga karyawan perusahaan untuk tidak keluar dari pekerjaannya. Employee satisfaction sangat penting dirasakan setiap karyawan agar karyawan lebih semangat untuk melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga hasil kerja karyawan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Ketidak-amanan kerja tidak terjadi dengan sendirinya dalam arti ketidakamanan kerja terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya penurunan employee satisfaction, komitmen organisasi, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah serta kekhawatiran bahkan kemarahan. Ketidak-amanan kerja merupakan suatu kondisi ketidak-berdayaan untuk

mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam.

#### **2.3.4 Job Attractiveness Terhadap Employee Engagement**

Penelitian yang dilakukan oleh (Kucherov & Zavyalova, 2012) mengatakan bahwa perusahaan yang mengembangkan *Job Attractiveness*, karyawan akan lebih cepat terikat dalam pembuatan keputusan dan proses manajemen pada perusahaan sehingga memungkinkan karyawan untuk bertahan di perusahaan. mengatakan bahwa perusahaan yang mengembangkan *Job Attractiveness*, karyawan akan lebih cepat terikat dalam pembuatan keputusan dan proses manajemen pada perusahaan sehingga memungkinkan karyawan untuk bertahan di perusahaan. *Job Attractiveness* mempengaruhi *Employee Engagement* dengan cara memainkan peran employer branding untuk membangun engagement dengan cara meyakinkan karyawan untuk memberikan usaha terbaik mereka selama bekerja sehingga meningkatkan tingkat employee retention rate sehingga akan cenderung bertahan di perusahaan.

#### **2.3.5 Job security Terhadap Employee Intention to Leave**

Nur Wening (2005:3) menyatakan bahwa: “Suatu kondisi ketidak-berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam serta menurunnya employee satisfaction menjadi pemicu utama terjadinya turnover intention bagi karyawan.”

Keamanan kerja tidak dapat dipisahkan dari perhatian terhadap ketidakpastian kelanjutan pekerjaan seseorang dan situasi yang tidak pasti yang dihasilkan dari adanya perubahan dalam organisasi seperti downsizing, merger dan reorganisasi dan belum adanya penelitian yang sistematis yang dilakukan untuk menguraikan peran ketidakpastian dalam mempengaruhi reaksi individual dari adanya perubahan organisasi. Intention to Leave Harnoto (2002:2) menyatakan: “Turnover intentions to leave” adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”. Intention to Leave adalah kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya menurut pilihannya sendiri, Martin (2011) mempunyai pendapat bahwa suatu proses psikologis yang diikuti oleh individu saat karyawan mempertimbangkan pekerjaan alternatif dimana pada saat itu terjadi ketidakpuasan terhadap pekerjaannya sekarang. Aspek ini dinilai dari respons pegawai yang menjadi informan dalam menjawab pertanyaan adanya niat untuk mendapatkan peluang pekerjaan yang berbeda dari sekarang.

### 2.3.6 Job Attractiveness Terhadap Employee Intention to Leave

Menurut Ningtyas (2014) mengungkapkan bahwa menciptakan *Job Attractiveness* dalam upaya membawa value bagi perusahaan tidak hanya berdampak pada penekanan angka turnover, namun juga dapat membangun hubungan bagi karyawan untuk merasakan adanya ikatan dengan organisasi tersebut. Karyawan yang loyal dengan employer brand akan tetap berada dalam perusahaan tersebut, bahkan jika kondisi memungkinkan mereka untuk memilih perusahaan yang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Daud (2016) menemukan bahwa nilai pengembangan employer branding berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Penelitian Sokro (2012) mengusulkan bahwa organisasi tersebut menggunakan strategi employer branding dalam bisnis mereka untuk menarik karyawan agar tetap tinggal pada suatu organisasi. Hasil penelitian Ningtyas (2014) menyatakan bahwa employer brand berpengaruh positif signifikan pada turnover intention.

### 2.3.7 Employee Engagement Terhadap Employee Intention to Leave

*Employee 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 baik, komitmen baik, dan dapat memaknai pekerjaan dengan baik biasanya diikuti dengan work engagement yang baik. Salah satu faktor turnover baik di tempat kerja adalah *Employee Engagement* yang terdiri dari komunikasi di tempat kerja, lingkungan politik, rekan kerja dan perilaku manajer tidak akan memuaskan karyawan. Penelitian Ridwan Suryo (2016), Mamiharisoa (2015), menyatakan *Employee Engagement* berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar karyawan. Cukup baik penelitian Muhamman Imran (2012) menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara *Employee Engagement* dan keinginan untuk keluar karyawan.

### 2.3.8 Employee Satisfaction Terhadap Employee Intention to Leave

Pekerja yang puas lebih loyal terhadap organisasinya. Hal ini mengurangi turnover karyawan dan lebih cepat menciptakan tingkat kepercayaan yang baik di antara mereka (Prysmakova, 2017). Penelitian Saad Ahmed et,al (2015), Rita Andini (2006), Anoki (2016), menyatakan hubungan yang negatif tidak signifikan antara job satisfaction dengan keinginan keluar karyawan. Employee satisfaction yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Menurut Andini (2006) mengungkapkan bahwa evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada

akhirnya akan mewujudkan terjadinya turnover intention karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Ketidakpastian kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Secara empiris ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan untuk keluar. Penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dan Brayfield dan Crocket (1997).

Halaman ini sengaja dikosongi