

## **PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI *WORK ENGAGEMENT***

Afif Safrudin<sup>1)</sup>, Mei Indrawati<sup>2)</sup>, Soenarmi<sup>3)</sup>

**Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya**  
afifsafrudin28@gmail.com<sup>1)</sup>, meiindrawati@uwp.ac.id<sup>2)</sup>, soenarmi@uwp.ac.id<sup>3)</sup>

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to describe and analyze the effect of job satisfaction and job insecurity on turnover intention through work engagement. This research is a quantitative research. The population in this study were employees of the Al-Fatimah Bojonegoro Modern Islamic Boarding School with a total of 120 people using a simple random sampling technique, a sample of 92 people was obtained which was calculated using the formula developed by Slovin with an error rate of 5%. Data collection techniques with questionnaires and documentation were then analyzed using Partial Least Square (PLS). The results of the study state that Job Satisfaction is in the very good category. While Job Insecurity, Work Engagement and Turnover Intention are in the good category. Job satisfaction has no significant effect on Work Engagement, Job Insecurity has a significant effect on Work Engagement, Job satisfaction and Work Engagement have a significant effect on Turnover Intention, Job Insecurity has no significant effect on Turnover Intention, Job satisfaction has no significant effect on Turnover Intention through Work Engagement. Job Insecurity has a significant effect on Turnover Intention through Work Engagement.*

**Keywords:** *Job Insecurity; Job Satisfaction; Turnover Intention; Work Engagement*

### **1. PENDAHULUAN**

*Turnover Intention* merupakan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya di masa yang akan datang. Ada berbagai penyebab terjadinya *turnover*, terutama pada pegawai tidak tetap di Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro. Adapun penyebab karyawan mengajukan *resign* pekerjaan dikarenakan menjabat sebagai Pegawai Negeri Sipil di instansi pemerintah, adanya pegawai yang pindah domisili karena mengikuti pekerjaan suami, adanya pegawai yang ingin melanjutkan studi, dan adanya pegawai yang ingin mencari pekerjaan yang lebih menjanjikan dan lain sebagainya. Sehingga pihak manajemen terus melakukan strategi dan evaluasi untuk mengurangi jumlah *turnover* pegawai diantaranya dengan lebih memperhatikan *Work Engagement*, *Job Satisfactin* dan *Job Insecurity* mengingat setiap tahun jumlah pegawai yang keluar dari Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro semakin meningkat.

*Employee Engagement* harus menjadi perhatian serius oleh pihak manajemen di Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro terutama pada bagian personalia agar Pondok Pesantren dapat bertahan dari dampak krisis yang dihadapi ataupun dalam masa pengembangan dan persaingan di dunia pendidikan. *Employee Engagement* sebagai perasaan individu terhadap tujuan dan energi terfokus jelas, bagi orang lain dalam tampilan inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi, usaha dan ketekunan yang diarahkan pada tujuan organisasi. *Employee engagement* (*vigor*, *dedication* dan *absorption*) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Islamy, 2018). Tinggi rendahnya *work engagement* seseorang, salah satunya dipengaruhi oleh karakter organisasi yang mencakup kondisi kerja yang dialaminya. Akan tetapi hasil tersebut berbeda

dengan (Wiranti et al., 2021) yang menjelaskan *employee engagement* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa *turnover intention* dan *work engagement* seseorang terkait erat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai kontrak (Karomah, 2020). Sependapat dengan pernyataan tersebut (Nassrulloh et al., 2019) juga mengungkapkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian berbeda diungkapkan oleh (Ardiyanti, 2019) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai, hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* (Wulanfitri et al., 2020). Begitu juga hasil penelitian (Arianti et al., 2020) variabel kepuasan kerja pada pekerjaan, kepuasan kerja pada gaji dan kepuasan kerja pada rekan kerja mempengaruhi variabel keterlibatan karyawan.

