

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka merupakan bagian penting dalam sebuah penelitian yang berfungsi untuk memberikan landasan teoritis serta konteks akademis yang relevan dengan topik yang dikaji. Bagian ini menyajikan berbagai teori, konsep, dan temuan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam memahami permasalahan serta membangun kerangka berpikir yang sistematis. Dengan mengacu pada literatur yang telah ada, peneliti dapat mengidentifikasi kesenjangan penelitian, memperkuat argumen, serta memastikan bahwa studi yang dilakukan memiliki kontribusi ilmiah yang jelas. Oleh karena itu, dalam tinjauan pustaka ini akan dibahas berbagai perspektif teoritis serta hasil penelitian sebelumnya yang mendukung analisis terhadap permasalahan yang diteliti.

Selain sebagai dasar dalam pengembangan kerangka teoritis, tinjauan pustaka juga memiliki peran strategis dalam merumuskan hipotesis serta menentukan metode penelitian yang tepat. Dengan menelaah studi-studi terdahulu, peneliti dapat mengevaluasi pendekatan yang telah digunakan serta mempertimbangkan variabel *work engagement*, *turnover intention* dan *self regulation*. Dalam penelitian kuantitatif, tinjauan pustaka dapat membantu dalam mengidentifikasi variabel independen dan dependen yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya, sehingga dapat dilakukan perbandingan atau pengembangan lebih lanjut. Sementara dalam penelitian kualitatif, tinjauan pustaka berfungsi sebagai referensi dalam memahami makna, konteks, serta dinamika yang

melatarbelakangi suatu fenomena. Oleh karena itu, dalam tinjauan pustaka ini, berbagai sumber literatur yang kredibel dan relevan akan dikaji secara sistematis guna memastikan bahwa penelitian yang dilakukan memiliki kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

### **2.1.1 *Work Engagement***

Dalam era persaingan dunia kerja yang semakin dinamis, organisasi dituntut untuk tidak hanya merekrut sumber daya manusia yang kompeten, tetapi juga mampu mempertahankan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Salah satu konsep yang mendapat perhatian luas dalam konteks ini adalah *work engagement* atau keterlibatan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyal terhadap organisasi, serta memiliki daya tahan terhadap tekanan kerja. Oleh karena itu, *work engagement* dipandang sebagai faktor kunci dalam mendorong produktivitas, inovasi, dan retensi karyawan di berbagai sektor industri. Dalam konteks ini, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement*, baik dari aspek individu maupun organisasi, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan optimal.

#### **2.1.1.1 Pengertian *Work Engagement***

Konsep *Work Engagement* (keterlibatan kerja) berkembang sebagai hasil pengembangan dari konsep-konsep sebelumnya, seperti kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan perilaku organisasi karyawan (Belinda et al., 2021). Selain itu, *work engagement* juga dipandang sebagai antitesis positif dari *burnout*, dalam hal ini pengertian tersebut berbeda dengan kelelahan, melainkan

karyawan dengan *work engagement* memiliki hubungan yang efektif dan energik terhadap pekerjaan dan melihat tuntutan pekerjaan sebagai tantangan.

Pegawai atau karyawan dengan *work engagement* lebih memiliki perasaan senang serta lebih menikmati pekerjaan tanpa ada tekanan maupun paksaan (Belinda et al., 2021). *Work Engagement* merupakan konstruk psikologi positif karyawan merasa senang dan antusias. Hal yang dimaksud adalah sejauh mana seorang karyawan merasa senang dan nyaman terhadap pekerjaan mereka (Sakuco et al., 2020). Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan keunggulan dibandingkan dengan mereka yang memiliki keterlibatan rendah. Karyawan tersebut umumnya lebih antusias dan bersemangat, serta menunjukkan kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik. Selain itu, keterlibatan yang tinggi juga berpotensi menular kepada rekan kerja lainnya, sehingga mendorong terbentuknya hubungan interpersonal yang positif dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja kelompok. (Sakuco et al., 2020).

