



**PENGARUH DUKUNGAN PEKERJAAN DAN SUMBER DAYA PRIBADI
TERHADAP INTENSI KELUAR KERJA MELALUI KETERIKATAN KERJA
SEBAGAI MEDIATOR PADA KARYAWAN OPERASIONAL**

SKRIPSI

DISUSUN OLEH :

WIVAN GUSTIAN LEE CANDRA

705160018

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2020



**PENGARUH DUKUNGAN PEKERJAAN DAN SUMBER DAYA PRIBADI
TERHADAP INTENSI KELUAR KERJA MELALUI KETERIKATAN KERJA
SEBAGAI MEDIATOR PADA KARYAWAN OPERASIONAL**

**Skripsi ini Diajukan sebagai Syarat untuk Menempuh Ujian Sarjana Strata
Satu (S-1) Psikologi**

DISUSUN OLEH :

WIVAN GUSTIAN LEE CANDRA

705160018

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2020

 UNTAR Tarumanagara University FAKULTAS PSIKOLOGI	FR-FP-04-06/R0	HAL. 1/1
05 NOVEMBER 2010	SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Wivan Gustian Lee Candra**

NIM : **705160018**

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah yang diserahkan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, berjudul:

Pengaruh Dukungan Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi terhadap Intensi Keluar Kerja melalui Keterikatan Kerja pada Karyawan Operasional

Merupakan karya sendiri yang tidak dibuat dengan melanggar ketentuan plagiarisme dan otoplagiarisme. Saya menyatakan memahami tentang adanya larangan plagiarisme dan otoplagiarisme tersebut, dan dapat menerima segala konsekuensi jika melakukan pelanggaran menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang berlaku di lingkungan Universitas Tarumanagara.


Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Jakarta, 13 Juli 2020

Yang Memberikan Pernyataan



Wivan Gustian Lee Candra

 UNTAR Tarumanagara University FAKULTAS PSIKOLOGI	FR-FP-04-07/R0	HAL. 1/1
05 NOVEMBER 2010	SURAT PERNYATAAN EDIT NASKAH	

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Wivan Gustian Lee Candra**

N I M : **705160018**

Alamat : **Jalan Taman Daan Mogot Raya no 674, RT 001/RW 003, Tanjung Duren Utara, Grogol Petamburan.
Jakarta Barat, 14700**

Dengan ini memberi hak kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara untuk menerbitkan sebagian atau keseluruhan karya penelitian saya, berupa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Dukungan Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi terhadap Intensi Keluar Kerja melalui Keterikatan Kerja pada Karyawan Operasional

Saya juga tidak keberatan bahwa pihak editor akan mengubah, memodifikasi kalimat-kalimat dalam karya penelitian saya tersebut dengan tujuan untuk memperjelas dan mempertajam rumusan, sehingga maksud menjadi lebih jelas dan mudah dipahami oleh pembaca umum sejauh perubahan dan modifikasi tersebut tidak mengubah tujuan dan makna penelitian saya secara keseluruhan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, secara sadar, dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 13 Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan



Wivan Gustian Lee Candra

**PROGRAM STUDI SARJANA FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Wivan Gustian Lee Candra
N.I.M. : 705160018
Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi

Pengaruh Dukungan Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi terhadap Intensi Keluar
Kerja melalui Keterikatan Kerja sebagai Mediator pada Karyawan Operasional

Telah diuji dalam sidang Sarjana pada Rabu, tanggal 03 Juli 2020 dan dinyatakan lulus,
dengan majelis penguji terdiri atas:

1. Ketua : Dr. Rostiana, M.Si., Psi.
2. Anggota : Erik Wijaya, M.Si.
Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi. T.

Jakarta, 11 Juli 2020

Pembimbing



Dr. Zamralita, M.M., Psi.

Pembimbing Pendamping



Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi. T.

ABSTRAK

Wivan Gustian Lee Candra (705160018)

Pengaruh Dukungan Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi Terhadap Intensi Keluar Kerja Melalui Keterikatan Kerja Sebagai Mediator pada Karyawan Operasional. (Dr. Zamralita, M.M., Psi. & Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri). Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara (i-xx; 87 halaman; P1-P6; L1-L36)

Penelitian ini dilakukan untuk melihat peran keterikatan kerja sebagai variabel mediator dalam pengaruh pada dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi terhadap intensi keluar kerja pada karyawan operasional. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik nonprobability sampling pada 92 karyawan operasional dengan kriteria partisipan memiliki pengalaman bekerja minimal 1 tahun di perusahaan sekarang. Partisipan penelitian mengisi kuesioner secara *online* yang berisi adaptasi dari 4 alat ukur yaitu: alat ukur *Job Demand Resources Questionnaire* yang dikembangkan oleh (Bakker, 2014) untuk mengukur komponen dukungan pekerjaan, alat ukur *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang dikembangkan oleh (Luthans, 2002) untuk mengukur sumber daya pribadi, alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale 9* (UWES-9) yang dikembangkan oleh (Schaufeli et al., 2004) untuk mengukur keterikatan kerja dan *Turnover Intention Scale (TIS-6)* yang dikemukakan (*Bothma & Roodt, 2013*) untuk mengukur intensi keluar kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran

dukungan pekerjaan terhadap intensi keluar kerja melalui keterikatan kerja sebagai mediator tersebut menunjukkan hubungan negatif dan signifikan (*nilai sig anova* $p = .004$, $p < 0.05$). Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa peran sumber daya pribadi terhadap intensi keluar kerja melalui keterikatan kerja sebagai mediator tersebut menunjukkan hubungan negatif dan signifikan (*nilai sig anova* $p = .008$, $p < 0.05$). Dengan demikian keterikatan kerja pada karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi intensi keluar kerja pada perusahaan dan keterikatan kerja merupakan faktor yang dapat dipengaruhi oleh dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi pada karyawan. Penelitian ini juga berisi saran praktikal kepada perusahaan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan saran teoritikal bagi peneliti selanjutnya.

Kata Kunci : Keterikatan Kerja, Dukungan Pekerjaan, Sumber Daya Pribadi, Intensi Keluar Kerja, Karyawan Operasional, JD-R Teori

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya alam adalah keseluruhan bahan dari alam yang dapat diperoleh manusia dan dapat dipergunakan untuk keberlangsungan hidupnya. (Saddoen, A., 2019). Indonesia merupakan negara yang akan kaya sumber daya alam dan kekayaan alam yang sangat melimpah. Indonesia memiliki kekayaan alam yang paling luas pada sektor kehutanan,

selain dari negara Brazil dan juga negara Zaire. Menurut catatan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) tahun 2011, hutan di Indonesia mencapai 99,6 juta hektar, namun seiring berjalannya waktu luas hutan tersebut mengalami penurunan (Salamadian, 2018).

