
ANALISA PENGARUH *PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***Oleh****Heri Cahyono¹, Rahayu Puji Suci², Nasharuddin Mas³**^{1,2,3}Program Pascasarjana Universitas Widyagama MalangEmail: ¹hericahy1209@gmail.com, ³nasharuddinmas@gmail.com

Article History:*Received: 23-07-2023**Revised: 02-08-2023**Accepted: 23-08-2023***Keywords:***Perceived Supervisor Support, Job Insecurity, Employee Engagement, Turnover Intention, PT PHM's Senipah field.*

Abstract: *This study aims to obtain empirical evidence of the ability of perceived supervisor support and job insecurity to reduce turnover intention, either directly or through employee engagement mediation. This type of research is quantitative using the SEM-SmartPLS method. Data was obtained through questionnaires which were distributed to 71 contractor/TKJP employees PT PHM's Senipah field (Pertamina Hulu Mahakam). The results obtained indicate the ability of perceived supervisor support to reduce turnover intention, but this is not the case with job insecurity, which is unable to strongly influence turnover intention. Both perceived supervisor support and job insecurity can affect employee engagement. Employee engagement is not able to mediate strongly the effect of perceived supervisor support on turnover intention. However, employee engagement is able to mediate strongly the effect of job insecurity on the turnover intention of contractor/TKJP employees in the PT PHM Senipah field (Pertamina Hulu Mahakam)*

PENDAHULUAN

Gejala turnover bisa terjadi di setiap organisasi, tidak terkecuali termasuk pada karyawan kontraktor/TKJP lapangan Senipah PT PHM (Pertamina Hulu Mahakam). Meskipun bukan rahasia lagi bahwa mereka menerima kompensasi yang lebih besar dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Turnover dapat merugikan dalam hal biaya langsung dan tidak langsung. Biaya langsung berhubungan dengan hilangnya waktu dan uang secara langsung untuk merekrut, mempekerjakan dan melatih karyawan (Biron & Boon, 2013). Merekrut, memilih, dan pelatihan karyawan baru sering menghabiskan banyak uang, Jadi, semakin tinggi tingkat turnover, maka semakin tinggi pengeluaran yang akan terjadi untuk merekrut dan melatih kembali.

Biaya tidak langsung adalah penurunan produksi dan pelayanan karena organisasi belum menemukan pengganti atau merekrut karyawan yang belum memiliki pengalaman (Nasurdin, et al., 2018). Turnover intention adalah keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain (Hussain & Asif, 2012). Turnover intention berdampak pada karyawan yang masih bertahan dalam perusahaan (Nasurdin, et al., 2018).

Bae, *et al.* (2010), menggambarkan bahwa organisasi yang memiliki turnover intention yang tinggi cenderung mempunyai tingkat pembelajaran kelompok kerja yang rendah. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi, kepercayaan terhadap organisasi, produktivitas, serta kepuasan kerja karyawan lain yang tinggal di organisasi. Selain itu perusahaan dapat kehilangan klien disebabkan klien mengikuti karyawan yang berpindah ke organisasi lain (Alkahtani, 2015).

Penelitian ini melihat ada tiga faktor yang berpotensi mempengaruhi turnover intention, yakni: (1) *Perceived supervisor support*, *job insecurity*, dan *employee engagement*. Eisenberger *et al.* (2002), Kalidass & Bahron (2015), Putra & Dewi (2019), Astuti & Helmi (2021), telah menemukan adanya pengaruh *perceived supervisor support* terhadap turnover intention. Selanjutnya, Johan, dkk. (2020), Nurfauzan & Halilah (2017), Rudiyanto (2018), Karina, dkk (2018), Nadhiroh (2022), Januardha & Adnyani (2019), Septiari & Ardana (2016), Zein (2021), Ardy (2018). Nassrulloh, *et al.* (2018) telah menemukan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap turnover intention. Kemudian, Alkhalaf (2017), Islamy (2017), Rachman & Dewanto (2016), Fauzia & Marwansyah (2020), Tambunan, *et al.* (2020), Natalia & Rosiana (2020), berhasil menemukan adanya pengaruh *employee engagement* terhadap turnover intention.

Berdasarkan uraian di atas, serta gap dari beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis tentang kemampuan *perceived supervisor support* dan *job insecurity* dalam mempengaruhi turnover intention, dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

LANDASAN TEORI

Hubungan *Perceived Supervisor Support* dengan *Turnover Intention*

Gentry *et al.* (2006), mengemukakan bahwa persepsi dukungan supervisor sangat penting untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi. Bagi PT PHM, persepsi dukungan supervisor yang dimiliki pegawai sudah cukup baik. Persepsi yang baik dari karyawan mengenai dukungan supervisor senantiasa menjaga loyalitas yang dimiliki karyawan. Hal itu akan berdampak pada berkurangnya turnover intention karyawan. Tingkat turnover yang terjadi di PT PHM akan berkurang jika persepsi dukungan supervisor yang dimiliki pegawai juga baik.

Menurut Laura (2007), persepsi dukungan supervisor mengurangi kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan apa yang menjadi indikator turnover intention yang menjelaskan bahwa turnover intention dapat terjadi karena adanya kecenderungan yang dialami oleh pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya. Eisenberger *et al.*, (2002), menyatakan persepsi dukungan supervisor telah memperoleh perhatian dalam berbagai literatur. Eisenberger *et al.* (2002), *Perceived Supervisor Support* berpengaruh terhadap *employee retention*. Tetapi, hasil sebaliknya ditemukan oleh Putra & Dewi (2019), *Perceived Supervisor Support* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pegawai

Hipotesis 1: *Perceived Supervisor Support* dapat mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan kontraktor/TKJP lapangan Senipah PT PHM (Pertamina Hulu Mahakam).

Hubungan *Job insecurity* dengan *Turnover Intention*

Terdapat hasil yang menunjukkan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap

turnover intention (Ismail, 2015), namun ada pula yang mendapatkan hasil job insecurity tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention (Wening, 2005). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, pekerja outsourcing memang cenderung mengalami job insecurity dalam menjalankan pekerjaannya. Wardani, *et al.* (2014), menyebutkan faktor penyebab terjadinya job insecurity antara lain: kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, dan pusat pengendalian. Semua ini tergantung dari psikologis masing-masing individu atau pekerja sendiri, faktor apa yang menurutnya dapat mempengaruhi timbulnya job insecurity.

Secara umum, pekerja outsourcing memiliki perbedaan dalam hal penerimaan hak apabila dibandingkan dengan pekerja tetap atau kontrak. Contohnya seperti gaji yang lebih rendah, dan tidak diikut sertakan dalam jaminan sosial tenaga kerja. Akan tetapi semuanya itu juga tergantung dari perjanjian kontrak yang dilakukan antar kedua pihak (perusahaan alih daya dan perusahaan pengguna..