*Work Engagement* merupakan keterlibatan, komitmen karyawan dalam berkontribusi dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Mempunyai karyawan yang loyal dan setia merupakan harapan bagi setiap perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja dan produktivitas yang mengarah tercapainya pada visi dan misi perusahaan (Wicaksono, 2020).

Dengan demikian, menurut beberapa pendapat dan para ahli dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah keterlibatan emosional dan pekerjaan yang positif pada karyawan sehingga memunculkan rasa aman dan nyaman dalam

bekerja untuk mencapai visi suatu perusahaan. *work engagement* pada seorang karyawan bisa menumbuhkan rasa loyal dan meningkatkan produktivitas pada saat sedang bekerja.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang memengaruhi *Work Engagement***

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi keterikatan pekerjaan (*work engagement*) (Belinda et al., 2021), yaitu sebagai berikut.

##### **1. *Job Resources* (sumber daya kerja)**

Model ini dimaksudkan bahwa keterikatan kerja ditentukan oleh sumber daya kerja merujuk pada berbagai aspek yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, meliputi dimensi fisik, psikologis, lingkungan sosial, serta kondisi lingkungan kerja.

##### **2. *Job Demands* (tuntutan pekerjaan)**

Model ini menyatakan bahwa keterikatan kerja ditentukan dari tuntutan fisik dan psikologis secara terus-menerus.

##### **3. *Personal Resources* (pencapaian nilai)**

Gagasan *personal resources* adalah bahwa keterikatan kerja merupakan hasil dari kemampuan individu dalam mengendalikan diri yang memberikan dampak positif mencakup tiga dimensi utama, yaitu *self-esteem* (harga diri), *optimism* (optimisme), dan *self-efficacy* (efikasi diri).

### **2.1.1.3 Indikator *Work Engagement***

Indikator yang digunakan untuk mengukur *Work Engagement* menurut (Rahmayani & Wikaningrum, 2022) adalah:

1. *Vigor* (semangat)

*Vigor* merupakan salah satu indikator dari *work engagement*. Semangat disini mencerminkan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi bagi seorang karyawan serta kesediaan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan ketangguhan ketika menemukan kesulitan.

2. *Dedication* (pengabdian)

Mengacu pada antusiasme individu yang kuat dalam pekerjaan mereka disertai dengan kebanggaan, inspirasi dan perasaan signifikansi pribadi.

3. *Absorption* (penghayatan)

Penghayatan ini ditandai dengan komitmen penuh pada pekerjaannya sehingga individu karyawan tersebut tidak dapat melepaskan diri dari pekerjaannya.

### **2.1.2 *Self Regulation***

*Self-regulation* adalah keterampilan penting yang memungkinkan individu untuk bertindak secara terencana dan terorganisir, tanpa terjebak dalam impulsif atau kecenderungan sesaat. Ini menjadi dasar dalam pencapaian tujuan yang lebih besar, dan sangat relevan dalam berbagai aspek kehidupan seperti pendidikan, pekerjaan, dan hubungan sosial. Individu dengan tingkat self-regulation yang

baik dapat menjaga kestabilan emosi, berpikir jernih dalam menghadapi tantangan, serta terus berusaha meskipun menghadapi kesulitan.

#### **2.1.2.1 Pengertian *Self Regulation***

*Self-regulation* merupakan kemampuan individu untuk mengelola, mengontrol, merencanakan, mengarahkan, dan memantau perilaku guna mencapai tujuan tertentu dengan menerapkan strategi yang sesuai. Proses ini melibatkan berbagai aspek, termasuk fisik, kognitif, motivasional, emosional, dan social (Ansani & H. Muhammad Samsir, 2022).

*Self-regulation* merupakan kemampuan individu untuk mengarahkan perilakunya dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan, sekaligus memungkinkan individu tersebut menunda kepuasan jangka pendek demi memperoleh hasil yang lebih bernilai di masa depan. Dalam proses *self-regulation*, seseorang akan menerima informasi yang berkaitan dengan tujuan yang ditetapkan, memiliki motivasi untuk melakukan perubahan, mengeksplorasi alternatif perilaku yang dapat mendukung perubahan tersebut, serta melakukan evaluasi terhadap efektivitas perilaku yang telah diubah (Syafitri et al., 2024).