Adapun Kondisi pada rasa kepuasan karyawan dalam bekerja dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif atau situasi *job insecurity* akan dipahami sebagai suatu ancaman bagi karyawan jika Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro tidak dapat mengantisipasinya. Permasalahan sumber daya manusia berkaitan dengan *work engagement* sangat erat kaitannya dengan perasaan karyawan saat bekerja dan apa yang diinginkan oleh karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas lebih memiliki kecenderungan untuk mempunyai keinginan keluar dari pekerjaannya daripada karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya. Misalnya karyawan yang merasa kurang puas terhadap gaji yang diterima dan mencoba membandingkan dengan instansi lain.

Selain kepuasan kerja, *job insecurity* juga merupakan faktor yang sangat penting dalam memahami sikap kerja seseorang untuk dapat terlibat dalam pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi tingkat *turnover* pegawai. Terutama pada karyawan tidak tetap yang merasa khawatir dengan kelanjutan pekerjaannya di masa yang akan datang. selain itu sebagian karyawan yang merasa khawatir dengan memburuknya situasi kerja, berkurangnya kesempatan karir, hilangnya kesempatan promosi, dan berkurangnya kenaikan gaji. *Job Insecurity* dapat menjadi ancaman pada keseimbangan hubungan karyawan dengan Pondok Pesantren. Ketika Pondok Pesantren tidak bisa memberikan harapan kepada pegawai, maka tingkat *job insecurity* dapat semakin meningkat yang diasumsikan akan berpengaruh negatif terhadap keterlibatan karyawan dalam bekerja sehingga akan memicu terjadinya *turnover*.

*Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai kontrak (Karomah, 2020). Hasil yang sama juga dijelaskan oleh (Wulanfitri et al., 2020) *Job insecurity* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention*. *The results indicate that Job Insecurity has a significant effect on Turnover Intention* (Ratnasari & Lestari, 2020). Hasil berbeda didapatkan (Nassrulloh et al., 2019) dalam penelitiannya, *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Perbedaan hasil penelitian juga didapatkan oleh (Ardy, 2018), *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa individu dalam kondisi *job insecurity* secara psikologis akan menjauhkan diri dari pekerjaan dan mengakibatkan *job strain* atau penurunan *work engagement* pada karyawan tersebut.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan *job satisfaction*, *job insecurity*, *turnover intention* dan *work engagement* di Pondok Pesantren Moden Al-Fatimah Bojonegoro. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *work engagement* karyawan, *job insecurity* terhadap *work engagement* karyawan, *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan, *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan

melalui *work engagement*, *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan, *work engagement* terhadap *turnover intention* karyawan, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan melalui *work engagement*.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2019). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif meneliti hubungan antar variabel dengan menguji teori dan menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian terutama mengenai apa yang sudah di teliti (Kasiram dalam Djollong, 2014).

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro yang beralamatkan di Jl.Pondok Bambu No 01. Sukorejo Bojonegoro Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah 120 karyawan Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Oleh karena itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 92 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Kesimpulan yang ditarik dari sampel akan diberlakukan pada populasi, sehingga sampel yang akan digunakan harus memiliki sifat representatif (Sugiyono, 2019).

Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Besaran sampel yang akan diteliti sebagai berikut :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan adalah 5%

Dari rumus diatas didapatkan perhitungan sebagai berikut :