Turnover intention atau keinginan keluar dari tempat kerja dapat terjadi karena beberapa hal, mulai dari usia, kepuasan kerja, budaya perusahaan, lama kerja, tingkat pendidikan, dan keterikatan dengan perusahaan (Novliadi, 2007). Menurut penelitian dari Wardani, dkk. (2014), bahwa job insecurity memiliki pengaruh terhadap turnover intention pada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh job insecurity yang terdiri dari kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir dan pusat pengendalian secara bersama-sama terhadap turnover intention karyawan pada kontraktor PT. PHM lapangan Senipah. Selain itu, Ismail (2015), job insecurity berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Penelitian tersebut secara konsisten sesuai dengan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa job insecurity dapat memprediksi terjadinya turnover intention pada karyawan.

Telah banyak pula peneliti lainnya yang telah menemukan hal yang sama yakni job insecurity berpengaruh kuat terhadap turnover intention karyawan, diantaranya Karina, dkk (2018), Nadhiroh (2022), Januartha & Adnyani (2019), Septiari & Ardana (2016), Zein (2021), Ardy (2018). Tetapi, Nassrulloh, et al. (2018), justru menemukan sebaliknya yakni job insecurity tidak mempengaruhi secara kuat turnover intention karyawan..

Hipotesis 2: Job Insecurity dapat mempengaruhi Turnover Intention karyawan kontraktor/TKJP lapangan Senipah PT PHM

Hubungan Perceived Supervisor Support dengan Employee Engagement

De Ocampo et al. (2018), telah menemukan bahwa dukungan supervisor yang dirasakan memiliki hubungan yang kuat/positif signifikan dengan Employee engagement. Sunarjo, et al. (2020), perceived supervisor support secara signifikan berpengaruh terhadap work engagement. Alkasim & Prahara (2019), terdapat hubungan positif yang signifikan antara perceived organizational support dengan employee engagement. Claudiantya & Suhariadib (2020), perceived organizational support memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap employee engagement. Utami (2015), semakin positif perceived supervisor support maka semakin tinggi employee engagement.

Hipotesis 3: Perceived Supervisor Support dapat mempengaruhi Employee Engagement karyawan kontraktor/TKJP lapangan Senipah PT PHM

Hubungan Job Insecurity dengan Employee Engagement

Subiantoro, dkk. (2022), job insecurity and job stress variables have a significant negative effect on work engagement. Ekaningtyas (2016), terdapat pengaruh tidak langsung

yang negative dan signifikan dari job insecurity terhadap employee engagement melalui perceived organizational support, dimana efek mediasi yang terjadi bersifat parsial atau sebagian. Ardy (2018), job insecurity berpengaruh signifikan (negatif) terhadap perilaku kerja inovatif, work engagement berpengaruh signifikan (positif) terhadap perilaku kerja inovatif, dan terjadi mediasi parsial pada pengaruh job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif melalui work engagement.

Tetapi, Khoiroh (2021), menemukan hal berbeda yakni job insecurity tidak memiliki pengaruh kuat terhadap work engagement.

Hipotesis 4: Job Insecurity dapat mempengaruhi Employee Engagement karyawan kontraktor/TKJP lapangan Senipah PT PHM

Hubungan Employee Engagement dengan Turnover Intention

Peneliti-peneliti terdahulu, seperti dikutip Saks (2006), Schaufeli dan Bakker (2004) serta Sonnentag (2003), menemukan engagement memiliki hubungan positif terhadap hubungan negatif dengan intention to quit atau turnover intention. Schaufeli & Bakker (2010), menambahkan bahwa *work engagement* mengacu pada hubungan antara karyawan dan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* mengacu pada hubungan antara karyawan dan perusahaan. Perusahaan yang memiliki keterbukaan dan sikap supportive terhadap karyawannya serta adanya komunikasi yang baik antar karyawan akan menjadi penggerak terciptanya *employee engagement*. *Employee engagement* karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan membangun ikatan emosi antar karyawan dan perusahaan, yang kemudian karyawan akan merasa puas terhadap perusahaan.

Rachman & Dewanto (2016), employee engagement has direct effect on job satisfaction and turnover intention. Fauzia & Marwansyah (2020), there were negative and significant influence between employee engagement and turnover intention. Natalia & Rosiana (2020), Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Tetapi, Islamy (2017), menemukan sebaliknya bahwa hasil uji secara parsial didapatkan bahwa ketiga variabel bebas vigor (semangat), dedication (dedikasi), serta absorption (keasyikan) memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap turnover intention. Begitu juga dengan Tambunan, et al. (2020), bahwa Employee Engagement berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Turnover Intention.

Hipotesis 5: Employee Engagement dapat mempengaruhi Turnover Intention karyawan kontraktor/TKJP lapangan Senipah PT PHM

Peran Mediasi Employee Engagement

Lewaherilla, et al. (2021), telah menemukan bahwa Family Conflict mempengaruhi Turnover Intention dengan mediasi Employee Engagement. Amelia & Lukito (2020), organizational support berpengaruh negatif terhadap turnover intention melalui employee engagement. Silva, et al. (2022), work engagement mampu memediasi hubungan antara job insecurity dengan turnover intention. Jung, et al. (2021), job engagement memediasi secara full mediated pengaruh job insecurity terhadap turnover intention. Riania & Nisa (2022), work engagement menjadi mediasi yang kuat atas pengaruh job insecurity terhadap turnover intention. Sari, et al. (2021), ada pengaruh Supervisor Support terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Work Engagement. Triadma et al. (2022), employee

engagement mampu secara kuat memediasi pengaruh dukungan atasan terhadap turnover intention. Mardika & Yogatama (2021), employee morale mampu memediasi hubungan job insecurity dengan turnover intention.

Hipotesis 6: Employee Engagement dapat memediasi pengaruh Perceived Supervisor Support terhadap Turnover Intention karyawan kontraktor/TKJP lapangan Senipah PT PHM

Hipotesis 7: Employee Engagement dapat memediasi pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention karyawan kontraktor/TKJP lapangan Senipah PT PHM

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu Perceived Supervisor Support, Job Insecurity, Employee Engagement, dan Turnover Intention. Lokasi penelitian yaitu lapangan Senipah PT PHM (Pertamina Hulu Mahakam) Kalimantan, yang memiliki karyawan kontraktor/TKJP sebanyak 225 orang (populasi). Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 71 orang. Metode analisis data menggunakan SEM Smart PLS. Berikut ditampilkan definisi operasional variabel penelitian:

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	
Perceived Supervisor Support (X ₁) Kottke & Sarafinsky (1988) dalam Eisenberger, et al. (2002)	Kesediaan memberikan bantuan (X ₁₁)	X ₁₁₁	Kesejahteraan setiap departemen berdasarkan kontribusi yang diberikan
		X ₁₁₂	Menghargai upaya ekstra dari pekerja
		X ₁₁₃	Sangat mempertimbangkan tujuan pekerja
	Kesediaan mendengarkan (X ₁₂)	X ₁₂₁	Mendengarkan keluhan setiap pekerja
		X ₁₂₂	Setiap keputusan memikirkan kepentingan terbaik pekerja
		X ₁₂₃	Tersedia bantuan bagi pekerja yang terkena masalah
	Perasaan peduli (X ₁₃)	X ₁₃₁	Peduli pada kesejahteraan pekerja
		X ₁₃₂	Peduli pada prestasi baik
		X ₁₃₃	Memberikan bantuan khusus
		X ₁₃₄	Peduli pada kepuasan kerja
		X ₁₃₅	Menunjukkan banyak perhatian
		X ₁₃₆	Peduli pendapat pekerja
		X ₁₃₇	Menunjukkan perasaan bangga atas pencapaian target kerja
		X ₁₃₈	Membuat pekerjaan semenarik mungkin

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	
<i>Job Insecurity</i> (X ₂) Greenhalgh & Rosenblatt (1984) dalam Adkins <i>et al.</i> , (2001)	Kemungkinan kehilangan pekerjaan (X ₂₁)	X ₂₁₁	Khawatir dipecat jika membuat kesalahan bekerja
		X ₂₁₂	Merasa terancam akan diberhentikan secara tiba-tiba
		X ₂₁₃	Khawatir akan ada pengurangan karyawan
	Kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada organisasi (X ₂₂)	X ₂₂₁	Khawatir terjadi pengurangan kompensasi
		X ₂₂₂	Khawatir tidak akan ada promosi jabatan
		X ₂₂₃	Merasa pesimis terhadap masa depan
	Ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman (X ₂₃)	X ₂₃₁	Khawatir masa depan karir
		X ₂₃₂	Bisa saja sebentar lagi kehilangan pekerjaan
		X ₂₃₃	Beban kerja terlalu berat
VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	
<i>Employee Engagement</i> (Z) Schaufeli & Bakker (2010)	<i>Vigor</i> (Z ₁₁)	Z ₁₁₁	Memiliki energi bekerja
		Z ₁₁₂	Mengerahkan seluruh energi
		Z ₁₁₃	Merasa bersemangat bekerja
		Z ₁₁₄	Tidak mudah menyerah
	<i>Dedication</i> (Z ₁₂)	Z ₁₂₁	Merasa antusias
		Z ₁₂₂	Merasa pekerjaan menantang
		Z ₁₂₃	Merasa bangga
		Z ₁₂₄	Merasa menginspirasi
	<i>Absorption</i> (Z ₁₃)	Z ₁₃₁	Mengerjakan setiap pekerjaan
		Z ₁₃₂	Merasa kurang ketika tidak kerja
		Z ₁₃₃	Merasa bahagia
		Z ₁₃₄	Merasa sulit melepaskan diri
VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	
<i>Turnover Intention</i> (Y) Mobley (1978)	<i>Thinking of quitting</i> (berfikir keluar dari organisasi) (Y ₁₁)	Y ₁₁₁	Sering berpikir keluar waktu dekat
		Y ₁₁₂	Organisasi membuat tidak betah

	<i>Intention to serch</i> (mencari alternatif pekerjaan lain) (Y ₁₂)	Y ₁₂₁	Aktif mencari pekerjaan lain
		Y ₁₂₂	Paling lama lima tahun lagi bekerja di organisasi ini
	<i>Intention to quick</i> (keluar atau mengundurkan diri) (Y ₁₃)	Y ₁₃₁	Keluar apabila ada tawaran
		Y ₁₃₂	Keluar apabila ada kesempatan lebih baik

Sumber: Kottke & Sarafinsky (1988) dalam Eisenberger, *et al.* (2002), Greenhalgh & Rosenblatt (1984) dalam Adkins *et al.*, (2001), Schaufeli & Bakker (2010), Mobley (2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

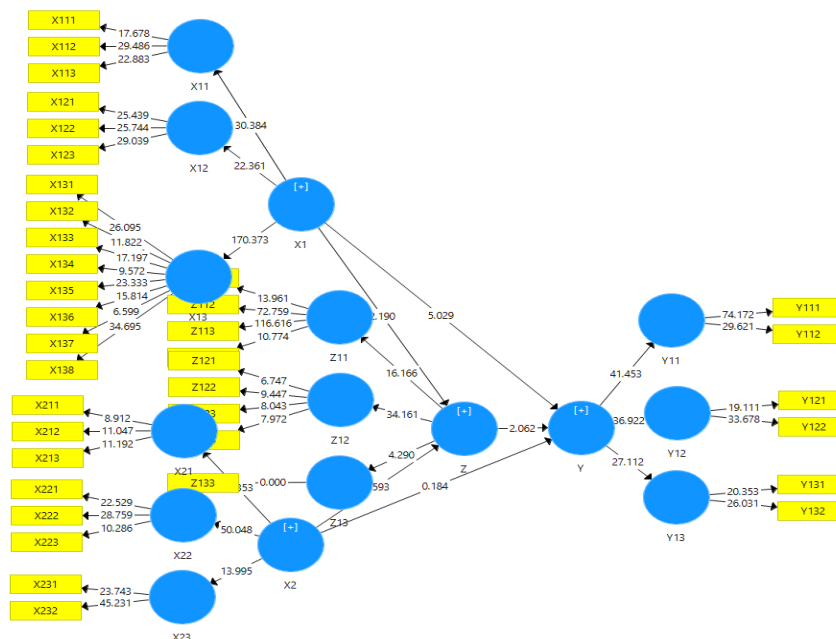
Tabel 2 Karakteristik responden

No.	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	71	100%
2	Wanita	0	0
Jumlah		71	100%
Pendidikan			
1	Strata 1/S1	40	56,33 %
2	Diploma	9	12,67%
3	SMA	23	32,39%
Jumlah		71	100%
Kepangkatan			
1	Supervisor/Penyelia	2	2,81 %
2	Foreman/Mandor	6	8,45 %
3	Teknisi/Operator III	10	14%
4	Teknisi/Operator II	18	25,35 %
5	Teknisi/Operator I	19	26,76 %

6	Assistant Teknisi	16	22,53 %
Jumlah		71	100%
Usia			
1	20 - 29	5	7,04 %
2	30 - 39	19	26,76%
3	40- 49	34	47,88 %
4	50 - 60	13	18,31 %
Jumlah		71	100%
Masa Kerja			
1	Dibawah 10	8	11,26%
2	11 - 20	33	46,4 %
3	21 - 30	28	39,43%
4	31 - 40	2	2,81%
5	20 >	10	29 %
Jumlah		71	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil Analisis



Gambar 1 Hasil SEM-PLS (Inner Model)

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS, 2023

Hasil Pengujian Hipotesis**Tabel 3 Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung & tidak Langsung)**

No	Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	T Statistik (t-hitung)	Signifi-kansi t	Keputusan
1	Perceived Supervisor Support -> Turnover Intention	-0,474	4,015	0,000	Hipotesis 1 diterima
2	Job Insecurity -> Turnover Intention	-0,050	1,503	0,440	Hipotesis 2 ditolak
3	Perceived Supervisor Support -> Employee Engagement	-0.275	2,301	0,022	Hipotesis 3 diterima
4	Job Insecurity -> Employee Engagement	0.597	4,450	0,000	Hipotesis 4 diterima
5	Employee Engagement -> Turnover Intention	0,401	2,717	0,007	Hipotesis 5 diterima
6	Perceived Supervisor Support -> Employee Engagement -> Turnover Intention	-0,110	1,567	0,118	Hipotesis 6 ditolak
7	Job Insecurity -> Employee Engagement -> Turnover Intention	0,239	2,355	0,019	Hipotesis 7 diterima

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2023.