Regulasi diri merupakan kemampuan individu untuk mengelola pencapaian dan tindakannya secara mandiri, yang mencakup penetapan tujuan pribadi, evaluasi terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut, serta pemberian penghargaan kepada diri sendiri sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian yang telah diraih (Keo et al., 2023).

Kesimpulan dari pendapat-pendapat diatas bahwa *self regulation* atau regulasi diri adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan perilaku diri sendiri. *Self regulation* membuat seseorang memiliki pandangan bahwa diri sendiri yang menciptakan keputusan untuk berperilaku atau bertindak sesuai dengan tujuan dari dalam dirinya sendiri, sehingga *self regulation* diharapkan bisa membangun pribadi yang produktif.

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor *Self Regulation***

Terdapat 3 faktor *Self Regulation* diantaranya (Pratiwi & Wahyuni, 2019):

a. Individu

Faktor individu terbagi menjadi tiga antara lain:

- 1) Pengetahuan, semakin banyak dan beragam referensi yang dimiliki seseorang maka semakin membantu juga seseorang tersebut melakukan regulasi diri.
- 2) Kemampuan Metakognisi, semakin tinggi kemampuan metakognisi seseorang maka semakin terbantu pelaksanaan regulasi diri.
- 3) Tujuan yang direncanakan, semakin tinggi kemungkinan individu untuk menerapkan regulasi diri dalam usaha mencapai tujuan tersebut.

b. Perilaku

Konsep ini merujuk pada bagaimana individu memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan regulasi diri.

Semakin besar upaya yang dilakukan seseorang dalam mengelola dan mengarahkan dirinya, maka secara tidak langsung kapasitas regulasi diri tersebut akan semakin meningkat.

c. Lingkungan

Berkaitan dengan lingkungan kerja yang mendukung atau tidak mendukung bagi seseorang dalam melaksanakan regulasi dirinya tersebut.

#### **2.1.2.3 Indikator *Self Regulation***

Terdapat empat indikator *self regulation* menurut (Self et al., 2020) yaitu:

1. Inisiatif dalam belajar;

Kemampuan individu untuk secara proaktif memulai proses pembelajaran tanpa bergantung pada arahan eksternal. Individu yang memiliki inisiatif dalam belajar menunjukkan kemandirian yang tinggi dalam mengidentifikasi kebutuhan belajarnya dan mengambil langkah awal untuk memenuhi kebutuhan tersebut secara mandiri.

2. Memiliki hasrat untuk belajar;

Dorongan intrinsik yang mendorong individu untuk terus menggali pengetahuan dan keterampilan baru. Hasrat ini mencerminkan motivasi internal yang kuat untuk berkembang secara personal maupun profesional, serta kesiapan untuk terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran.

3. Mengarahkan dan mengendalikan diri untuk belajar;

Mengacu pada kapasitas individu dalam mengelola perilaku, emosi, dan sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan pembelajaran. Termasuk di dalamnya adalah kemampuan menetapkan tujuan, mengatur strategi, menjaga fokus, serta mengontrol diri dari berbagai distraksi yang dapat menghambat proses belajar.

#### 4. Mengambil keputusan.

Menggambarkan kompetensi individu dalam menentukan pilihan-pilihan yang berkaitan dengan proses pembelajaran, seperti memilih metode atau sumber belajar yang sesuai, serta mengevaluasi dan merevisi strategi belajar secara reflektif. Kemampuan ini memungkinkan individu untuk membuat keputusan yang efektif demi mencapai hasil belajar yang optimal.

#### **2.1.3 *Turnover Intention***

*Turnover Intention* atau niat untuk berhenti bekerja adalah konsep yang merujuk pada sejauh mana seseorang memiliki keinginan atau niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu dekat. Fenomena ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan dan organisasi karena dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas, biaya rekrutmen, dan pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian terkait *Turnover Intention* sering kali melibatkan pengukuran dan analisis terhadap faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi keputusan seorang karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Variabel-variabel seperti kepuasan kerja, stres, peluang pengembangan karir, serta

persepsi terhadap pengelolaan perusahaan sering kali dijadikan fokus utama dalam studi mengenai *Turnover Intention*.