$$n = 120 / (1 + (120 \times 0,05^2))$$

$$n = 92.31, \text{ dibulatkan menjadi } 92 \text{ orang}$$

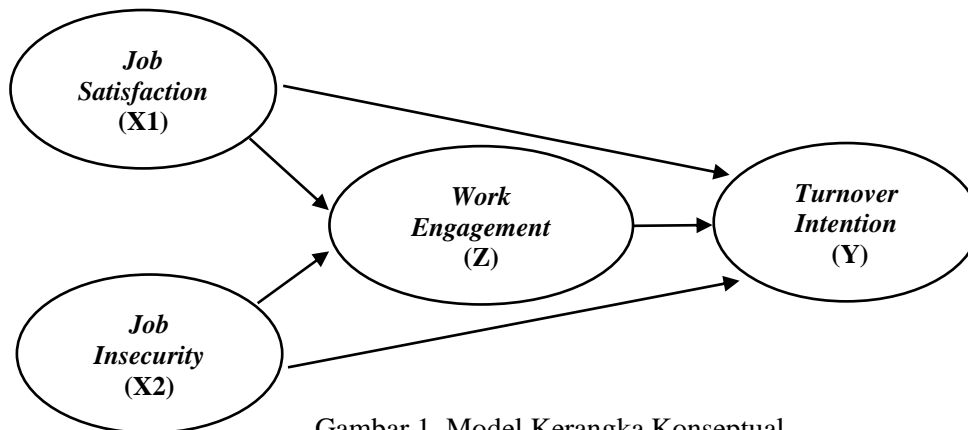
Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei atau *self-administered survey* dengan alat berupa angket atau kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Tingkat persetujuan yang dimaksud terdiri dari 4 pilihan, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) = 4
2. Setuju (S) = 3
3. Tidak Setuju (TS) = 2
4. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Pengolahan data dalam penelitian ini adalah persamaan permodelan *structural equation modeling* (SEM). SEM adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab berbagai jenis pertanyaan penelitian dalam analisis statistik. SEM merupakan metodologi yang fleksibel dan komprehensif untuk mewakili, memperkirakan, dan menguji model teoritis dengan tujuan untuk menjelaskan sebanyak mungkin variasi (Ramlall, 2016).

Analisis *Partial Least Square* (PLS) adalah persamaan permodelan Structural Equation Model, PLS dapat disebut sebagai SEM “berbasis varians”. PLS dapat menghubungkan variabel independen ke beberapa variabel dependen, PLS diimplementasikan sebagai model regresi,

memprediksi satu atau lebih variabel dependen dari satu atau lebih variabel independen, atau dapat diimplementasikan sebagai model jalur yang menangani jalur sebab-akibat yang menghubungkan antar variabel.



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi hasil analisis data dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Rata-Rata
1	Job Satisfaction (X <sub>1</sub> )	3.304
2	Job Insecurity (X <sub>2</sub> )	3.209
3	Work Engagement (Z)	3.144
4	Turnover Intention (Y)	3.226

Sumber: Data primer diolah, 2022

Skor rata-rata dari variabel *Job Satisfaction* (X<sub>1</sub>) sebesar 3.304 (berada pada interval 3.25 – 4.00) menunjukkan bahwa karyawan Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro memiliki *Job Satisfaction* yang sangat baik. Skor rata-rata dari variabel *Job Insecurity* (X<sub>2</sub>) sebesar 3.209 (berada pada interval 2.50 – 3.24) menunjukkan bahwa karyawan Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro memiliki *Job Insecurity* yang baik. Skor rata-rata dari variabel *Work Engagement* (Z) sebesar 3.144 (berada pada interval 2.50 – 3.24) menunjukkan bahwa karyawan Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro memiliki *Work Engagement* yang baik. Skor rata-rata dari variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 3.226 (berada pada interval 2.50 – 3.24) menunjukkan bahwa karyawan Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro memiliki *Turnover Intention* yang baik.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 5% atau 0,05 maka hipotesis dinyatakan diterima (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 2. Hasil *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Job satisfaction -&gt; Work Engagement</i>	0.140	1.277	0.202
<i>Job insecurity -&gt; Work Engagement</i>	0.478	4.399	0.000
<i>Job satisfaction -&gt; Turnover Intention</i>	0.425	3.321	0.001
<i>Job insecurity -&gt; Turnover Intention</i>	0.182	1.339	0.181

<i>Work Engagement -&gt; Turnover Intention</i>	0.265	2.919	0.004
<i>Job satisfaction -&gt; Work Engagement -&gt; Turnover Intention</i>	0.037	1.272	0.204
<i>Job insecurity -&gt; Work Engagement -&gt; Turnover Intention</i>	0.127	2.078	0.038