Pembahasan**Perceived Supervisor Support dapat mempengaruhi Turnover Intention karyawan kontraktor/TKJP lapangan Senipah PT PHM (Hasil Uji Hipotesis 1)**

Ada kesepahaman temuan penelitian ini dengan berbagai hasil studi empiris sebelumnya yang dijadikan rujukan, diantaranya Eisenberger et al. (2002), Kalidass & Bahron (2015). Tetapi hasil yang diperoleh tidak mendukung hasil yang telah diperoleh Putra & Dewi (2019), Astuti & Helmi (2021), dimana mereka telah menemukan bahwa tidak ada pengaruh perceived supervisor support terhadap turnover intention.

Temuan empiris ini juga mendukung beberapa pendapat para ahli, Kottke & Sarafinsky (1988) dalam Eisenberger, et al. (2002), menyatakan bahwa ada hubungan kuat antara perceived supervisor support dengan turnover intention.

Hal ini didukung oleh deskripsi variabel perceived supervisor support yang mendapatkan tanggapan responden tinggi, dengan item yang cukup kuat yakni sangat mempertimbangkan tujuan pekerja dalam indikator kesediaan memberikan bantuan; mendengarkan keluhan setiap pekerja dalam indikator kesediaan mendengarkan; serta menunjukkan perasaan bangga atas pencapaian target kerja dalam indikator perasaan peduli.

Adapun item yang mendapat tanggapan lemah pada masing-masing indikator dalam variabel perceived supervisor support adalah kesejahteraan setiap departemen berdasarkan kontribusi yang diberikan dalam indikator kesediaan memberikan bantuan; setiap keputusan memikirkan kepentingan terbaik pekerja dalam indikator kesediaan mendengarkan; serta memberikan bantuan khusus dalam indikator perasaan peduli.

Fenomena perceived supervisor support yang dialami karyawan kontraktor / TKJP

Tenaga kerja jasa penunjang di lapangan Senipah PT PHM (Pertamina Hulu Mahakam) adalah para pekerja kontraktor/TKJP tidak memiliki objektif pekerjaan yang detail sehingga dalam pelaksanaan penilaian akhir tahun menjadi bias dan sulit di lakukan. Supervisor sebagai atasan langsung di pekerjaan melakukan penilaian akhir tahun yang kadang kala dilakukan secara berpihak dan tidak ada pembicaraan diantara keduanya. Penilaian dilakukan secara mandiri oleh supervisornya tanpa dibicarakan lebih dahulu dengan pekerja. Pekerja merasa tidak diperhatikan ataupun didengar keluhan dan permasalahan pekerjaannya. Hal ini bisa menurunkan perceived Supervisor Support diantara karyawan kontraktor/TKJP di lapangan senipah PT.PHM

Job Insecurity tidak dapat mempengaruhi Turnover Intention karyawan kontraktor/TKJP lapangan Senipah PT PHM (Hasil Uji Hipotesis 2)

Temuan ini tidak mendukung beberapa hasil studi empiris sebelumnya yang dijadikan rujukan penelitian, diantaranya Johan, dkk. (2020), Nurfauzan & Halilah (2017), Rudiyanto (2018), Karina, dkk (2018), Nadhiroh (2022), Januardha & Adnyani (2019), Septiari & Ardana (2016), Zein (2021), Ardy (2018), yang mana mereka telah menemukan adanya pengaruh job insecurity terhadap turnover intention. Tetapi, Nassrulloh, et al. (2018), justru menemukan sebaliknya yakni job insecurity tidak mempengaruhi secara kuat terhadap turnover intention karyawan. Rudiyanto (2018), bahwa ketidakamanan kerja secara signifikan mempengaruhi kualitas kerja hidup, tetapi tidak signifikan terhadap niat untuk berhenti.

Adapun item yang mendapat tanggapan lemah pada masing-masing indikator dalam variabel job insecurity adalah merasa terancam akan diberhentikan secara tiba-tiba dalam indikator kemungkinan kehilangan pekerjaan; merasa pesimis terhadap masa depan dalam indikator kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada organisasi; serta beban kerja terlalu berat dalam indikator ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman.

Fenomena job insecurity yang dialami karyawan kontraktor di lapangan Senipah PT PHM (Pertamina Hulu Mahakam) adalah karyawan kontraktor/TKJP Tenaga kerja Jasa Penunjang di senipah biasanya mendapatkan kontrak pekerjaan setiap 2 atau 3 tahun. Hal ini dikarenakan kontrak pekerjaan itu selalu saja beralih antar perusahaan terbatas dimana pemenang pekerjaan dilakukan dalam suatu tender pekerjaan. Tetapi pekerja yang akan melakukannya masih tetap dari pekerja yang lama. Hal ini terjadi dikarenakan kontrak pekerjaan selalu saja berubah dari waktu ke waktu sedangkan pekerjaanya tetap. Perusahaan baru pemenang tender biasanya kesulitan mencari pekerja baru yang harus memenuhi kualifikasi tertentu sehingga mereka akan tetap menjadikan pekerja lama sebagai bagian pekerja dari perusahaan baru. Para pekerja kontraktor atau TKJP inilah yang selalu saja merasa tidak mendapatkan kepastian pekerjaan yang menjadikan mereka selalu ingin menjadi pekerja permanen atau pekerja PWT (Pekerja Waktu Tidak Tertentu). Apalagi saat ini dimana beberapa perusahaan di negara Qatar dan Afrika khususnya Negara Angola yang sedang besar besaran melakukan proyek baru pembuatan lapangan minyak dan gas bumi menjadikan pekerja pekerja terampil yang ada semakin ingin untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Dengan gaji yang lebih tinggi dan kontrak kerja yang panjang memicu keinginan pindah yang semakin kuat.