Pentingnya memahami *turnover intention* tidak hanya sebatas pada aspek finansial, tetapi juga terkait dengan dampak terhadap dinamika tim, kinerja organisasi, dan budaya kerja. Oleh karena itu, penelitian tentang *turnover intention* memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang dapat mengurangi risiko kehilangan talenta berharga dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

#### **2.1.3.1 Pengertian *Turnover Intention***

*Turnover intention* merujuk pada niat dan kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara sukarela atau memutuskan untuk berpindah ke tempat kerja lain berdasarkan pilihan pribadi (Putri et al., 2023).

*Turnover intention* adalah tahap terakhir dalam proses pengambilan keputusan seorang karyawan untuk secara sengaja meninggalkan perusahaan, dengan tujuan mencari alternatif pekerjaan (Putri & Emilisa, 2022). Pada tahap ini, karyawan akan membandingkan kondisi pekerjaan yang ada dengan pilihan lain sebelum memutuskan untuk tetap bertahan atau mengundurkan diri.

*Turnover intention* berdampak secara langsung pada pembiayaan sumber daya manusia. Ketika karyawan secara aktif terlibat dalam pekerjaan, otomatis karyawan dapat merasakan kelelahan. Hal tersebut dapat meningkatkan *turnover intention* yang tinggi (Putri & Emilisa, 2022).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan dalam berpindah tempat kerja atau mencari pekerjaan alternatif lain. Hal ini bisa berdampak negatif bagi organisasi atau perusahaan karena apabila tingkat *turnover* tinggi maka akan keluar biaya tambahan untuk perekrutan karyawan baru.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang memengaruhi *turnover intention***

Berbagai faktor memainkan peran kunci dalam membentuk niat untuk meninggalkan pekerjaan atau *turnover intention*. Mulai dari lingkungan kerja hingga aspek manajerial, pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor ini menjadi esensial untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam memitigasi tingkat *turnover intention* (Prawitasari, 2019).

Terdapat 7 faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* (Wahyudi et al., 2024), yaitu:

1. Stres Kerja;

Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan ketidakpuasan dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan, tekanan dari atasan, dan konflik interpersonal di tempat kerja merupakan penyebab umum stres kerja.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang rendah sering kali menjadi alasan utama seseorang ingin keluar dari pekerjaannya. Ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan di tempat kerja dapat meningkatkan kemungkinan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

### 3. Kompensasi dan Benefit

Karyawan yang merasa gaji dan benefit yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kontribusinya cenderung memiliki *turnover intention* yang tinggi.

### 4. Pengembangan Karier

Kurangnya kesempatan untuk promosi atau kemajuan karier dapat mengingkatkan *turnover intention*. Karyawan yang merasa tidak ada peluang untuk berkembang di perusahaan cenderung mencari peluang di tempat lain.

### 5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan suportif, seperti kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan dapat meningkatkan *turnover intention*.

### 6. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menyebabkan ketidakpuasan dan meningkatkan *turnover intention*. Kepemimpinan yang otoriter atau kurang komunikatif dapat memperburuk situasi.

### 7. Faktor demografis

Faktor seperti usia, status pekerjaan, dan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap *turnover intention*. Misalnya karyawan yang lebih muda atau memiliki status pekerjaan kontrak cenderung memiliki niat untuk keluar yang lebih tinggi.

#### **2.1.3.3 Indikator *Turnover Intention***

Indikator *turnover intention* menurut (Rostandi & Senen, 2021) diantaranya:

1. *Thinking of quitting*

*Thinking of quitting* merujuk pada perilaku individu yang mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dimensi ini berhubungan dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, yang kemudian memicu pemikiran untuk mengundurkan diri dari tempat kerja yang ada.

2. *Intention to search alternatives*

*Intention to search alternatives* merujuk pada perilaku individu yang memiliki niat untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Dimensi ini menggambarkan karyawan yang sudah mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, sehingga mereka mulai mencari peluang pekerjaan di luar perusahaan yang dirasa lebih baik.