Kelapa sawit merupakan salah satu kekayaan Indonesia yang sering di ekspor ke negara lain. Alasan minyak kelapa sawit sering diekspor ke negara lain adalah karena harga yang murah, mudah dalam produksinya dan dapat digunakan untuk berbagai bahan dalam pembuatan minyak goreng, produk kebersihan, kosmetik dan sebagai sumber biodiesel dan biofuel. Produksi minyak sawit dunia didominasi oleh Indonesia dan Malaysia. Produksi kelapa sawit Indonesia sebanyak 36,000,000 ton metrik, sedangkan produksi Negara Malaysia sebesar 21,000,000 ton metrik. Indonesia adalah produsen dan eksportir minyak sawit yang terbesar di dunia. (Indonesia Investment, 2017)

Tabel 1.1
Data Produksi Minyak Kelapa Sawit 2016

Negara	Produksi (ton metrik)
Indonesia	36,000,000
Malaysia	21,000,000
Thailand	2,200,000
Kolombia	1,320,000
Nigeria	970,000

Sumber: Index Mundi

Pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit tentunya membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang banyak dan SDM yang

paham dalam proses pengolahan tersebut. Setiap SDM pastinya memiliki latar belakang, pendidikan dan pola pikir yang berbeda-beda, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan. Menurut Sora (2017) karyawan adalah orang yang ditugaskan pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dengan memperoleh balasan berupa uang. Dalam suatu perusahaan karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam keberlangsungan proses pada suatu perusahaan. Terutama pada perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan sumber daya alam, karyawan operasional merupakan hal terpenting dalam suatu perusahaan. Karyawan operasional merupakan karyawan yang mengurus keseluruhan pengelolaan kelapa sawit dari tahap awal yaitu menanam buah kelapa sawit hingga tahap akhir yaitu hasil dari kelapa sawit yang telah diproses. Namun, seluruh kegiatan proses tersebut akan terganggu apabila tingginya tingkat *turnover* pada suatu perusahaan.

Ketersediaan air dan listrik sebagai kebutuhan hidup dan kebutuhan bekerja yang masih kurang, karyawan yang mengalami kelelahan mental dan fisik dalam bekerja, sulitnya melakukan komunikasi dikarenakan lingkungan kerja yang masih sulit memiliki jaringan komunikasi, komunikasi terhambat yang mempengaruhi kualitas koordinasi serta kerjasama antar atasan-bawahan terganggu, fasilitas penginapan yang masih jauh dari kata cukup dan harus terpisah jauh dari keluarga, seluruh alasan tersebut menjadi ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan operasional dalam bekerja pada suatu perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan kelapa sawit.

Mobley dalam Prajab (2018) menyatakan terdapat dua faktor-faktor determinan pada karyawan untuk melakukan pindah kerja, yaitu: (a) kepuasan kerja. Aspek kepuasan kerja ditemukan berhubungan dengan intensi keluar kerja hal tersebut meliputi kepuasan akan upah, kepuasan pada promosi jabatan, kepuasan dalam perilaku supervisi yang diterima, kepuasan pada hubungan dengan rekan kerja, dan kepuasan pada tugas yang diberikan; (b) komitmen organisasi dari karyawan. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) pada individu kepada keseluruhan organisasi.

Penelitian ini akan dilakukan di PT. XYZ, perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit. Penelitian ini dilakukan karena kasus *turnover* yang tinggi terjadi setiap tahunnya. Data menunjukkan pada tahun 2017, persentase karyawan operasional yang melakukan *turnover* di PT. XYZ sebesar 64% dengan jumlah karyawan operasional yang keluar sebanyak 1338 orang dari total 2348 karyawan operasional. Kemudian pada tahun 2018, persentase karyawan operasional yang melakukan *turnover* sebesar 65% dengan jumlah karyawan operasional yang keluar sebanyak 2100 orang dari total 3449 karyawan operasional. Pada tahun 2019, persentase karyawan operasional yang melakukan *turnover* sudah menurun, namun masih tinggi yaitu sebesar 50% dengan jumlah karyawan operasional yang keluar sebanyak 1896 orang dari total 3928 karyawan operasional.

Tabel 1.2

Data Turnover karyawan operasional PT. XYZ tahun 2017-2019

No	Region	Tahun	Karyawan	Karyawan	Persentase
			Aktif	Terminasi	
1	Nunukan	2017	3475	1732	50%
		2018	5142	2887	56%
		2019	5234	2280	44%
2	Kubar	2017	1220	944	77%
		2018	1755	1312	75%
		2019	2621	1512	58%
	Rata-rata	2017	2347.5	1338	64%
	(Dua Region)	2018	3448.5	2099.5	65%
		2019	3927.5	1896	51%

Berdasarkan data Tabel 2. Angka *turnover* pada PT. XYZ sebesar 60% yang diperoleh dari persentase rata-rata *turnover* dalam 3 tahun pada periode 2017-2019 titik angka persentase *turnover* tersebut tergolong sangat tinggi dalam sebuah perusahaan. Wirawan (2019) menggolongkan angka *turnover* dalam suatu perusahaan, perusahaan yang memiliki angka *turnover* melebihi 10% dari total seluruh karyawan mereka maka tergolong tinggi. Jadi, dapat disimpulkan angka *turnover* yang ideal adalah angka yang tidak melebihi 10%.

Intensi keluar kerja merupakan aspek penting yang harus menjadi perhatian dalam suatu perusahaan. Menurut Mobley dalam Halimah, Fathoni & Minarsih (2016) dampak *turnover* pada perusahaan paling besar adalah

pada biaya, biaya tersebut yaitu : (a) Biaya dalam merekrut karyawan baru. Hal tersebut termasuk waktu yang diperlukan dalam seleksi serta fasilitas yang digunakan selama proses wawancara. (b) Biaya pelatihan. Hal tersebut termasuk waktu pengawas yang bertanggung jawab, departemen HR dan karyawan baru. Jika intensi keluar kerja tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga diperlukan karyawan baru untuk menggantikannya maka akan menyebabkan tingginya biaya pelatihan karyawan baru. Biaya lainnya yang mungkin dapat terjadi yaitu (a) risiko keselamatan. Karyawan baru khususnya untuk karyawan pekerja lapangan yang belum mempunyai *track record* mengenai pengetahuan dalam bidang keselamatan memiliki risiko tinggi jika langsung terjun ke lapangan. Meskipun ada pelatihan mengenai keselamatan, namun tetap memiliki risiko jika pertama kali ke dunia lapangan, (b) biaya lainnya. Perusahaan tentu harus menyediakan biaya transportasi karyawan menuju tempat penempatannya.