Temuan ini tercermin dari deskripsi variabel deskriptif job insecurity yang hanya memperoleh tanggapan responden sedang, yakni khawatir dipecat jika membuat kesalahan

bekerja dalam indikator kemungkinan kehilangan pekerjaan; khawatir terjadi pengurangan kompensasi dalam indikator kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada organisasi; serta khawatir masa depan karir dalam indikator ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman. Manajemen kontraktor/ TKJP Tenaga kerja jasa penunjang diharapkan bisa selalu melakukan sosialisasi kontrak kerja kepada karyawannya sehingga kontrak bisa di terima secara terbuka. Bagi Manajemen lapangan Senipah PT.PHM seyogyannya memberikan kepastian masa depan pekerjaan dengan cara manambah durasi kontrak kerja ataupun memberikan kepastian hukum untuk selalu dipekerjakan pada kontrak kontrak berikutnya. Cara yang bisa dilakukan oleh manajemen lapangan senipah PT.PHM adalah melakukan perjanjian dengan pihak perusahaan kontraktor agar pemenang tender kerja di lingkungan lapangan Senipah mengharuskan pekerja lama untuk dipekerjakan kembali. Dengan begitu ada kepastian hukum tentang masa depan pekerja kontraktor / TKJP Tenaga kerja jasa penunjang

Perceived Supervisor Support dapat mempengaruhi Employee Engagement karyawan kontraktor/TKJP lapangan Senipah PT PHM (Hasil Uji Hipotesis 3)

Ada kesepahaman anatar temuan penelitian ini dengan berbagai hasil studi empiris sebelumnya yang dijadikan rujukan, diantaranya Sunarjo, et al. (2020), Burns (2016), De Ocampo et al. (2018), Alkasim & Prahara (2019), Claudiantya & Suhariadib (2020), Utami (2015), yang mana mereka semua telah menemukan adanya pengaruh positif perceived supervisor support terhadap employee engagement.

Temuan empiris ini juga mendukung beberapa pendapat para ahli, diantaranya dari Smith & Markwick (2009), bahwa engagement karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua bentuk, yaitu faktor internal atau berasal dari dalam karyawan dan faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan. Pada faktor internal ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat engagement karyawan, diantaranya adalah latar belakang kehidupan karyawan (biografis), karakteristik kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting, memiliki tujuan, serta memiliki makna bagi dirinya

Hasil ini juga didukung oleh deskripsi variabel perceived supervisor support yang mendapatkan tanggapan responden tinggi, dengan item yang cukup kuat yakni sangat mempertimbangkan tujuan pekerja dalam indikator kesediaan memberikan bantuan; mendengarkan keluhan setiap pekerja dalam indikator kesediaan mendengarkan; serta menunjukkan perasaan bangga atas pencapaian target kerja dalam indikator perasaan peduli.

Adapun item yang mendapat tanggapan lemah pada masing-masing indikator dalam variabel perceived supervisor support adalah kesejahteraan setiap departemen berdasarkan kontribusi yang diberikan dalam indikator kesediaan memberikan bantuan; setiap keputusan memikirkan kepentingan terbaik pekerja dalam indikator kesediaan mendengarkan; serta memberikan bantuan khusus dalam indikator perasaan peduli

Job Insecurity dapat mempengaruhi Employee Engagement karyawan kontraktor/TKJP lapangan Senipah PT PHM (Hasil Uji Hipotesis 4)

Temuan ini mendukung berbagai hasil studi empiris sebelumnya yang dijadikan rujukan penelitian, diantaranya Van Schalkwyk, et al. (2010), Subiantoro, dkk. (2022), Ekaningtyas (2016), yang mana mereka semua telah menemukan adanya pengaruh job

insecurity terhadap employee engagement. Tetapi, tidak dengan hasil yang diperoleh Khoiroh (2021), bahwa tidak ada pengaruh signifikan job insecurity terhadap employee engagement

Adapun item yang mendapat tanggapan lemah pada masing-masing indikator dalam variabel job insecurity adalah merasa terancam akan diberhentikan secara tiba-tiba dalam indikator kemungkinan kehilangan pekerjaan; merasa pesimis terhadap masa depan dalam indikator kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada organisasi; serta beban kerja terlalu berat dalam indikator ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman.

Employee Engagement dapat mempengaruhi Turnover Intention karyawan kontraktor/TKJP lapangan Senipah PT PHM (Hasil Uji Hipotesis 5)

Temuan ini mendukung berbagai hasil studi empiris sebelumnya yang dijadikan rujukan penelitian, diantaranya Alkhalaf (2017), Rachman & Dewanto (2016), Fauzia & Marwansyah (2020), Natalia & Rosiana (2020), yang mana mereka semua telah menemukan adanya pengaruh employee engagement terhadap turnover intention. Tetapi, tidak demikian dengan Islamy (2017) maupun Tambunan, et al. (2020), bahwa tidak ada pengaruh signifikan negatif antara employee engagement terhadap turnover intention.

Hasil ini juga didukung oleh deskripsi variabel employee engagement yang memperoleh tanggapan responden sedang. Item yang cukup kuat adalah memiliki energi bekerja dalam indikator vigor; merasa bangga dalam indikator dedication; serta merasa bahagia dalam indikator absorption.

Adapun item yang mendapat tanggapan lemah pada masing-masing indikator dalam variabel employee engagement adalah tidak mudah menyerah dalam indikator vigor; merasa menginspirasi dalam indikator dedication; serta merasa sulit melepaskan diri dalam indikator absorption.

Fenomena employee engagement yang dialami karyawan kontraktor/TKJP Tenaga kerja jasa penunjang di lapangan Senipah PT PHM (Pertamina Hulu Mahakam) adalah adanya perbedaan kewajiban sertifikasi pekerja kontraktor/TKJP antara service contract dan man power kontrak dimana pekerja man power kontrak tidak pernah diberikan sertifikasi khusus misalnya ahli K3 umum ataupun sertifikasi dari BNSP (badan Nasional Sertifikasi profesi). Hal ini menjadikan pekerja kontraktor/TKJP merasa diperlakukan sebagai karyawan level kedua dibandingkan yang lain. Hal ini bisa menurunkan employee engagement diantara karyawan kontraktor/TKJP di lapangan senipah PT.PHM

Pelaksanaan training keselamatan kerja wajib maupun training teknikal khusus dimana setiap karyawan mendapatkan kesempatan untuk peningkatan kemampuan kerja menjadi daya tarik karyawan kontraktor/TKJP dalam peningkatan kompetensinya. Hal ini bisa meningkatkan employee engagement diantara karyawan kontraktor/TKJP di lapangan senipah PT.PHM

Salah satu program dalam peningkatan employee engagement adalah dengan dibuatnya program CIP (Continuous Improvement Program) dimana karyawan di beri kesempatan untuk melakukan inovasi inovasi di bidang pekerjaannya masing masing untuk nantinya di ikutkan dalam lomba yang selalu di lakukan tiap tahun. Program ini melibatkan banyak ide ide kreatif dari karyawan dan sudah diaplikasikan di pekerjaannya serta berkontribusi pada peningkatan kehandalan instalasi perusahaan yang kemudian bisa menambah profit yang bisa dikontribusikan. Hal ini bisa meningkatkan employee

engagement diantara karyawan kontraktor/TKJP di lapangan senipah PT.PHM

Peran Mediasi Employee Engagement (Hasil Uji Hipotesis 6 & Hipotesis 7)