3. *Intention to quit*

*Intention to quit* merujuk pada perilaku individu yang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Dimensi ini menggambarkan karyawan yang berencana untuk keluar setelah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik daripada yang mereka miliki saat ini, dan keputusan akhir akan ditentukan oleh karyawan tersebut, apakah tetap bertahan atau mengundurkan diri.

## 2.1.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Muchtadin (2022)	Hubungan Antara <i>Work Engagement</i> dengan <i>turnover intention</i> pada Generasi Milenial di Jabodetabek	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Work Engagement</i> dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu objek, tidak ada variabel mediasi dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara <i>work engagement</i> dengan <i>turnover intention</i> pada pekerja milenial di jabodetabek.
2	Putri et al (2023)	Peran <i>Job Satisfaction</i> memediasi Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap <i>turnover intention</i> di Whiz Prime Hotel Kota Padang	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Work Engagement</i> dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu variabel mediasi dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Engagement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pada staff Whiz Prime Hotel Kota Padang.
3	Mondo et al (2022)	<i>Social Support and Self-Efficacy on Turnover Intentions: The Mediating Role of Conflict and Commitment</i>	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Turnover Intention</i>	Terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu tidak ada variabel <i>Work Engagement</i>	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
4	Wibowo et al (2022)	<i>Resilience and turnover intention: The Role of Mindful Leadership, Emphatic Leadership, and Self Regulation</i>	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>turnover intention</i> dan <i>Self Regulation</i>	Terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu objek, tidak ada variabel independen dan tempat penelitian	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>Self Regulation</i> memediasi hubungan antara <i>Resilience, Mindful Leadership</i> dan <i>turnover intention</i> pada Perawat Pasien COVID-19 di Indonesia.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5	Merissa (2018)	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap <i>turnover intention</i> Melalui <i>Satisfaction</i> Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. LOTTE SHOPPING INDONESIA SIDOARJO	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Work Engagement</i> dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu objek, variabel mediasi dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Engagement</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> di PT. LOTTE SHOPPING INDONESIA SIDOARJO.
6	Wicaksono (2020)	<i>Work Engagement</i> Sebagai Prediktor <i>turnover intention</i> Pada Karyawan Generasi Millennial di PT. Tri-Wall Indonesia	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Work Engagement</i> dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu tidak ada variabel mediasi	Hasil Penelitian menunjukkan <i>Work Engagement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
7	Putri et al (2022)	Pengaruh <i>Work Engagement</i> , <i>Openness To Experience</i> , <i>Neuroticism</i> , Terhadap <i>turnover intention</i> Pada Karyawan Hotel Mulia Jakarta	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Work Engagement</i> dan <i>turnover intention</i> .	Terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu tidak ada variabel mediasi, dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Engagement</i> dan <i>Neuroticism</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan hotel mulia Jakarta
8	Cahyana et al (2021)	<i>Work Engagement</i> Dengan Intensi <i>Turnover</i> Pada karyawan	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Work Engagement</i> dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu tidak ada variabel mediasi, dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Engagement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
9	Putri (2022)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Melalui <i>Work Engagement</i> Pada Karyawan.	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Work Engagement</i>	Terdapat perbedaan yaitu tempat penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work Engagement</i> karyawan PT. PELNI Surabaya.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10	Lisnayanti (2024)	Pengaruh <i>Ethical Leadership</i> Terhadap <i>turnover intention</i> Dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Mediasi	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Work Engagement</i> dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu variabel mediasi, dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Employee Engagement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