Sumber: Output SmartPLS diolah, 2022

Menurut hasil analisis pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai t-statistik pada hubungan konstruk antara *Job satisfaction* terhadap *Work Engagement* adalah 1.277 dan hasil uji hipotesis path *coefficient* memiliki nilai koefisien path sebesar ( $O = 0.140$ ) dengan p-value yaitu  $0.202 > 0,05$ . Hal ini berarti menunjukkan bahwa *Job satisfaction* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro, hipotesis 1 ditolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro. Sehingga apabila *Job Satisfaction* mengalami peningkatan maka *Work Engagement* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro tidak dapat meningkat dengan signifikan. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja seharusnya mempunyai potensi besar untuk terikat dengan tempat kerjanya, karena akan termotivasi, merasa peduli, merasa memiliki, atau mengabdikan diri terhadap bisnis organisasi secara maksimal dan bekerja secara tim guna meningkatkan performance bagi perusahaan (Yuswardi dalam Arianti dkk., 2020). Hal ini disebabkan karena Karyawan dapat menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja dengan kejujuran tersebut karyawan dapat melaksanakan setiap tugas yang diberikan sehingga dengan sendirinya sudah terikat dengan tempat dia bekerja. Hasil penelitian ini tidak dapat mendukung Arianti dkk. (2020) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada pekerjaan, kepuasan kerja pada gaji dan kepuasan kerja pada rekan kerja mempengaruhi variabel keterlibatan karyawan

Nilai t-statistik pada hubungan konstruk antara *Job insecurity* terhadap *Work Engagement* adalah 4.399 dan hasil uji hipotesis path *coefficient* memiliki koefisien path sebesar ( $O = 0.478$ ) dengan p-value yaitu  $0.000 < 0,05$ . Hal ini berarti menunjukkan bahwa *Job Insecurity* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah, hipotesis 2 diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Job Insecurity* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro. Sehingga apabila *Job Insecurity* mengalami peningkatan maka *Work Engagement* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro tidak dapat meningkat dengan signifikan. Hal ini disebabkan karena Karyawan yang dapat melakukan tugas dengan tingkat *Job Insecurity* yang tinggi memiliki tingkat keterlibatan pada Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro juga tinggi, semakin tinggi tingkat *Job Insecurity* seorang karyawan maka karyawan akan merasakan *sense-of-belonging* pada tempat dia bekerja, memiliki antusiasme pada pekerjaan dengan merasakan bahwa semua komponen yang di tempat kerja itu penting dalam mengembangkan karir karyawan tersebut. Hasil penelitian ini dapat mendukung Ardy (2018) yang menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa individu dalam kondisi *job insecurity* secara psikologis akan menjauhkan diri dari pekerjaan dan mengakibatkan *job strain* atau penurunan *work engagement* pada karyawan tersebut.

Nilai t-statistik pada hubungan konstruk antara *Job satisfaction* terhadap *Turnover Intention* adalah 3.321 dan hasil uji hipotesis path *coefficient* memiliki nilai koefisien path sebesar ( $O = 0.425$ ) dengan p-value yaitu  $0.001 < 0,05$ . Hal ini berarti menunjukkan bahwa *Job*

*satisfaction* secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah, hipotesis 3 diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Job satisfaction* secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro. Semakin karyawan dapat merasa puas dalam bekerja tingkat *Turnover Intention* pegawai di Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro akan terjaga dengan baik dapat menjaga kelangsungan serta eksistensi dari sebuah lembaga, karyawan juga memiliki keinginan untuk memberikan usaha yang besar bagi Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro agar memiliki performa yang baik dalam bersaing di bidang pendidikan, dan menjaga hubungan kerja yang baik dengan perusahaan tanpa berniat untuk berpindah dari perusahaan. Hasil penelitian ini dapat mendukung Karomah (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention pegawai kontrak. Ardiyanti (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai, hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention. Wulanfitri (2020) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Turnover Intention.

Nilai t-statistik pada hubungan konstruk antara pengaruh *Job satisfaction* -> *Work Engagement* -> *Turnover Intention* adalah 1.272 dan hasil uji hipotesis path coefficient memiliki koefisien path sebesar ( $O = 0.037$ ) dengan p-value yaitu  $0.204 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa *Job satisfaction* secara tidak langsung tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah melalui *Work Engagement*, hipotesis 4 ditolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Job Insecurity* secara langsung tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro. *Job Insecurity* yang baik dari karyawan kepada Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro tidak dapat menjadikan tingkat turnover yang baik tapi masih dalam kendali manajemen. Hal ini disebabkan karena *Turnover Intention* tidak dapat memberikan ikatan emosional antara karyawan dengan Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro, meskipun mempunyai nilai yang sama untuk mewujudkan tujuan Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro, dan mampu membuat karyawan memiliki keinginan yang kuat dan sungguh-sungguh bekerja untuk kepentingan Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro. Hasil penelitian ini tidak dapat mendukung Karomah (2020) yang menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif terhadap turnover intention pegawai kontrak. Wulanfitri (2020) juga yang menunjukkan bahwa Job insecurity berpengaruh secara tidak langsung terhadap Turnover Intention.