Hipotesis 6 ditolak, tetapi hipotesis 7 diterima. Temuan ini tentunya ada yang mendukung dan juga ada yang tidak sepaham dengan berbagai hasil studi empiris sebelumnya yang dijadikan rujukan penelitian, diantaranya Lewaherilla, et al. (2021), Amelia & Lukito (2020), Silva, et al. (2022), Jung, et al. (2021), Riania & Nisa (2022), Sari, et al. (2021), Triadma et al. (2022), Mardika & Yogatama (2021), yang mana mereka semua telah menemukan peran employee engagement sebagai mediasi yang kuat, baik atas pengaruh perceived supervisor support maupun job insecurity terhadap turnover intention karyawan kontraktor/TKJP di lapangan Senipah PT PHM

Temuan ini tentunya ada yang mendukung dan juga ada yang tidak sepaham dengan pendapat beberapa ahli, diantaranya Smith & Markwick (2009), bahwa engagement karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan menjadi 2 bentuk, yaitu faktor internal atau berasal dari dalam karyawan dan faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan. Pada faktor internal ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat engagement karyawan, diantaranya adalah latar belakang kehidupan karyawan (biografis), karakteristik kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting, memiliki tujuan, serta memiliki makna bagi dirinya

Hal ini didukung oleh deskripsi variabel turnover intention yang memperoleh tanggapan responden sedang. Item yang cukup kuat adalah sering berpikir keluar waktu dekat dalam indikator thinking of quitting (berfikir keluar dari organisasi); aktif mencari pekerjaan lain dalam indikator intention to serch (mencari alternatif pekerjaan lain); serta paling lama lima tahun lagi bekerja di organisasi ini dalam indikator intention to quick (keluar atau mengundurkan diri).

Adapun item yang mendapat tanggapan lemah pada masing-masing indikator dalam variabel turnover intention adalah organisasi membuat tidak betah dalam indikator thinking of quitting (berfikir keluar dari organisasi); paling lama lima tahun lagi bekerja di organisasi ini dalam indikator intention to serch (mencari alternatif pekerjaan lain); serta keluar apabila ada tawaran dalam indikator intention to quick (keluar atau mengundurkan diri).

Fenomena turnover intention yang dialami karyawan kontraktor di lapangan Senipah PT PHM adalah banyaknya karyawan yang mulai mencari perusahaan lain di Timur Tengah dan Afrika khususnya negara Angola dimana di tempat tempat tersebut mulai dibangun proyek proyek lapangan gas raksasa yang dipastikan membutuhkan banyak pekerja baru untuk operasionalnya. Hal ini menjadi perhatian khusus dimana proses rekrutmentnya dilakukan di Jakarta. Banyak perusahaan di luar negeri yang mulai menawarkan pekerjaan tetap dengan gaji besar untuk karyawan yang memiliki sertifikasi khusus. Perusahaan itu hanya mau menerima pekerja yang sudah terqualifikasi tetapi tidak melakukan proses pendidikan atau peningkatan kompetensi karyawannya. Hal ini bisa meningkatkan turn over intention diantara karyawan kontraktor/TKJP di lapangan senipah PT.PHM

Fenomena turn over intention juga dipicu dengan adanya penurunan tingkat produksi dari PT.PHM sendiri dimana untuk 5-10 tahun kedepan production forecastnya

turun signifikan bila tidak ditemukan lagi cadangan minyak dan gas baru. Kekhawatiran tersebut juga didukung dengan sedikitnya peranan pemerintah untuk mencari ladang minyak dan gas baru di blok Mahakam. Sedemikian juga terlambatnya investasi investasi baru di blok Mahakam. Hal ini menjadikan kekhawatiran masa depan bagi karyawan kontraktor/TKJP di lapangan Senipah PT.PHM. Hal ini bisa meningkatkan turn over intention diantara karyawan kontraktor/TKJP di lapangan senipah PT.PHM.

Implikasi Penelitian

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa penelitian ini menguji lima hipotesis pengaruh langsung, dan dua hipotesis pengaruh tidak langsung melalui mediasi employee engagement. Dari kelima hipotesis pengaruh langsung, empat hipotesis berhasil dibuktikan dan hanya satu hipotesis yang tidak terbukti yakni pengaruh job insecurity terhadap turnover intention. karyawan kontraktor/TKJP di lapangan Senipah PT PHM (Pertamina Hulu Mahakam). Sedangkan, keempat hipotesis pengaruh langsung, yakni pengaruh perceived supervisor support terhadap turnover intention maupun terhadap employee engagement semuanya dapat dibuktikan. Sehingga, manajemen kontraktor/TKJP di lapangan Senipah PT PHM, perlu memikirkan secara serius mengenai masalah perceived supervisor support, diantaranya masalah mempertimbangkan tujuan pekerja, mendengarkan keluhan setiap pekerja, serta menunjukkan perasaan bangga atas pencapaian target kerja karyawan. Juga ditemukan adanya pengaruh job insecurity terhadap employee engagement, begitu juga pengaruh employee engagement terhadap turnover intention.