11	Belinda et al (2023)	<i>Work Engagement</i> Pada Petugas Layanan <i>Work Engagement</i> on <i>Service Officer</i>	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Work Engagement</i>	Terdapat perbedaan yaitu tidak ada variabel independen dan mediasi, objek dan tempat penelitian	Hasil penelitian Menunjukkan Bahwa Optimalisasi, Membantu Orang Lain, dan Emosional Pada Pekerjaan, Serta Dengan <i>Job Demands</i> dan <i>Job Resources</i> Yang Rendah Maka Pegawai Akan Memiliki <i>Work Engagement</i> Rendah.
12	Bakker et al (2019)	<i>Daily Job Crafting and Momentary Work Engagement: A Self-determination and Self-Regulation Perspective</i>	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Work Engagement</i> dan <i>Self Regulation</i>	Terdapat perbedaan yaitu objek dan tempat penelitian	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>Daily Job Crafting</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Work engagement</i> .
13	Azizah et al (2023)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> melalui Kinerja Karyawan sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan yaitu dari variabel Kinerja Karyawan, <i>Employee Engagement</i> , tempat penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Employee Engagement</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
14	Wahab et al (2024)	Pengaruh <i>Work Engagement</i> dan <i>Workplace Well-Being</i> terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Work Engagement</i> dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu pada tempat penelitian dan tidak ada variabel mediasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>Work Engagement</i> dan <i>Workplace Well-Being</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15	Hermawan et al (2019)	Hubungan <i>Work Engagement</i> dengan <i>turnover intention</i> : Studi pada karyawan PT.X	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Work Engagement</i> dan <i>turnover intention</i> .	Terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu objek dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Engagement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
16	Zammitti et al (2022)	<i>Work Engagement as a Moderating Factor between Positive Attitude toward Smart Working and Job and Life Satisfaction.</i>	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Work Engagement</i> .	Terdapat perbedaan yaitu tidak ada variabel <i>Turnover Intention</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>self regulation</i> .
17	Simone (2017)	<i>The Role of Job Satisfaction, Work Engagement, Self-Efficacy and agentic capacities on Nurses turnover intention and Patient Satisfaction.</i>	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Work Engagement</i> dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan dari objek dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job Satisfaction, Self Efficacy</i> dan <i>Work Engagement</i> berpengaruh negatif terhadap turnover intention.
18	Wulandari (2021)	<i>The Influence of Job Stress, Workaholism and Work Engagement on Job Satisfaction and turnover intention in the Garment Industry</i>	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Work Engagement</i> dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan dari objek dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Engagement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
19	Novrandy et al (2022)	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan <i>Work Engagement</i> Terhadap <i>Task Performance</i> dan <i>turnover intention</i> dengan Mediasi <i>Supervisor Support</i>	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Work Engagement</i> , dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan dari variabel <i>Work-Family Conflict</i> , <i>Task</i> <i>Performance</i> , dan variabel mediasi <i>Supervisor Support</i> dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Engagement</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armada TBK.
20	Fauzana et al (2023)	Efek Religiusitas dan <i>Work Family Conflict</i> terhadap Niat <i>turnover intention</i> Karyawan dengan <i>Work Engagement</i> sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri)	Adanya kesamaan variabel yaitu <i>Work Engagement</i> dan <i>turnover intention</i> .	Terdapat perbedaan dari variabel <i>Work Family Conflict</i> , Religiusitas dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Engagement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Fenomena *turnover intention* pada karyawan bagian produksi di industri kopi seringkali dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti beban kerja yang tinggi, dan ketidakjelasan jenjang karier. Karyawan di bagian produksi, yang biasanya bekerja di bawah tekanan waktu, target dan tuntutan kualitas, cenderung merasa tertekan apabila tidak ada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kurangnya pengakuan terhadap kontribusinya. Selain itu, minimnya kesempatan untuk berkembang atau naik jabatan di perusahaan dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan niat untuk mencari pekerjaan lain. Sementara itu, indikator dari *turnover intention* yaitu,