Sebuah perusahaan tentunya menginginkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan dan mampu untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kualifikasi pekerjaan bukan faktor satu-satunya yang dibutuhkan oleh perusahaan, faktor lainnya dibutuhkan perusahaan adalah karyawan yang *engaged* dalam bekerja. Karyawan yang *engaged* kemungkinan besar menyusun strategi untuk meningkatkan pekerjaan mereka (Bakker, 2011). Karyawan yang *engaged* juga memiliki sifat antusias pada tugas yang diberikan, memiliki energi yang tinggi dalam bekerja dan mereka menikmati pekerjaan yang diberikan sehingga waktu terasa cepat berlalu (Bakker dan Leiter, 2010). Schaufeli & Bakker dalam

Hakanen, Bakker, Schaufeli, (2006) dalam teori *job demand-resources model (JDR Model)* menyatakan bahwa keterikatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor yaitu dukungan pekerjaan (*job resources*) dan modal psikologis (*psychological capital*).

Keterikatan Kerja menurut Bakker (2004) adalah kondisi jiwa yang puas dan bahagia terkait pekerjaan. Hal tersebut dapat ditandai dengan 3 faktor, yaitu : *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. *Vigor* dapat dicirikan dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang memuaskan karyawan dalam pekerjaan mereka, faktor ini dapat dikarakteristikan sebagai keinginan di dalam diri karyawan untuk menunjukkan usahanya dalam bekerja dan perasaan ketekunan karyawan dalam menghindari dan menyelesaikan masalah. selanjutnya *Dedication* dapat dicirikan dengan adanya perasaan pada karyawan bahwa pekerjaan adalah hal penting bagi diri karyawan, rasa antusias pada karyawan, rasa bangga dalam tugas yang dilakukan dan memiliki rasa tertantang dalam tugas yang diberikan. Faktor terakhir adalah *Absorption* dapat dicirikan dengan fokus pada karyawan dalam bekerja dan puas dalam melakukannya.

Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan yaitu, dukungan pekerjaan dan modal psikologis. Bakker dalam Bakker & Leiter (2010) menyimpulkan dukungan pekerjaan sebagai pekerjaan yang mengacu pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang terdiri dari, yaitu: (a) Fungsional dalam mencapai tujuan kerja; (b) Mengurangi tuntutan dalam pekerjaan, biaya fisiologis dan biaya psikologis yang terkait; (c) Merangsang dalam pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi. Dukungan pekerjaan dapat ditempatkan di

tingkat organisasi pada umumnya (upah yang diterima, peluang karir dalam organisasi dan keamanan dalam kerja), hubungan interpersonal dan sosial (dukungan pada supervisi, rekan kerja dan iklim organisasi), organisasi kerja (kejelasan peran dalam organisasi, kesempatan dalam pengambilan keputusan), dan pada tingkat tugas (meningkatkan keterampilan, kejelasan tugas, otonomi, umpan balik pada hasil pekerjaan). Adanya pengaruh signifikan pada dukungan pekerjaan terhadap intensi keluar kerja dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Babakus, Yavas, Karatepe (2008). Penelitian tentang efek dari *job demands*, dukungan pekerjaan, dan motivasi intrinsik pada *emotional exhaustion* dan intensi keluar kerja. Penelitian yang dilakukan pada industri hotel di Turki. Hasil dari penelitian tersebut dukungan pekerjaan memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan intensi keluar kerja karyawan.

Sumber daya pribadi adalah aspek diri yang umumnya terkait dengan ketahanan dan merujuk pada perasaan individu tentang kemampuan mereka untuk mengendalikan dan berdampak pada lingkungan mereka (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003). Sumber pribadi yang positif ini akan menentukan pada penetapan tujuan, motivasi diri, kualitas kinerja, kepuasan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta hasil-hasil lain yang diinginkan (Judge, Van Vianen, & De Pater). Modal psikologis dapat diartikan sebagai aspek psikologis pada individu yang berhubungan dengan kemampuan manipulasi, rasa gembira, mengontrol dan mampu berdampak pada lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan pada karyawan yang ditandai dengan 4 faktor, yaitu :efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi (Bakker & Demerouti, 2008). Lebih lanjut, modal psikologis dapat digunakan

untuk mengoptimalkan potensi psikologis yang memiliki ciri, yaitu: (a) kepercayaan diri (*self efficacy*) dalam melakukan tindakan untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang; (b) atribusi positif (*optimism*); (c) mampu menyesuaikan diri untuk mencapai tujuan (*hope*); dan (d) mampu bertahan pada masalah dan terus maju untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*) (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Adanya pengaruh signifikan pada modal psikologis terhadap intensi keluar kerja dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Hadi & Rahman (2018). Penelitian tentang pengaruh modal psikologis terhadap kinerja dan intensi keluar kerja. Hasil dari penelitian tersebut modal psikologis memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan intensi keluar kerja karyawan.

Adanya pengaruh dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi terhadap keterikatan kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Priyadarshi & Reeta (2014), penelitian tentang pengujian hubungan antara sumber daya pribadi, dukungan pekerjaan dan *work related outcomes*. Penelitian ini menggunakan 200 pekerja pada level senior dan menengah eksekutif. Temuan dari penelitian ini dukungan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, dengan nilai koefisien beta pada dimensi dukungan supervisi ($\beta = .23$, $p < .001$) dan kontribusi pengaruh sebesar ($\Delta R^2 = 0.24$). Temuan lainnya dalam penelitian ini sumber daya pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, dengan nilai koefisien beta pada dimensi efikasi diri ($\beta = .22$, $p < .01$), nilai dimensi harapan ($\beta = .33$, $p < .001$), nilai dimensi resiliensi ($\beta = .17$, $p < .05$) dan nilai dimensi optimisme ($\beta = .12$, $p < .05$) dan kontribusi pengaruh sebesar ($\Delta R^2 = 0.26$).