Selain pengaruh langsung, penelitian ini juga menemukan kuatnya peran mediasi employee engagement pada pengaruh job insecurity terhadap turnover intention. Tetapi, tidak berlaku bagi pengaruh perceived supervisor support terhadap turnover intention karyawan kontraktor/TKJP Tenaga kerja jasa penunjang di lapangan Senipah PT PHM (Pertamina Hulu Mahakam). Ini menunjukkan lemahnya peran mediasi atas hubungan ini, karena bilamana langsung, maka perceived supervisor support mampu mempengaruhi turnover intention.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya didasarkan hasil isian angket sehingga dimungkinkan adanya unsur kurang obyektif dalam proses pengisian seperti adanya saling bersamaan dalam pengisian angket. Kemudian, dalam pengisian angket diperoleh adanya sifat responden sendiri seperti kejujuran dan ketakutan dalam menjawab kuesioner dengan sebenarnya. Mereka juga dalam memberikan jawaban tidak berfikir jernih (hanya asal selesai dan cepat) karena faktor waktu dan pekerjaan. Selain itu, faktor yang digunakan untuk mengungkap tanggapan karyawan kontraktor/TKJP di lapangan Senipah PT PHM (Pertamina Hulu Mahakam) tentang turnover intention terbatas hanya pada faktor perceived supervisor support, job insecurity, dan employee engagement saja, sehingga perlu dilakukan penelitian lain yang lebih luas untuk mengungkap tanggapan karyawan kontraktor/TKJP di lapangan Senipah PT PHM (Pertamina Hulu Mahakam).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adkins, C.L., Jamses D.W., & Jing-Lih, F. (2001). A field study of job insecurity during a financial crisis. *Journal of Group and Organizational Management*. 26(4), 463-483.
- [2] Afzal, Sadia, Muhammad Arshad, Sharjeel Saleem, & Omer Farooq. 2019. The impact of perceived supervisor support on employees' turnover intention and task performance: Mediation of self-efficacy. *Journal of Management Development* © Emerald Publishing Limited 0262-1711 DOI 10.1108/JMD-03-2019-0076.
- [3] Ahmed, Shiraz, Junaid Ansari, Nazneen Kanwal, & Nusrat Kurio. 2021. The impact of work motivation, job stress, insecurity, and engagement on turnover intention.
- [4] Al Faizah, Dewi Masyitha. 2022. Pengaruh coworker support dan supervisor support terhadap work engagement melalui meaningful work. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 10 Nomor 3, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya.
- [5] Alkahtani, A. (2015). Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Rewards. *International Business Research*, 8(4). <https://doi.org/10.5539/ibr.v8n4p210>
- [6] Alkasim, Muhammad Agung & Prahara, Sowanya Ardi. 2019. Perceived organizational support dengan employee engagement pada karyawan. ISSN:2548-4044 *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, Volume 4 Nomor 2, 2019.
- [7] Alkhalaf, A. H. (2017). *Identifying employee engagement factors in the oil and energy industry in saudi arabia A Dissertation in Workforce Education & Development*.
- [8] Amelia, Reski Putri & Lukito, Hendra. 2020. Peran mediasi employee engagement pada faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention. *MENARA Ilmu*, Vol. XIV No.02 April 2020.
- [9] Ardy, Ludi Prasetyo. 2018. Pengaruh job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi work engagement. *Fenomena: Jurnal Psikologi* Volume 27, No. 2 Desember 2018, p-ISSN 0854-2104 e-ISSN 2622-8947, Website: <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/fenomena>.
- [10] Astuti, T., & Helmi, A. F. (2021). Perceived Supervisor Support and Turnover Intention: A Meta-Analysis Study. *Buletin Psikologi*, 29(1), 1. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.54366>
- [11] Biron, M., & Boon, C. (2013). Performance and turnover intentions: a social exchange perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 28(5), 511-531. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2011-0054>
- [12] Claudiantya, Grandita Satira & Suhariadib, Fendy. 2020. Pengaruh perceived organizational support terhadap employee engagement. *Jurnal Fenomena*, Vol. 29 No. 2 (2020), hal. 32-37 ISSN: 2622-8947, DOI: 10.30996/fn.v29i2.4752.
- [13] De Ocampo, R. C., Danao, H. N., & Peña, A. M. (2018). *International Journal of Advanced Research and Publications The Relationship Of Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support To Work Engagement Among BPO-RPO Employees*. www.ijarp.org
- [14] Doğru, Ç. (2018). The Relationship between Perceived Support and Innovative Behavior: Analyzing the Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Business Research - Turk*, 10(2), 384-402. <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.435>
- [15] Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational

- support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- [16] Ekaningtyas, Ni Luh Drahati. 2016. Pengaruh job insecurity terhadap employee engagement dengan perceived organizational support sebagai variabel mediator pada karyawan Hotel XYZ Lombok. *Thesis*, Universitas Airlangga.
- [17] Fauzia, Nida Kania & Marwansyah. 2020. Pengaruh employee engagement terhadap turnover intention studi kasus PT XYZ Bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Vol. 6, No. 1, April 2020. P-ISSN 2460-8211 E-ISSN 2684-706X.
- [18] Greenhalgh, Leonard; Rosenblatt, Zehava. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 1984, 9.3: 438-448.
- [19] Islamy, Fahmi Jahidah. 2017. Pengaruh employee engagement terhadap turnover intention pada dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi kasus pada dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2017). *Jurnal Indonesia Membangun*. ISSN: 1412-6907 (media cetak). ISSN : 2579-8189 (media online). [https://jurnal.inaba.ac.id/Vol. 17, No. 2. Mei - Agustus 2018](https://jurnal.inaba.ac.id/Vol.17, No.2, Mei - Agustus 2018).
- [20] F. Kristiana, F. Fajrianti, and U. Purwono, "Analisis rasch dalam utrecht work engagement scale-9 (uwes-9) versi Bahasa Indonesia," *Jurnal Psikologi*, vol. 17, no. 2, pp. 204-217, Jan. 2019. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- [21] Januartha, A.A Gede Agung & Adnyani, I G.A Dewi. 2019. Pengaruh job insecurity dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan hotel. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2, 2019: 7548 - 7575 ISSN: 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p1>
- [22] Johan, M. F., Nopriyanto, R., Nurul, D., & Ainun, I. (2020). Hubungan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Outsourcing. *Psyche 165 Journal*, 13(1).
- [23] Joy Clark BComm Griffith, L. (2005). *Moderators of the effects of perceived job insecurity: A comparison of temporary and permanent employees*.
- [24] Jung, Hyo Sun, Jung, & Yoon, Hye Hyun. 2021. COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92 (2021) 102703.
- [25] Kalidass, A., & Bahron, A. (2015). The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5). <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n5p82>
- [26] Karina, Desi, Rakhmawati, Rini, & Abidin, M. Zainal. 2018. Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Amaris. *JTAM Jurusan Manajemen FEB ULM: JIMI*, <http://feb.jtam.unlam.ac.id>, *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, Vol. 1. No.1. Maret 2018 Hal: 62-72.
- [27] Khoiroh, Atik. 2021. Hubungan job insecurity terhadap work engagement dengan internal locus of control sebagai moderator pada guru honorer. *Tarbiya Islamia: Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, Volume 11 Nomor 2 Tahun 2021.
- [28] Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E. (1988). Measuring Perceived Supervisory and Organizational Support. *Educational and Psychological Measurement*, 48(4), 1075–