Nilai t-statistik pada hubungan konstruk antara *Job insecurity* -> *Turnover Intention* adalah 1.339 dan hasil uji hipotesis path coefficient memiliki nilai koefisien path sebesar ( $O = 0.182$ ) dengan p-value yaitu  $0.181 > 0,05$ . Hal ini berarti menunjukkan bahwa *Job Insecurity* secara langsung tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah, hipotesis 5 ditolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Job satisfaction* secara tidak langsung tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro melalui *Work Engagement*. Hal ini dimaksudkan bahwa misalkan ada peningkatan pada *Job satisfaction* maka tidak akan meningkatkan *Work Engagement* karyawan sehingga sehingga tidak akan berefek pada *Turnover Intention* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro. Hal ini disebabkan karena Karyawan dengan kepuasan yang tinggi cenderung kurang produktif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan karena sudah merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini meskipun sudah

memiliki keterlibatan secara aktif, loyalitas yang baik dan *Work Engagement* yang baik. Pegawai yang memiliki tingkat engagement dengan perusahaan yang tinggi, juga bisa dinyatakan mempunyai karakteristik yang giat, berdedikasi, dan memiliki penyerapan ilmu yang baik.

Nilai t-statistik pada hubungan konstruk antara *Work Engagement* -> *Turnover Intention* adalah 2.919 dan bahwa hasil uji hipotesis path coefficient memiliki nilai koefisien path sebesar ( $O = 0.265$ ) dengan p-value yaitu  $0.004 < 0,05$ . Hal ini berarti menunjukkan bahwa *Work Engagement* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah, hipotesis 6 nditerima. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work Engagement* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro. Karyawan yang merasakan *Work Engagement* terhadap perusahaan, presentase untuk bertahan dalam organisasi lebih besar dan memiliki kemampuan serta kemauan untuk melampaui target atau pekerjaan yang diberikan, yang mana mampu membantu Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro. Agar dapat memberikan tingkat *Turnover Intention* karyawan yang baik, karyawan dituntut untuk mempunyai *Work Engagement* yang baik sehingga akan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan tetap akan bertahan di Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro. Hasil penelitian ini dapat mendukung Islamy (2018) yang menunjukkan bahwa *employee engagement (vigor, dedication dan absorption)* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Nilai t-statistik pada hubungan konstruk antara pengaruh *Job insecurity* -> *Work Engagement* -> *Turnover Intention* adalah 2.078 dan hasil uji hipotesis path coefficient memiliki koefisien path sebesar ( $O = 0.127$ ) dengan p-value yaitu  $0.038 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* secara tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah melalui *Work Engagement*, hipotesis 7 diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Job Insecurity* secara tidak langsung tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro melalui *Work Engagement*. Hal ini dimaksudkan bahwa misalkan ada peningkatan pada *Job satisfaction* maka *Work Engagement* pegawai tidak akan meningkat dengan signifikan sehingga *Turnover Intention* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro dapat ditekan dengan baik. Hal ini disebabkan karena karyawan yang dapat melakukan tugas dengan tingkat *Job Insecurity* yang tinggi memiliki tingkat keterlibatan pada perusahaan yang juga tinggi, semakin tinggi tingkat *Job Insecurity* seorang karyawan maka karyawan akan merasakan *sense-of-belonging* pada perusahaan, antusiasme pada pekerjaan, ilmu kerja, hubungan kerja yang mendukung dengan sesama rekan kerja, dengan demikian karyawan sudah tidak memiliki keinginan untuk berpindah.