Penelitian lainnya yang menyatakan dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi memiliki pengaruh pada keterikatan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Barbier, Hansez, Chmiel, & Demerouti (2013). Penelitian dengan 473 pekerja institusi di Belgia. Hasil temuan dalam penelitian ini variabel sumber daya pribadi dan variabel dukungan pekerjaan memiliki hubungan signifikan terhadap keterikatan kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Airila, Hakanen, Schaufeli, Luukkonen, Punakallio & Lusa (2014), penelitian tentang keterikatan kerja yang berfokus pada peran sumber daya pribadi dan dukungan pekerjaan terkait pada kemampuan kerja. Penelitian dengan total 403 pemadam kebakaran di Finlandia. Hasil dari penelitian ini dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi memiliki hubungan signifikan terhadap keterikatan kerja. Besar nilai koefisien beta pada variabel dukungan pekerjaan sebesar ($\beta = .19, p < .01$) dan besar nilai pada variabel sumber daya pribadi sebesar ($\beta = .19, p < .01$).

Terdapat hasil berbeda pada penelitian lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Chavarria (2016). Penelitian tentang dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi terhadap keterikatan kerja. Penelitian dengan total 296 pada karyawan *juvenile parole*. Temuan dari penelitian ini sumber daya pribadi tidak signifikan terhadap keterikatan kerja. Besar nilai dari variabel sumber daya pribadi tersebut ($p = 0.153, p < .001$).

Menurut Bakker dalam Rachamatan dan Kubatini (2018) intensi menetap pada karyawan dapat dipengaruhi oleh keterikatan kerja pada karyawan, sehingga dapat disimpulkan apabila keterikatan kerja pada karyawan tinggi maka akan menyebabkan rendahnya / menurunnya intensi keluar kerja pada

karyawan dalam suatu perusahaan. Peneliti menemukan keterikatan kerja pada karyawan memiliki hubungan langsung yang bersifat signifikan, hal tersebut terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Maarif & Sukmawati (2015). Penelitian tentang dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi terhadap keterikatan kerja dan bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap intensi keluar kerja. Dimana berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh signifikan antara variabel keterikatan kerja dengan intensi keluar kerja. Lebih lanjut terdapat penelitian yang mendukung hal tersebut dimana penelitian oleh Takawira et. al., (2014) mengungkapkan bahwa intensi keluar kerja memiliki berhubungan dengan keterikatan kerja dan *job embeddedness*.

Peneliti menemukan bahwa keterikatan kerja juga dapat ditempatkan sebagai variabel mediator terhadap intensi keluar kerja, hal tersebut terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh Thirapatsakun, et. al., (2014). Penelitian tentang hubungan antara tuntutan pekerjaan, keterikatan kerja, dan intensi keluar kerja. Dimana berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh signifikan variabel keterikatan kerja dalam memediasi antara hubungan pada variabel tuntutan pekerjaan dan intensi keluar kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hartono et. al., (2017). Penelitian tentang analisis pengaruh keterikatan kerja sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dan *challenge stressor* dengan intensi keluar kerja. Dimana hasil penelitian tersebut keterikatan kerja berpengaruh sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dan intensi keluar kerja.

Berdasarkan fenomena tingkat *turnover* PT.XYZ yang sangat tinggi dan pentingnya variabel keterikatan kerja dalam mempengaruhi intensi keluar

kerja. Peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi terhadap intensi keluar kerja melalui keterikatan kerja pada karyawan operasional. Karena dengan diketahuinya dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi maka dapat dilakukan pengembangan karyawan dengan tepat, sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover* pada perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan dalam latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi berpengaruh terhadap intensi keluar kerja melalui keterikatan kerja sebagai mediator pada karyawan operasional?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Dukungan Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi terhadap intensi keluar kerja melalui keterikatan kerja sebagai mediator pada karyawan operasional.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diperoleh pada penelitian ini yaitu : (a) pengembangan ilmu psikologi khususnya pada bidang psikologi industri organisasi, (b) sebagai referensi tambahan dalam bidang Dukungan Pekerjaan, (c) sebagai referensi tambahan dalam bidang

Sumber Daya Pribadi (d) sebagai referensi tambahan dalam bidang Intensi Keluar Kerja, (e) sebagai referensi tambahan dalam bidang Keterikatan Kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diperoleh pada penelitian ini yaitu : (a) sebagai masukkan positif untuk perusahaan mengenai topik penelitian, (b) mengetahui faktor intensi keluar kerja pada karyawan, (c) mengetahui bagaimana cara menurunkan intensi keluar kerja pada karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini secara umum terdiri dari lima bab. Bab pertama yaitu pendahuluan yang berisi latar belakang mengenai pengaruh dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi terhadap intensi keluar kerja melalui keterikatan kerja sebagai mediator karyawan operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat teoritis dan praktis. Bab kedua yakni tinjauan teoritis yang berisi teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori mengenai Dukungan Pekerjaan, Sumber Daya Pribadi, keterikatan kerja dan intensi keluar kerja. Bab ketiga yaitu metode penelitian yang berisi partisipan penelitian, desain penelitian, setting dan instrumen penelitian, pengukuran serta prosedur penelitian. Bab empat yaitu hasil penelitian yang berisi gambaran pada variabel penelitian yaitu Variabel

Intensi Keluar Kerja, Variabel Dukungan Pekerjaan, Variabel Sumber Daya Pribadi, dan Variabel Keterikatan Kerja. Uji Hipotesis penelitian, uji analisis regresi dan uji tambahan. Bab kelima yaitu Kesimpulan, Diskusi dan Saran.

BAB V

KESIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan mengenai peran dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi terhadap intensi keluar kerja melalui keterikatan kerja sebagai variabel mediator maka dapat disimpulkan bahwa terdapat peran keterikatan kerja yang signifikan sebagai variabel mediator dalam hubungan antara dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi terhadap intensi keluar kerja. Mediasi keterikatan kerja pada variabel sumber daya pribadi terhadap intensi keluar kerja tersebut bersifat penuh (*full mediation*) yang dicirikan variabel sumber daya pribadi menjadi tidak signifikan mempengaruhi variabel intensi keluar kerja tanpa melalui variabel mediator keterikatan kerja. Hal tersebut terbukti dalam uji regresi pada uji

pengaruh variabel sumber daya pribadi ke intensi keluar kerja dengan (nilai $\text{sig}=.069$, $p>0.05$), namun uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada uji pengaruh variabel sumber daya pribadi ke intensi keluar kerja melalui keterikatan kerja sebagai variabel mediator, dengan (nilai $\text{sig}=.008$, $p<0.05$). Sedangkan, Mediasi keterikatan kerja pada variabel dukungan pekerjaan tersebut bersifat sebagian (*part mediation*) yang dicirikan variabel dukungan pekerjaan masih mempengaruhi secara langsung variabel intensi keluar kerja tanpa melalui/ melibatkan variabel mediator keterikatan kerja. Hal tersebut terbukti dalam uji regresi yang menunjukkan hasil yang signifikan dalam kedua uji, yaitu pada uji pengaruh variabel dukungan pekerjaan ke intensi keluar kerja dengan (nilai $\text{sig}=.020$, $p<0.05$) dan uji pengaruh variabel dukungan pekerjaan ke intensi keluar kerja melalui keterikatan kerja sebagai variabel mediator, dengan (nilai $\text{sig}=.008$, $p<0.05$).