*Thinking of quitting, Intention to search alternatives, Intention to quit* (Rostandi & Senen, 2021).

Faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* adalah *self regulation* (Wikaningtyas et al., 2023). *Self-regulation* adalah kemampuan individu untuk mengatur, mengendalikan, merencanakan, mengarahkan, dan memantau perilaku guna mencapai tujuan tertentu, dengan menerapkan strategi yang sesuai. Proses ini melibatkan berbagai aspek, termasuk fisik, kognitif, motivasional, emosional, dan social (Ansani & Samsir, 2022). *Self regulation* atau kemampuan mengatur diri sendiri ternyata punya peran besar dalam mengurangi *turnover intention*, khususnya pada karyawan yang menghadapi tekanan di tempat kerja. Karyawan yang bisa mengatur dirinya sendiri dengan baik cenderung lebih tahan terhadap situasi sulit, seperti beban kerja yang berat atau ketidakpuasan dengan kondisi kerja, sehingga mereka lebih kecil kemungkinannya untuk merasa ingin keluar dari pekerjaan (Mishra et al., 2022). Karyawan yang memiliki *self regulation* yang baik lebih fokus pada tujuan jangka panjang dan bisa menjaga keseimbangan emosional meski dihadapkan pada masalah. Sebaliknya, karyawan yang kesulitan mengatur diri sering kali merasa lebih mudah frustrasi, yang bisa meningkatkan keinginan mereka untuk berpindah kerja. Sehingga, untuk membangun kemampuan *self regulation* pada karyawan bukan hanya bermanfaat untuk kesehatan mental mereka, tapi juga bisa membantu menurunkan *tingkat turnover* dalam perusahaan (Majstorovic et al., 2022). Sementara itu, indikator dari *self regulation* yaitu, Inisiatif dalam belajar, Memiliki hasrat untuk belajar, Mengarahkan dan mengendalikan diri untuk belajar, Mengambil keputusan (Self et al., 2020).

*Self Regulation* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengatur dirinya sendiri maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan pentingnya pengembangan keterampilan *self-regulation* dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan retensi karyawan (Mondo et al., 2022).

Dari sudut pandang lain, Keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya (*work engagement*) dapat berperan penting dalam mengarahkan kemampuan individu untuk mengatur dirinya sendiri (*self regulation*) (Singhal., 2022). Kemampuan ini kemudian berdampak positif terhadap peningkatan kinerja kerja. *Work Engagement* merupakan konstruk psikologi positif karyawan merasa senang dan antusias (Sakuco et al., 2020). Ketika seseorang karyawan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, mereka cenderung memiliki energi yang lebih besar, fokus yang lebih baik, serta komitmen yang kuat terhadap tugas-tugasnya. Kondisi ini dapat memperkuat *self-regulation*, yaitu kemampuan untuk mengarahkan pikiran, emosi, dan tindakan secara sadar guna mencapai tujuan jangka panjang. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan cenderung lebih mampu mengendalikan impuls, menetapkan tujuan yang realistik, dan memantau kemajuan dirinya secara terus-menerus. Sehingga, *work engagement* berperan sebagai faktor pendukung dalam membentuk dan memperkuat mekanisme *self-regulation*, yang pada akhirnya berdampak terhadap penuruan niat keluar karyawan dari perusahaan (Singhal, 2022). Sementara itu, indikator mengenai *work engagement* yaitu, *vigor*, *dedication*, *absorption* (Rahmayani & Wikaningrum, 2022).

*Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self regulation*, yang berarti semakin tinggi tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan (*work engagement*) maka semakin tinggi kemampuan mereka untuk mengarahkan diri sendiri (Zammiti et al., 2022).

Secara keseluruhan, *turnover intention* pada karyawan produksi di industri kopi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti beban kerja dan ketidakjelasan jenjang karier, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan *self-regulation*. Karyawan yang memiliki *self-regulation* tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja dan emosi negatif, sehingga memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan. Kemampuan ini pun tidak berdiri sendiri, melainkan dapat diperkuat oleh *work engagement*, di mana keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mendorong energi positif, fokus, dan komitmen yang kuat, yang pada akhirnya membentuk regulasi diri yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada perbaikan sistem kerja, tetapi juga pada pengembangan keterlibatan kerja dan kemampuan regulasi diri karyawan guna menekan tingkat *turnover intention* secara efektif.

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dibuatkan hipotesis penelitian, yaitu:

H1: *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Self Regulation* pada karyawan Kopi Ki Oyo.

H2: *Self Regulation* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Kopi Ki Oyo.

H3: *Self Regulation* memediasi hubungan antara *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan Kopi Ki Oyo.