#### 4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa Skor rata-rata menunjukkan variabel *Job Satisfaction* termasuk dalam kategori sangat baik. Sedangkan skor rata-rata *Job Insecurity*, *Work Engagement* dan *Turnover Intention* termasuk dalam kategori baik. *Job satisfaction* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pegawai. *Job Insecurity* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pegawai. *Job satisfaction* secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro. *Job satisfaction* secara tidak langsung tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai melalui *Work Engagement*. *Job Insecurity* secara langsung tidak mempunyai pengaruh signifikan

terhadap *Turnover Intention* pegawai. *Work Engagement* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai. *Job Insecurity* secara tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai melalui *Work Engagement*.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ada beberapa saran yang dapat disampaikan pada variabel *Job Satisfaction* memiliki skor rata-rata tertinggi pada aspek Kejujuran dimana Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro perlu mempertahankan kejujuran pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan di Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro. Sedangkan skor rata-rata terendah variabel *Job Satisfaction* yang perlu ditingkatkan dan lebih diperhatikan adalah aspek kesetiaan, yaitu dengan menjaga dan melakukan pembelaan kepada orang lain yang yang tidak bertanggung jawab. Kemudian variabel *Job Insecurity* memiliki skor rata-rata tertinggi pada aspek pentingnya keseluruhan pekerjaan, merujuk pada kemampuan pegawai untuk merasa semua komponen dalam pekerjaan yang ada di Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro itu penting sehingga tidak perlu memilih-milih pekerjaan. Sedangkan skor rata-rata terendah variabel *Job Insecurity* adalah tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja pegawai Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro. Variabel *Work Engagement* memiliki skor rata-rata tertinggi pada aspek Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*), sehingga Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro perlu untuk mempertahankan untuk memberikan dukungan dan dorongan kepada pegawai lainnya dalam bersikap sebagaimana mestinya. Sedangkan skor rata-rata terendah variabel *Work Engagement* yang perlu ditingkatkan dan lebih diperhatikan adalah terkait aspek Pengaruh Ideal (*Idealized influence*), perlu untuk memberikan pemicu yang membangkitkan emosi kerja pegawai sehingga dapat mengidentifikasi dengan kuat bagaimana sikap karyawan lainnya dalam bekerja. Variabel *Turnover Intention* memiliki skor rata-rata tertinggi pada aspek *thinking of quitting* yang merujuk kepada keinginan pegawai untuk bertahan dalam Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro dalam jangka waktu berkelanjutan karena pegawai tidak mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Sedangkan skor rata-rata terendah pada variabel *Turnover Intention* adalah aspek *intention to quit*, yang merujuk pada item terkait percobaan pegawai untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik, oleh karena itu untuk meningkatkan rasa kebanggaan serta kepercayaan pegawai terhadap Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro, Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro perlu mengevaluasi sistem, kebijakan, serta lingkungan kerja yang mendukung & positif dalam Pondok Pesantren Modern Al-Fatimah Bojonegoro, sehingga dapat menguntungkan kedua belah pihak dan *Turnover Intention* dapat ditekan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 11. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2190>
- Ardy, L. P. (2018). Pentingnya perilaku kerja inovasi menjadi perhatian beberapa perusahaan agar tetap bertahan dan memiliki prospek ke depan (*De Spieglaere, 2014*). *Perusahaan yang berhasil menciptakan keunggulan bersaing ( competitive*. 27(2), 30–49.
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap employee engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 13(1), 31–48.

- Djollong, A. F. (2014). Teknik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif. *Istiqra: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 2(1).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
- Islamy, F. J. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 1–17.
- Karomah. (2020). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 17, Nomor 2, 2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 17, Nomor 2, 2020*, 17, 58–70.
- Nassrulloh, N., Ambarwati, T., & Mursidi, M. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Keramik Di Mojokari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 102. <https://doi.org/10.32502/jimn.v7i2.1561>
- Ramlall, I. (2016). *Applied structural equation modelling for researchers and practitioners: Using R and Stata for behavioural research*. Emerald Group Publishing.
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wiranti, R., Wulandari, A., Sadat, F., Fauzan, A., & Gunawan, A. W. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Employee Performance Dan Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Interveningnya Pada Karyawan Bank Swasta. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 12(01), 29–38. <https://doi.org/10.47007/jeko.v12i01.3932>
- Wulanfitri, E., Sumartik, S., & Indayani, L. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Lumina Packaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v6i1.425>