5.2 Diskusi

Tujuan penelitian ini adalah menguji peran dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi terhadap intensi keluar kerja terhadap keterikatan kerja sebagai variabel mediator. Dalam penelitian ini, keterikatan kerja berperan sebagai variabel mediator dalam hubungan antara dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi terhadap intensi keluar kerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi memprediksi keterikatan kerja, dan keterikatan kerja memprediksi intensi keluar kerja.

Hasil penelitian ini dapat memberikan penjelasan terhadap perbedaan hasil penelitian dari Barbier, Hansez, Chmiel, & Demerouti (2013); Airila, Hakanen, Schaufeli, Luukkonen, Punakallio & Lusa (2014); Priyadarshi &

Reeta (2014); Ayu, Maarif & Sukmawati (2015) dan Chavarria (2016) mengenai keterikatan kerja. Barbier, Hansez, Chmiel, & Demerouti (2013); Airila, Hakanen, Schaufeli, Luukkonen, Punakkallio & Lusa (2014) dan Priyadarshi & Reeta (2014) menunjukkan dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi adalah prediktor yang sangat baik terhadap keterikatan kerja. Namun, hasil temuan yang dilakukan oleh Ayu, Maarif & Sukmawati (2015) menunjukkan bahwa dukungan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Hasil temuan lain yang dilakukan oleh Chavarria (2016) menunjukkan bahwa sumber daya pribadi tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Hasil penelitian pada saat ini telah menunjukkan adanya peran intensi keluar kerja sebagai variabel dependen terhadap dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi melalui keterikatan kerja sebagai variabel mediator. Kelima peneliti tersebut tidak mengukur variabel intensi keluar kerja pada penelitian partisipannya, sehingga ada suatu kemungkinan faktor intensi keluar kerja yang mempengaruhi perbedaan hasil dari kelima penelitian tersebut.

Hasil penelitian sangat konsisten dengan teori *job demand-resources model* (Schaufeli dan Bakker, 2003). Teori tersebut menyatakan dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi merupakan faktor utama yang menentukan keterikatan kerja pada seseorang. Menurut teori tersebut, dukungan pekerjaan merangsang pembelajaran, dan pengembangan pribadi. Sedangkan, sumber daya pribadi adalah evaluasi diri yang positif yang dapat menentukan kepuasan kerja (Judge, Van Vianen, & De Pater dalam Bakker, 2009). Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi merupakan faktor yang

mempengaruhi keterikatan kerja (Schaufeli dan Bakker, 2003), hal tersebut konsisten dengan hasil uji regresi pada penelitian ini. Hasil regresi pada penelitian ini menunjukkan dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi memiliki hubungan yang signifikan terhadap keterikatan kerja.

Selanjutnya variabel intensi keluar kerja dapat dipengaruhi oleh keterikatan kerja. Menurut Bakker dalam Rachamatan dan Kubatini (2018) intensi menetap pada karyawan dapat dipengaruhi oleh keterikatan kerja pada karyawan, sehingga dapat disimpulkan apabila keterikatan kerja pada karyawan tinggi maka akan menyebabkan rendahnya / berkurangnya angka intensi keluar kerja pada karyawan dalam suatu perusahaan. Hal tersebut konsisten dengan hasil uji regresi pada penelitian ini. Hasil regresi pada penelitian ini menunjukkan keterikatan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja.

Hasil penelitian sangat konsisten dengan teori *job demand-resources model* (Schaufeli dan Bakker, 2003). Menurut teori tersebut, dukungan pekerjaan dapat ditempatkan di tingkat organisasi pada umumnya (gaji yang diterima). Sedangkan sumber daya pribadi yang positif dapat menentukan kepuasan kerja pada suatu karyawan (Judge, Van Vianen, & De Pater). Menurut Mobley (1986) kepuasan kerja khususnya kepuasan terhadap gaji merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya intensi keluar kerja pada seseorang. Menurut Mobley (1986) kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya intensi keluar kerja pada seseorang. Jadi, dapat disimpulkan karyawan yang memiliki dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi yang tinggi maka akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula, sehingga kepuasan kerja

tersebut menyebabkan terpenuhinya faktor yang menyebabkan berkurangnya faktor penyebab dari intensi keluar kerja pada karyawan. Sehingga apabila seseorang yang memiliki dukungan pekerjaan dan sumber daya pribadi yang tinggi maka memiliki intensi untuk keluar kerja yang rendah.

Hasil penelitian lainnya dapat memberikan penjelasan terhadap penelitian dari De Beer, Scholtz & Rothmann (2018) tentang intensi keluar kerja. Hasil temuan yang dilakukan oleh De Beer, Scholtz & Rothmann (2018) menunjukkan bahwa dukungan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar kerja. Hasil penelitian pada saat ini telah menunjukkan dukungan pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan terhadap intensi keluar kerja, dalam penelitian ini juga membuktikan adanya peran keterikatan kerja sebagai variabel mediator dalam mempengaruhi dukungan pekerjaan terhadap intensi keluar kerja. peneliti tersebut tidak mengukur variabel keterikatan kerja pada penelitian partisipannya, sehingga ada suatu kemungkinan faktor keterikatan kerja yang mempengaruhi perbedaan hasil dari penelitian tersebut.

Hasil pada penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang diteliti oleh Abbas, Raja, Darr & Bouckennooghe (2014). Abbas et al., (2014) menemukan bahwa modal psikologis / sumber daya pribadi tidak signifikan dengan intensi keluar kerja. Sehingga tidak terdapat hubungan antara intensi keluar kerja dengan sumber daya pribadi. Namun, dalam penelitian ini peneliti membuktikan adanya peran keterikatan kerja sebagai variabel mediator dalam mempengaruhi sumber daya pribadi terhadap intensi keluar kerja. peneliti tersebut tidak mengukur variabel keterikatan kerja pada

penelitian partisipannya, sehingga ada suatu kemungkinan faktor keterikatan kerja yang mempengaruhi perbedaan hasil dari penelitian tersebut.

Hasil penelitian saat ini melakukan uji faktor lain yang dapat mempengaruhi intensi keluar kerja pada seseorang. (a) Menurut (Mobley, 1986) lama bekerja / periode bekerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya intensi keluar kerja pada karyawan, penelitian pada saat ini menemukan hasil bahwa periode bekerja tidak signifikan terhadap intensi keluar kerja, sehingga tidak terdapat hubungan antara periode bekerja dengan intensi keluar kerja; (b) penelitian oleh van der Velde (2003) menunjukkan laki-laki memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi, sehingga jenis kelamin mempengaruhi intensi untuk menetap, penelitian pada saat ini menemukan hasil bahwa jenis kelamin tidak signifikan terhadap intensi keluar kerja, sehingga tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan intensi keluar kerja; (c) level jabatan, penelitian pada saat ini menemukan hasil bahwa level jabatan tidak signifikan terhadap intensi keluar kerja, sehingga tidak terdapat hubungan antara level jabatan dengan intensi keluar kerja; (d) Maier dalam Farlianto (2014) mengemukakan bahwa pekerja yang tergolong muda menunjukkan tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja yang lebih tua, penelitian pada saat ini menemukan hasil bahwa usia tidak signifikan terhadap intensi keluar kerja, sehingga tidak terdapat hubungan antara usia dengan intensi keluar kerja. Berdasarkan pengujian pada keempat faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor periode bekerja, jenis kelamin, level bekerja dan usia dalam penelitian ini tidak terbukti signifikan dengan intensi keluar kerja pada penelitian ini.

Penelitian ini telah dilaksanakan dan diusahakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu: (a) kurangnya sampel dalam penelitian ini (b) alat ukur intensi tidak sesuai dengan faktor yang dapat menyebabkan intensi pada karyawan, pada penelitian ini alat ukur TIS-6 hanya digunakan untuk melihat karyawan yang ingin menetap (*stayers*) dan karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan (*stayers*).

5.3 Saran

Penelitian ini memiliki dua jenis saran yaitu: (a) saran teoritis dan (b) saran praktis.

5.3.1 Saran Teoritis

Peneliti memberikan dua jenis saran teoritis yaitu (a) perbaikan atas penelitian sekarang yang berisi saran-saran perbaikan atas keterbatasan yang dialami dalam penelitian ini, dan (b) ide lain untuk penelitian selanjutnya yang berisi tentang saran topik penelitian yang dapat dilakukan dengan referensi dari penelitian ini.

Perbaikan atas Penelitian Sekarang. Saran untuk penelitian selanjutnya yang perlu dicermati adalah (a) menyelesaikan seluruh perizinan pengambilan data secepatnya sebelum penelitian akan dilakukan. Perizinan tersebut berupa perizinan kepada perusahaan untuk pengambilan sampel di tempat tersebut. Hal ini menjadi saran yang diberikan oleh peneliti karena dalam penelitian ini partisipan penelitian yang digunakan adalah karyawan operasional yang bekerja di Provinsi Kalimantan, sehingga penelitian ini akan menjadi terhambat

jika tanpa adanya komunikasi bantuan dari pihak perusahaan; (b) melakukan penentuan jumlah sampel partisipan berdasarkan dengan populasi yang ingin diteliti. Hal ini menjadi saran yang diberikan peneliti karena dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan tidak didasarkan pada perhitungan populasi yang ingin diteliti, hal tersebut dikarenakan *pandemic coronavirus* yang terjadi. Selain hal tersebut saran ini diberikan karena jumlah partisipan akan mempengaruhi hasil pada angka signifikansi dalam variabel penelitian; (c) pada penelitian ini alat ukur intensi keluar kerja (TIS-6) kurang tepat untuk melihat faktor-faktor yang menyebabkan intensi keluar kerja pada karyawan. Saran yang diberikan peneliti untuk peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan alat ukur lain yang dapat menentukan faktor-faktor intensi keluar kerja pada karyawan.

Ide lain untuk penelitian selanjutnya. Saran ide untuk penelitian selanjutnya yang dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya adalah (a) peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti status perkawinan terhadap intensi keluar kerja. Pemikiran tersebut didasarkan pada, menurut Mobley (1986) status perkawinan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi munculnya intensi keluar kerja; (b) peneliti menyarankan untuk mencari sampel lain dalam penelitian selanjutnya, misalnya pekerja pada bidang khusus seperti sales asuransi, sales otomotif, pramugara, dosen. Sehingga dapat dijadikan perbandingan hasil dengan penelitian ini.

5.3.2 Saran Praktis

Saran yang diberikan kepada perusahaan khususnya pada bagian sumber daya manusia terutama dibagian seleksi karyawan operasional adalah perlunya menyeleksi karyawan yang memiliki kepribadian sumber daya pribadi yang tinggi. Kepribadian sumber daya pribadi ini sangat penting karena berdasarkan hasil penelitian, kepribadian tersebut dapat mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan operasional yang berhubungan negatif dengan intensi keluar kerja. Para karyawan di bagian seleksi direkomendasikan untuk menggunakan alat ukur kepribadian seperti *The Big Five Inventory* sewaktu proses seleksi kandidat. Poin penting pada alat ukur tersebut yang memiliki kemiripan dengan komponen pada variabel sumber daya pribadi yaitu (a) *openness* sesuai dengan variabel harapan: yaitu memiliki pemikiran yang imajinatif, (b) *conscientiousness* sesuai dengan variabel resiliensi: yaitu berpikir sebelum bertindak, (c) *extraversion* sesuai dengan variabel optimism : yaitu ambisius dan mudah tertantang, (d) *agreeableness* sesuai dengan variabel efikasi diri : yaitu karakter suka membantu.

Kedua, peneliti memberi saran perlunya melakukan kontrol pada komponen variabel dukungan pekerjaan. Variabel dukungan pekerjaan ini sangat penting karena berdasarkan hasil penelitian, variabel tersebut dapat mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan operasional yang berhubungan negatif dengan intensi keluar kerja. Komponen yang perlu dikontrol yaitu : Otonomi dalam bekerja, Dukungan sosial, Umpan balik, Bimbingan dari atasan dan

Kesempatan untuk berkembang. Otonomi dalam bekerja dan Dukungan sosial dapat dikontrol pada lingkungan kerja; Umpan balik dan Bimbingan dari atasan dapat dikontrol pada jalur komunikasi dalam suatu organisasi; dan Kesempatan untuk berkembang dapat dikontrol dengan pelaksanaan pelatihan. Dalam proses seleksi karyawan direkomendasikan pula untuk menggunakan alat ukur kepribadian seperti *The Big Five Inventory*. Poin penting alat ukur yang menjadi fokus adalah *neuroticism*, karena individu dengan *neuroticism* tinggi cenderung mudah cemas, mudah marah dan rentan dalam menghadapi tekanan.

ABSTRACT

Wivan Gustian Lee Candra (705160018)

The Effect of Job Resources and Personal Resources on Turnover Intention Trough Work Engagement as a Mediator on Operasional Employee. (Dr. Zamralita, M.M., Psi. & Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri). Bachelor degree in psychology, Universitas Tarumanagara (i-xx; 87 pages; P1-P6; L1-L36)

This research was conducted to see the role of work engagement as a mediator variable in the influence on job resources and personal resources on the turnover intention for operational employees. This research is a quantitative study using nonprobability sampling techniques on 92 operational employees with the criteria of participants having at least 1 year working experience in the company now. Research participants filled out an online questionnaire that contained adaptations of 4 measuring instruments, namely: Job Demand Resources Questionnaire measuring tool developed by (Bakker, 2014) to measure the components of job resources, Psychological Capital Questionnaire (PCQ) measurement tool developed by (Luthans, 2002) to measure personal resources, the Utrecht Work Engagement Scale 9 (UWES-9) developed by (Schaufeli et al., 2004) to measure work engagement and Turnover Intention Scale (TIS-6) put forward (Bothma & Roodt, 2013) to measure turnover intention. The results showed that the role of job resources for turnover intention through work engagement as a mediator showed a negative and significant relationship (sig anova value $p = .004$, $p < 0.05$). Further testing results indicate that the role of personal resources on turnover intention

through work engagement as a mediator shows a negative and significant relationship (sig anova value $p = .008$, $p < 0.05$). Thus work engagement is a factor that can influence the turnover intention at the company and work engagement is a factor that can be influenced by job resources and personal resources to employees. This research also contains practical advice to companies that can be used as consideration and theoretical advice for future researchers.

Keywords : Work Engagement, Job Resources, Personal Resources, Turnover Intention, Operational Employee, JD-R Theory

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckennooghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7). DOI:10.1177/0149206312455243
- Airila, A., Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., Luukkonen, R., Punakallio, A., & Lusa, S. (2014). Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? the mediating role of work engagement. *Work & Stress*, 28(1), 87–105. DOI:10.1080/02678373.2013.872208
- Ayu, D. R., Maarif, s., & Sukmawati, A.(2015). Pengaruh job demands, Dukungan Pekerjaan dan Sumber Daya Pribadi terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. DOI: 10.17358/JABM.1.1.12
- Babakus, E., Yavas, U., Karatape, O. M. (2008). The effects of job demands, job resources, and intrinsic motivation on emotional exhaustion and turnover intentions : a study in the turkish hotel industry. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration* 9(4), 384 - 404. doi:10.1080/15256480802427339
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). The job demands-resources model: state of the art". *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22.
- Bakker, A.B. ,Albrecht, S. L. & Leiter, M. P. (2011) Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20(1), 4-28. DOI: 10.1080/1359432X.2010.485352
- Bakker, A. B. (Ed.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY, US: Psychology Press.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*. 20(4), 265–269. DOI:10.1177/0963721411414534
- Bakker, A. and Demerouti, E. (2007). "The Job Demands-Resources model: state of the art". *Journal of Managerial Psychology*. 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2014). Job demands – resources theory. In P.Y Chen & C.L Cooper. *Work and Wellbeing: A Complete Reference Guide*. Vol III. New York, USA : John Wiley & Sons, Ltd
- Barbier, M., Hansez, I., Chmiel, N., & Demerouti, E. (2013). Performance expectations, Sumber Daya Pribadi, and Dukungan Pekerjaan: How do they

- predict work engagement?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6). DOI:10.1080/1359432x.2012.704675
- Beer, L. T., Scholtz, S. E., & Rothmann, J. C. (2018). Job demands-resources, person-job fit and the Impact on turnover intention: similar across professional and administrative job-types? theory, research and practice. *Psychology of Retention*. 119–136. DOI:10.1007/978-3-319-98920-4_6
- Berlian, Y. S. & Rahmani, N. S. (2013). Peran leader-member exchange (LMX) terhadap work engagement dengan collectivism sebagai moderator. *Tesis*. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia.
- Bimantari, P. (2015), Pengaruh job demand, personal resources, dan jenis kelamin terhadap Keterikatan Kerja. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri, Jakarta. Indonesia.
- Bobsusanto (2017). Pengertian perusahaan menurut para ahli. Diakses pada 26 September 2019. Diunduh dalam <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/11/pengertian-perusahaan-menurut-para-ahli.html>
- Botha, C., & Mostert, K. (2014). A structural model of Dukungan Pekerjaan, organisational and individual strengths use and work engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1). DOI:10.4102/sajip.v40i1.1135
- Bothma, F. C., & Roodt, G. (2012). Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention : unravelling a complex relationship. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38, pp: 1-17.
- Bothma, F. C. & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507.
- Catteeuw, F., Flynn, E., & Vonderhorst, J. (2007). Employee engagement: boosting productivity in turbulent times. *Organization Development Journal*, 25 (2).
- Chavarria, D. E., (2016). Analyzing the relationship between job demands, job resources, and personal resources on employee engagement and exhaustion of juvenile probation/parole officers. *Disertasi*. University of Nevada, Amerika Serikat.
- Farlianto, (2014). Pengaruh kepuasan gaji, shift kerja malam dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar kerja (studi pada call center pt vads Indonesia kantor cabang Yogyakarta). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 56-57.
- Federman, Bard. 2009. *Employee engagement: a road for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. San Francisco: Jossey Bass.
- Giffin, B., (2015). Organizational culture and personality type: relationship with person-organization fit and turnover intention. *Disertasi*. Iowa State University, Ames, Iowa.