1079. <https://doi.org/10.1177/0013164488484024>
- [29] Kurniawan, R., & Anindita, R. (2021). Impact of Perceived Supervisor Support and Rewards and Recognition Toward Performance Through Work Satisfaction and Employee Engagement in Employee Marketing Banks. *Business and Entrepreneurial Review*, 21(1), 171–192. <https://doi.org/10.25105/ber.v21i1.9280>
- [30] Lewaherilla, Novalien C., Pentury, Gerrit M., & Conchita V., Latupapua. 2021. Employee engagement sebagai mediasi work family conflict dan turnover intention. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, Vol.1 No.6 November 2021, hal. 205.
- [31] Mardika, Hutri & H Yogatama, Yustinus. 2021. Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dengan employee morale dan psychological strain sebagai variabel mediasi pada profesi keperawatan di Jakarta. Vol 3 No 11 (2021): *Syntax Idea*, RM Bussiness Management Binus University Jakarta, Indonesia.
- [32] Maulana Aditya, P., Rumita, R., Soedarto, J., & Tembalang Semarang, S. (n.d.). *analisis variabel yang mempengaruhi tingginya turnover intention pada operator produksi dengan metode regresi linear berganda (Studi Kasus Pada PT Star Fashion Ungaran)*.
- [33] Mohamed, S. A., & Ali, M. (2016). The Impacts of Supervisor Support on Employees' Engagement. *International Journal of Research & Review (Www.Gkpublication.In)*, 3, 3. www.ijrrjournal.com
- [34] Nadhiroh, Erlina. 2022. Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention melalui organizational commitment pada karyawan perbankan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 10 Nomor 2.
- [35] Nassrulloh, Ambarwati, Titik, & Mursidi. 2018. Pengaruh job insecurity dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan pabrik keramik di Mojokari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 7 No. 2 Juni 2018.
- [36] Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). linking social support, work engagement and job performance in nursing. In *International Journal of Business and Society* (Vol. 19, Issue 2).
- [37] Natalia, Jessica & Rosiana, Elvin. 2020. Analisa pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dan turnover intention di Hotel D'Season Surabaya. jessnattt@gmail.com ; elvin.shadily@gmail.com.
- [38] Newman, A., Thanacoody, R., & Hui, W. (2011). The effects of perceived organizational support, perceived supervisor support and intra-organizational network resources on turnover intentions: A study of Chinese employees in multinational enterprises. *Personnel Review*, 41(1), 56–72. <https://doi.org/10.1108/00483481211189947>
- [39] Nurfauzan M, & Halilah, D. I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1).
- [40] Putra, I Putu Riska Andika & Dewi, I Gusti Ayu Manuati. 2019. Pengaruh perceived organizational support dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Karyawan Ahimsa Beach Villa Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 8, 2019 :5139-5163 ISSN: 2302-8912, DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i08.p16>.
- [41] Rachman, Lutfi & Dewanto, Aryo. 2016. Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan turnover intention perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, Vol 14 No 2, 2016, Terindeks dalam Google Scholar.
- [42] Riania, Piannisa Alma & Nisa, Puspita Chairun. 2022. Pengaruh job insecurity

- terhadap turnover intention yang dimediasi job satisfaction, affective organizational commitment, dan work engagement karyawan pabrik yang sudah menikah. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, Vol 23, No 2, Oktober 2022.
- [43] Rudiyanto. (2018). Pengaruh ketidakamanan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap keinginan berhenti kerja melalui stres kerja pada karyawan pt. chevron pacific indonesia di petapahan provinsi riau. *Jurnal Ekonomi*, 26(4), 1–18.
- [44] Sari, Salsabila Rizky Septinia, Indrawan Dona Kumara, Anggun Amanda Endah Pratiwi, Sri Ramadhani Asda, & Andreas Wahyu Gunawan. 2021. Pengaruh training satisfaction, supervisor support terhadap turnover intention yang di mediasi oleh work engagement di Dirjen Bina Pemdes Kemendagri. *Jurnal Sains Manajemen*, Volume. 7 No. 2 Tahun. 2021, e-ISSN: 2443-0064.
- [45] Schalkwyk, Sonet van, Danie H. du Toit, Adriaan S. Bothma, & Sebastiaan Rothmann. 2010. Job insecurity, leadership empowerment behaviour, employee engagement and intention to leave in a petrochemical laboratory. <http://www.sajhrm.co.za>. SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronsbestuur, 8(1), Art. #234, 7 pages. DOI: 10.4102/sajhrm.v8i1.234 Vol. 8 No. 1 Page 1 of 7
- [46] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (n.d.). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. www.mercerHR.com
- [47] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- [48] Septiari, Ni Ketut & Ardana, I Komang. 2016. Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10, 2016: 6429-6456 ISSN: 2302-8912.
- [49] Shinta, Triadma, Sri Mulatsih, Listiana, & Yuliviona, Reni. 2020. Pengaruh dukungan atasan dan stres peran terhadap turnover intention dengan keterikatan perawat sebagai variabel mediasi (Studi kasus RS Dr. Reksodiwiryo Padang). Email: shintatriadma24@gmail.com, listiana@bunghatta.ac.id, reniyuliviona@bunghatta.ac.id.
- [50] Silva, Marantha, Syahrul, Laura, & Rivai, Harif Amali. 2022. Analysis of the effect of job insecurity and work environment psychology on turnover intention. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, Vol 13, No 1 (2022): April 2022, page: 24-37 DOI: <https://doi.org/10.18196/jbti.v13i1.14178>
- [51] Subiantoro, S. A. & Lataruva, E. 2022. Pengaruh job insecurity dan job stress terhadap work engagement dengan self-efficacy sebagai variabel moderating (Studi pada karyawan tetap PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko (Persero) Yogyakarta). *Diponegoro Journal of Management*, vol. 11, no. 2, May. 2022.
- [52] Subiantoro, Shabrina Alifah & Lataruva, Eisha. 2022. Pengaruh job insecurity dan job stress terhadap work engagement dengan self-efficacy sebagai variabel moderating (Studi pada karyawan tetap PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko (Persero) Yogyakarta). *Diponegoro Journal of Management* Volume 11 Nomor 3 Tahun 2022, Halaman 1 <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index> ISSN (Online): 2337-3792.

-
- [53] Sunarjo, R. A., Bernarto, I., Sudibjo, N., & Santoso, M. (2020). The Relationship between Perceived Organizational, Perceived Supervisor Support, and Need Achievement to Work Engagement of School Organization. In *International Journal of Economics and Business Administration: Vol. VIII* (Issue 4)
 - [54] Survival; T., Armanu; Noermijati, Noermijati; Irawanto, Dodi W. The Effect of Job Stress on Turnover Intention Mediated by Burnout and Demographic Characteristics as Moderation Variable. *Quality-Access to Success*, 2019, 20.171.
 - [55] Tambunan, Michela Sabrina, Tewal, Bernhard & Dotulong, Lucky O.H. 2020. The influence of employee engagement, quality of work life and job insecurity to turnover intention (Case study on the employees of PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado). *Jurnal EMBA*, Vol.8 No.4 Oktober 2020, Hal. 703 -712.
 - [56] Triadma, Shinta, Sri Mulatsih, Listiana, & Yuliviona, Reni. 2022. Pengaruh dukungan atasan dan stres peran terhadap turnover intention dengan keterikatan perawat sebagai variabel mediasi (Studi kasus RS Dr. Reksodiwiryo Padang). Email: shintatriadma24@gmail.com, listiana@bunghatta.ac.id, reniyuliviona@bunghatta.ac.id
 - [57] Utami, F. R., & Mujiasih, E. 2015. Hubungan antara perceived supervisor support dengan employee engagement karyawan PT XY di Bekasi. *Jurnal Empati*, 4(3), 102-106. <https://doi.org/10.14710/empati.2015.12983>
 - [58] Van Schalkwyk, S., du Toit, D. H., Bothma, A. S., & Rothmann, S. (2010). Job insecurity, leadership empowerment behaviour, employee engagement and intention to leave in a petrochemical laboratory. *SA Journal of Human Resource Management*, 8(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v8i1.234>
 - [59] Zein, Sarah Fadilah. 2021. Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi: Studi pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Al-Islam Cicadas Bandung. *Tesis*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN