



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Landasan Teori

1. *Employee Engagement*

a. Pengertian *Employee Engagement*

Robbin and Judge (2011:113) menjelaskan bahwa *employee engagement* merupakan keterlibatan individu dengan kepuasan dan atusiasme untu pekerjaan yang dilakukan. Menurut Kruse dalam Joushan, dkk (2015), *employee engagement* merupakan komitmen emosional karyawan pada suatu organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat dikatakan bahwa *employee engagement* merupakan keadaan karyawan yang merasakan adanya keterikatan terhadap perusahaan, mau melakukan kerelaan untuk membela perusahaan sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaanya dengan kinerja terbaik, dan mempromosikan perusahaanya untuk keuntungan perusahaan.

b. Tipe *Employee Engagement*

Gallup dalam Fauziah (2016), terdapat 3 tipe karyawan berbeda :

(1) *Engaged*

Seorang karyawan dikatakan “*Engaged*” ketika mereka bekerja dengan *passion* mereka dan merasakan sebuah hubungan yang kuat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

dengan perusahaan tempat ia bekerja. Mereka dapat menciptakan inovasi dan menggunakan organisasi kedepan.

(2) *Not Engaged*

Seorang karyawan dikatakan “*Not engaged*” ketika mereka melewati hari kerjanya seperti “*Sleepwalking*” atau hanya menghadirkan fisiknya namun pikirannya tidak tertuju pada pekerjaannya. Mereka hanya menggunakan waktu dalam pekerjaannya, tidak menggunakan energy atau *passion* mereka.

(3) *Actively Disengaged*

Seorang karyawan dikatakan “*Actively Disengaged*” ketika mereka merasa tidak senang dengan pekerjaannya, bahkan mereka berusaha menutupi ketidaksenangannya. Setiap harinya, kinerja yang dihasilkan akan berbeda dengan teman kerjanya yang terikat (*engaged*).

c. Dimensi *Employee Engagement*

Menurut Gallup dalam Sihombing (2018), terdapat 4 dimensi dari *employee engagement* yang dapat terpenuhi dari kebutuhan dasar sampai kesempatan untuk belajar dan kondisi peningkatan karir, diantaranya yaitu :

- (1) Tahap pertama dari *Employee Engagement* adalah “Apa yang saya dapat?” yang menjelaskan tentang kebutuhan dasar karyawan agar dapat memberikan kontribusi oada organisasi. Kebutuhan dasar bisa terlaksana saat karyawan sudah mengerti deskripsi pekerjaan dengan jelas yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dari organisasi. Pada tingkatan ini dimensi kebutuhan



dasar juga menggambarkan bahan dan peralatan yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

- (2) Tahap kedua dari empat dimensi ini menggambarkan tentang “Apa yang saya beri?” berkaitan dengan manajemen pendukung organisasi yang bisa dilihat dari kontribusi pekerja terhadap organisasi apakah pekerja mendapat *feedback* atau umpan balik dari manajemen khususnya atasan. Pada tingkat ini, pekerja merasa dikenal oleh rekan kerja yang lain terutama dari kelompok dan ini juga mempunyai kecenderungan mendorong terhadap pengembangan berbagai aspek perusahaan.
- (3) “Apakah saya termasuk?” menggambarkan perasaan bahwa para pekerja dapat mencari teman baik didalam organisasi, mengerti misi dan tujuan perusahaan, rekan kerja berkomitmen pada kualitas dan opini pekerja tersebut diperhitungkan demi pengembangan organisasi.
- (4) “Bagaimana kita dapat bertumbuh?” adalah pertanyaan yang sesuai untuk menggambarkan tingkat *superior* pekerja. Tingkat tersebut memberikan gambaran pada pekerja dibawahnya tentang program perusahaan perihal kesempatan, pembelajaran dan jenjang karir terutama mendorong karyawan dalam memberikan kemajuan yang signifikan dalam rentang waktu setidaknya enam bulan.

d. Indikator *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker dalam Fauziah (2016) terdapat 3 indikator atau karakteristik *employee engagement*, diantaranya yaitu :

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

(1) *Vigor*

Keadaan yang penuh dengan level energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam melakukan pekerjaan, seperti :

- (a) Memiliki energi yang tinggi
- (b) Memiliki ketangguhan mental
- (c) Memberikan usaha terbaik
- (d) Bertahan menghadapi kesulitan

(2) *Dedication*

Perasaan yang signifikan terhadap pekerjaan dan penuh perhatian dan ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan, seperti :

- (a) Rasa antusias tinggi
- (b) Memberikan inspirasi
- (c) Merasa bangga
- (d) Menyukai tantangan

(3) *Absorption*

Gambaran perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat disuatu pekerjaan, seperti :

- (a) Berkonsentrasi penuh
- (b) Senang dilibatkan dalam pekerjaan
- (c) Merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja



2. *Job Satisfaction*

a. *Pengertian Job Satisfaction*

Menurut Greenberg dan Baron dalam buku Wibowo (2016:415), mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Vecchio dalam buku Wibowo (2016:415) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Spector dalam Wenno (2018), kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaannya ataupun sebagai rangkaian yang saling berhubungan dari sikap-sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan seseorang baik positif atau negatif secara umum terhadap pekerjaannya.

b. *Pengukuran Job Satisfaction*

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016:423), terdapat tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu :

(1) *Rating scale* dan *kuesioner*

Rating scale dan *kuesioner* merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan *kuesioner* di mana *rating scales* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka memberikan respon pada pekerjaan mereka.



(2) *Critical Incidents*

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari.

(3) *Interviews*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur.

c. **Penyebab *Job Satisfaction***

Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:417), yaitu :

(1) Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*).

Hal ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

(2) Perbedaan (*Discrepancies*).

Hal ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas.



Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

(3) Pencapaian nilai (*Value attainment*).

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

(4) Keadilan (*Equity*).

Dalam hal ini dimasukdkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan *input* nya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

(5) Komponen genetik (*Dispositional/genetic components*).

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

d. Pedoman Meningkatkan *Job Satisfaction*

Saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016:427), yaitu dengan cara :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (1) Membuat pekerjaan menyenangkan

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan.
- (2) Orang dibayar dengan jujur

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga *fringe benefit*. Konsisten dengan *value theory*, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih *fringe benefit* yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.
- (3) Mempertemukan karyawan dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya.

Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil ditempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan *counselling individu* kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan professional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.
- (4) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Sesuai dengan *two-factor theory*, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



e. Indikator *Job Satisfaction*

Menurut Colquitt dkk dalam Putra (2016), terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, antara lain :

(1) Pekerjaan / Jenis Pekerjaan (*Work It Self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar atau tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

(2) Hubungan Dengan Atasan (*Supervision*)

Kepemimpinan yang onstisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*Consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

(3) Teman Kerja (*Co-Workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasan dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaanya.

(4) Promosi (*Promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.



(5) Gaji atau Upah (*Pay*)

Gaji atau upah merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

3. ***Turnover Intention***

a. **Pengertian *Turnover Intention***

Menurut Zeffane dalam Polii (2015), Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* merupakan berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intentions* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Sedangkan *turnover intention* menurut Low et al dalam Rachman dan Aryo (2016), adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa yang telah ditentukan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan sikap karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya atau berencana mencari pekerjaan baru ditempat lain.

b. **Ciri *Turnover Intention***

Menurut Harnoto dalam Wurdianyandari (2017), *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya yaitu :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(1) Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

(2) Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerjaan lebih malas bekerja. Karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

(3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

(4) Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi prots yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

(5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



tugas yang dibebankan. Dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

c. Dampak *Turnover Intention*

Menurut Dharma dalam Dwiningtyas (2015), dampak dari *turnover* bagi perusahaan, antara lain :

(1) Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.

(2) Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawa, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

(3) Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut

(4) Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi

(5) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

(6) Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.

(7) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

(8) Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



d. Faktor-faktor *Turnover Intention*

Menurut Price dalam Wurdianyandari (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*, antara lain :

(1) Faktor lingkungan yang terdiri dari :

(a) Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan.

Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.

(b) Kesempatan kerja.

Semakin banyak kesempatan kerja tersedia dibursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.

(2) Faktor individual yang terdiri dari :

(a) Kepuasan kerja.

Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi *turnover intention*-nya.

(b) Komitmen terhadap lembaga.

Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.

(c) Perilaku mencari peluang/lowongan kerja.

Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.

(d) Niat untuk tetap tinggal.

Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya.

Semakin kecil *turnover intention*-nya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(e) Pelatihan umum/peningkatan kompetensi.

Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan. Semakin kecil *turnover intention*-nya.

(f) Kemauan bekerja keras.

Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.

(g) Perasaan negative atau positif terhadap pekerjaannya.

e. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley *et al* dalam Wurdianyandari (2017), ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu :

(1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

(2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

- (3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





B. Penelitian Terdahulu

Ⓒ Berikut penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini digambarkan dalam Tabel 2.1 :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Sumber	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Analisa Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dan <i>Turnover Intention</i> Di Hotel D'Season Surabaya	Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Volume 5, Nomor 2, 2017	1. Jessica Natalia 2. Elvin Rosiana	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan Di Indonesia	Jurnal Ecopsy, Volume 3, Nomor 2, Agustus 2016	1. Ristia Pawesti 2. Rinandita Wikansari	Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> karyawan.
3	Pengaruh <i>Reward, Salary</i> Dan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Di Sarinah <i>Shop And Tailor</i> Semarang	<i>Journal Of Management</i> , Volume 2, Nomor 2, Maret 2016	1. Dwi Rohmanaji 2. Moh Mukeri Warso 3. Patricia Dhiana Paramita	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
4	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover Intention</i> Di Swiss-Belinn Surabaya	Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Volume 3, Nomor 1, 2015	1. Deborah Christine Widjaja 2. Seliecia Endy Kristanti 3. Merlyn Purnamasari	<i>Employee engagement</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
5	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karywan (Studi Kasus : Restoran)	Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, Volume 6, Nomor 2, Mei 2020	1. Atika Permata Sari 2. Aji Hermawan 3. M.Joko Affandi	1. <i>Job Satisfaction</i> karyawan TMII berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover</i>

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

Ⓒ Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>				<p><i>Intention dan Employee Engagement</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>. 2. <i>Job Satisfaction</i> karyawan Sentul berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention dan Employee Engagement</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>
<p>6</p>	<p>Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Finnet Indonesia</p>	<p>Jurnal e-Proceeding of Management, Volume 3, Nomor 2, Agustus 2016</p>	<p>1. Nugraha Hadi Wibawa 2. Dr. Dewi K Soedarsono, M.Si</p>	<p><i>Employee engagement</i> secara simultan berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
<p>7</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express</p>	<p>E-Jurnal Manajemen Unud, Volume 6, Nomor 10, 2017</p>	<p>1. Ida Bagus Dwihana Parta Yuda 2. I Komang Ardana</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

Sumber : Digunakan untuk penelitian ini.

Berdasarkan tabel 2.1 diatas diketahui bahwa ada 5 jurnal acuan berbeda yang oleh peneliti untuk dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini.

- Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*.

Menurut Kruse dalam Joushan, dkk (2015), *employee engagement* merupakan komitmen emosional karyawan pada suatu organisasi dan tujuannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widjaja, dkk (2015) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti ketika *employee engagement* meningkat maka akan semakin menurunkan *turnover intention*.

2. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*.

Menurut Spector dalam Wenno (2018), kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaannya ataupun sebagai rangkaian yang saling berhubungan dari sikap-sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pawesti dan Rinandita (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap intensi *turnover* karyawan. Hal ini berarti ketika kepuasan kerja meningkat maka akan semakin menurunkan *turnover intention*.

Berdasarkan ulasan-ulasan tersebut maka terbentuklah kerangka pemikiran sebagai berikut yang digambarkan pada Gambar 2.1 :

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

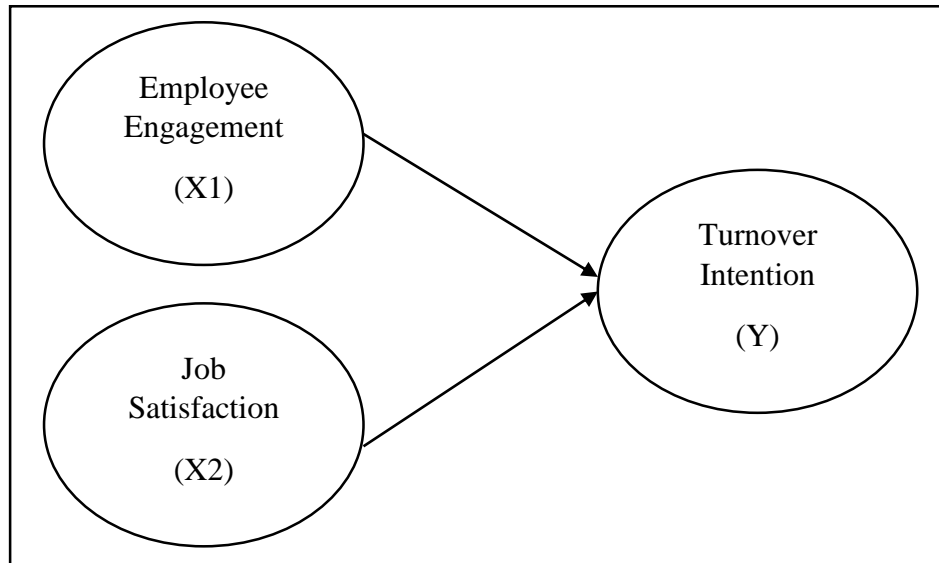
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Digunakan untuk penelitian ini.

Pada Gambar 2.1 diatas dapat diketahui bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* dan variabel *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : *Employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover Intention*

H2 : *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.