- Hadi, A. & Rahman, H. (2018). Pengaruh psychological capital terhadap kinerja dan turnover intention karyawan ngo x dengan quality of work life sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. 3(4), 161-174.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6). DOI:10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Halimah, T.N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di gelael supermarket (studi kasus pada gelael superindo kota semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Prehallindo.
- Hartono, T., & Hartijastri, Y., (2017). Analisis pengaruh work engagement sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dan challenge stressors dengan turnover intention pada karyawan tetap di lembaga pendidikan Indonesia amerika. *Journal Studi Manajemen & Organisasi* 14.
- Hobfoll, S.E., Johnson, R.J., Ennis, N. & Jackson, A.P. (2003). Resources loss, resources gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3).
- IndonesianInvestment.com (2017). Minyak kelapa sawit indonesia, diakses pada 20 maret 2020, diunduh dalam <https://www.indonesia-investments.com/id/bisnis/komoditas/minyak-sawit/item166?>
- Judge, T.A., Van Vianen, A. E. M. & De Pater, I. (2004). "Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: a review of the evidence and an agenda for future research". *Human Performance*, (17).
- Kristiana, I. F., Fajrianthi, & Purwono, U. (2018). Analisis rasch dalam Utrecht work engagement scale-9 (uwes-9) versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204-217.
- Lestari W., & Zamralita (2017). Gambaran tuntutan pekerjaan (job demand) dan dukungan pekerjaan (job resources) pada pegawai institusi x dki Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*. 1(2).
- Luthans, F., Luthans, K.W., & Luthans, B.C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1). DOI: 10.1016/j.bushor.2003.11.007
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. Vol. 60.
- Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, D. (2014). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: an exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1). doi:10.4102/sajhrm.v12i1.524

- Tett, Robert, P., Meyer, John, P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover : path analysis based on meta analytic finding. *Personnel Psychology*, Vol 6.
- Thirapatsakun, T., Kuntonbutr, C., & Mechinda, P., (2014). The relationships among job demands, work engagement, and turnover intentions in the multiple groups of different levels of perceived organizational supports. *Universal Journal of Management*, 2(7), 272-285. DOI: 10.13189/ujm.2014.020703
- Trépanier, S. G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. J. (2013). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships?. *motivation and emotion*. 38(3). DOI:10.1007/s11031-013-9384-z
- Marciano, P.L. (2010). *Carrots and sticks don't work : build a culture of employee engagement with the principle of respect*. United states : The McGraw Hill Company.
- Maxmanroe (2019). Pengertian perusahaan: unsur-unsur, jenis, dan contoh perusahaan. Diakses pada 17 September 2019. Diunduh dalam <https://www.maxmanroe.com/vid/bisnis/pengertian-perusahaan.html>
- Mobley, W.H., (1986). *Pergantian karyawan: sebab, akibat, dan pengendaliannya (terjemahan)*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nugraha, S. J., Banani, A., & Anggraeni, A. I. A. (2018). Pengaruh job demands dan job resources terhadap job satisfaction. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, 20(03).
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T. & Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*. DOI:50. 10.1016/j.ijhm.2015.07.001.
- Prajab, Korano.A (2018) Hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover intention pada pegawai aviation security (AVSEC) di bandara X. Skripsi Tesis. Universitas Mercu Buana, Yogyakarta, Indonesia.
- Priyadarshi, P., & Raina, R. (2014). The mediating effects of work engagement: testing causality between personal resource, job resource and work related outcomes. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 9(4). DOI:10.1504/ijicbm.2014.065203
- Shaleh, A. R. (2019). Analisis faktor konfirmatorik skala modal psikologis (psychological capital). Universitas Islam Negeri, Jakarta. Indonesia.
- Sulistiobudi, R. A., & Kadiyono, A. L. (2017). Menumbuhkan keterlibatan positif dalam bekerja: melalui iklim kompetisi ataukah pengembangan kompetisi?. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1).

- Rachmatan, R. & Kubatini, S., (2018). Hubungan antara keterikatan kerja dan intensi keluar kerja pada karyawan swalayan di banda aceh. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1).
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover karyawan kajian literatur*. Edisi Pertama. Indonesia : Public Health Movement.
- Robbins, S.P., (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Ronald, Sukwadi dan Milkha, Meliana. 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Intensi keluar kerja Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri* Vol.3 No.1.
- Rothbard, N.P. (2001) Enriching or depleting? the dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4).
- Saddoen, A. (2019). Pengertian sumber daya alam beserta contoh, jenis-jenis, manfaat dll. diakses pada 20 maret 2020. diunduh dalam <https://moondoggiesmusic.com/sumber-daya-alam/>
- Salamadian (2018). Pengertian perusahaan : bentuk, manfaat dan jenis-jenis perusahaan. Diakses pada 17 September 2019. Diunduh dalam <https://salamadian.com/pengertian-perusahaan-bentuk-manfaat-dan-jenis-jenis-perusahaan/>
- Salamadian (2018). Sumber daya alam : pengertian, jenis jenis & contoh kekayaan alam Indonesia, diakses pada 20 maret 2020, diunduh dalam <https://salamadian.com/kekayaan-sumber-daya-alam-indonesia/>
- Schaufeli, W. B., (2012). Work engagement. what do we know and where do we go? work engagement in everyday life, business, and academia. *Romanian Journal of Applied Psychology*. 14(3-10).
- Shahpouri, S., Namdari, K., & Abedi, A. (2016). Mediating role of work engagement in the relationship between job resources and personal resources with turnover intention among female nurses. *Applied Nursing Research*, 30, 216–221. DOI:10.1016/j.apnr.2015.10.008
- Sora, N. (2017). Pengertian karyawan dan jenisnya secara umum. Diakses pada 24 November 2019. Diunduh dalam <http://www.pengertianku.net/2017/01/pengertian-karyawan-dan-jenisnya-secara-umum.html>
- Statiskian (2019). Penjelasan teknik sampling dalam penelitian. Diakses pada 26 September 2019. Diunduh dalam <https://www.statistikian.com/2017/06/teknik-sampling-dalam-penelitian.html/amp>
- Velde, V.D., Mandy, E. G., Carin, J.H., Bossink, Paul, G.W., & Jansen (2005). Gender differences in the determinants of the willingness to accept an international assignment. *Journal of Vocational Behavior*, 66. 81-103.

- Velde, V.D., Mandy, E. G., Carin, J.H., Bossink, Paul, G.W., & Jansen (2003). Gender differences in the influence of professional tenure on work attitudes. *Sex Roles*, 49(3/4). 153-62
- Wirawan, I. (2019), Pengertian turnover, jenis dan rumus perhitungannya, diakses pada 20 maret 2020. Diunduh dalam <https://indorsie.com/turnover-adalah/>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of Sumber Daya Pribadi in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. DOI:10.1037/1072-5245.14.2.