

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka ini akan dijelaskan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Konsep dan teori tersebut dapat dijadikan sebagai perumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian dan sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian.

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Manajemen banyak digunakan dalam berbagai bidang yang mengatur atau memimpin dan mengelola seluruh sumber daya dalam suatu organisasi maupun perusahaan agar sesuai dan mencapai sasaran yang diinginkan. Berikut beberapa pengertian manajemen menurut para ahli diantaranya:

Menurut (Afandi, 2018) :

“Berpendapat bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Menurut (Indayani, 2018) :

“Menyatakan bahwa Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.”

Berbeda halnya menurut (Robbins, 2017, 2019) :

*“Management is the process of getting things done and through other people effectively and efficiently.”*

Berdasarkan beberapa definisi manajemen dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya organisasi yang didalamnya terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, secara efektif dan efisien, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang penting sekarang ini, sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya yang utama, disamping berbagai sumber daya lainnya. Oleh sebab itu, dalam pengelolaannya sumber daya manusia haruslah berkualitas. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan.

Menurut (Sinambela, 2016) :

“Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.”

Menurut (Noor, 2020) :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya karyawan dengan mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia ke dalam strategi bisnis.”

Menurut (Larasati, 2021) :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu asset utama perusahaan dalam pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang terdapat pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

#### **2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tugas utama dari seorang manajer sumber daya manusia untuk mengelola manusia (karyawan) yang dimiliki seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia demi mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Sedarmayanti, 2020) fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi 2 (dua) fungsi yaitu fungsi manajerial dan operasional manajemen sumber daya manusia diantaranya sebagai berikut:

##### 1. Fungsi Manajerial

###### a. Perencanaan (*Planning*)

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan fungsi perencanaan.

###### b. Pengorganisasian (*Organization*)

Serangkaian tindakan yang akan dilakukan dan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan ini penting karena sebagai langkah awal untuk mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan serta membandingkannya dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. Pemberian Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai.

d. Pengintegrasian Karyawan (*Integration of employees*)

Fungsi pengintegrasian berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan, dan masyarakat.

e. Pemeliharaan Karyawan (*Maintenance of employees*)

Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (*Work termination*)

Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan pegawai.

### **2.1.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dan dominan dalam organisasi, hal ini berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu dari kegiatan orang lain. (Hasibuan, 2019) mengungkapkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Monitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

### **2.1.3 Job Insecurity**

*Job Insecurity* (ketidakamanan kerja) dapat menimbulkan dampak negatif, baik dalam aspek non psikologis maupun aspek psikologis. Dampak dari aspek psikologis yang ditimbulkan oleh ketidakamanan kerja bisa berupa perasaan murung, perasaan bersalah, penurunan kreativitas, penurunan komitmen, kekhawatiran serta kemarahan (Kadek, 2018)

#### **2.1.3.1 Pengertian Job Insecurity**

*Job Insecurity* (ketidakamanan kerja) didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

Menurut (Rosenblatt, 2018) :

"*Job Insecurity* yaitu sebagai perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam."

Menurut (Halimah, Fathoni, 2018) :

“*Job Insecurity* merupakan sebuah pengalaman internal individu yang dicirikan dengan adanya ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaannya.”

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang yang negative karena perasaan yang tidak baik seperti perasaan bingung, tidak aman, ketakutan, stress maupun ketidakpastian yang ditimbulkan dari pekerjaannya.

### **2.1.3.2 Komponen Terjadinya *Job Insecurity***

Komponen yang mengakibatkan timbulnya *job insecurity* menurut (Gde Ekky Angga Udayana Sabda, 2017) adalah :

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji.
2. Arti pekerjaan itu sebagai individu. Seberapa pentingnya aspek pekerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya.
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

### 2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Menyebabkan *Job Insecurity*

Faktor-faktor yang menyebabkan adanya *job insecurity* menurut (Robbins, 2019) mengemukakan faktor-faktor penyebab *job insecurity* adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi :

1. Umur

Berdasarkan bertambahnya umur seseorang individu maka akan semakin berkurang produktifitasnya dan akan menimbulkan *job insecurity* pada diri individu tersebut.

2. Status Perkawinan

3. Kesesuaian Antara Kepribadian dan Pekerjaan

Apabila karyawan merasa tidak sesuai atau tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan akan merasa tidak aman atau mengalami *job insecurity*.

4. Tingkat Kepuasan Kerja

Setiap individu tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sehingga apabila terdapat seorang individu yang sudah puas dengan hasil kerjanya maka belum tentu individu lainnya merasa puas, sehingga individu yang merasa tidak puas tersebut dapat mengalami *job insecurity*.

Burchell (2018; 2) menyebutkan bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor subyektif yang berhubungan dengan konsekuensi-konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti kemudahan mencari pekerjaan



baru, karakteristik dari pekerjaan yang baru serta pengalaman menjadi pengangguran.

2. Faktor obyektif seperti stabilitas pekerjaan, masa kerja, tingkat retensi atau daya tahan kerja karyawan.

#### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Job Insecurity**

Menurut (Ashford, 2018) mengembangkan pengukuran dari konsep *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dan menyatakan bahwa :

1. Arti Penting Aspek Kerja

Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.

Indikator untuk dimensi ini yaitu :

- a. Kenaikan gaji sebagai tolak ukur keberhasilan dalam bekerja.
  - b. Promosi sebagai ukuran kesuksesan dalam bekerja.
2. Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja

Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek

kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.

Indikator dari dimensi ini yaitu :

- a. Kekhawatiran karyawan akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan.
  - b. Kekhawatiran kehilangan Harkat dan Martabat
3. Ketidakberdayaan (*Powerlessness*)

*Ketidakberdayaan (powerlessness)* yaitu ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya dalam Halungunan (2017).

Indikator dari dimensi ini yaitu :

- a. Ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan.
- b. Ketidakberdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja.

#### **2.1.4 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang diberikan oleh karyawan atas pekerjaan, imbalan atau gaji, penghargaan, rekan kerja, sikap atasan, dan

lingkungan kerja. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

#### **2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam perusahaan, hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, atau produktif. Perilaku manusia ditentukan oleh motif atau kebutuhan dalam diri manusia berdasarkan pada pengenalan yang diterima sebelumnya serta berhubungan dengan situasi dan perannya dalam perusahaan.

Menurut (Sinambela, 2016) :

“Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.”

Menurut (Indrasari, 2017) :

“Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan, sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.”

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang pekerjaan mereka, perasaan ketidakpuasan kerja karyawan muncul pada saat harapan-harapan mereka tidak terpenuhi. Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai tujuan dan harapan-harapan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Apabila kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi berarti pekerjaan yang digeluti dapat memberikan rasa

kepuasan, namun sebaliknya jika kebutuhannya tidak terpenuhi dengan baik, maka karyawan tersebut merasakan pekerjaannya tidak memberikan rasa keputusan.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Keputusan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut (Sinambela, 2017) bahwa setidaknya terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja dan suhu ruangan.
4. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.
5. Mutu pengawasan, kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

6. Faktor hubungan antar pegawai antara lain hubungan antara manager dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara pegawai, sugesti dari teman se Kantor, emosi serta situasi kerja.

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan mereka. Kepuasan kerja terjadi apabila kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dengan karyawan merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan yang mereka yakin akan diterima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Menurut (Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan *supportive colleagues*. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Mentally Challenging Work*

Karyawan dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas.

2. *Equitable Rewards*

Karyawan menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil sesuai yang diharapkan.

3. *Supportive Working Conditions*

Karyawan selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman.

#### 4. *Supportive Colleagues*

Karyawan yang mendapatkan dukungan positif dari rekan-rekan kerjanya akan cenderung mendapatkan kepuasan dalam setiap pekerjaan.

Sehingga dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dari diri karyawan, maka akan tercipta perasaan puas dan otomatis karyawan yang mengalami kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya. Faktor kepuasan kerja karyawan tidak hanya berdampak pada kualitas layanan, namun juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan agar perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan itu sendiri.

#### **2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut (Robbins, 2019), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
  - a. Tugas yang diberikan.
  - b. Kesempatan belajar.
2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu :

- a. Kesesuaian gaji yang diterima.
  - b. Keadilan penggajian.
3. Promosi (Promotion), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Peluang promosi kenaikan jabatan berdasarkan senioritas.
  - b. Peluang promosi kenaikan jabatan berdasarkan prestasi.
4. Supervisi (Atasan), yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

Indikator dari dimensi ini, yaitu :

- a. Atasan yang memotivator.
  - b. Atasan yang solutif.
5. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu :

- a. Rekan kerja yang memberikan kenyamanan.
- b. Bantuan dan nasihat antar rekan kerja.

### **2.1.5 Turnover Intention**

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain.

#### **2.1.5.1 Pengertian Turnover Intention**

*Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut (Halimah et al., 2016) :

“*Turnover intention* (intensi keluar) adalah keinginan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.”

Menurut (Harnoto (dalam Karina, Rakhmawati, 2019) :

“*Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, penyebab timbulnya keinginan berpindah kerja pada karyawan adalah adanya pengaruh buruk dari pemikiram disfungsional.”

Menurut (Judge, 2019) :

“*Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain”.



Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja diperusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan recruitment, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

#### **2.1.5.2 Jenis-Jenis *Turnover Intention***

Secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh 2 (dua) hal (Kasmir, 2018), yaitu:

1. Diberhentikan

Diberhentikan maksudnya adalah karyawan diberhentikan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai sebab, misalnya telah memasuki usia pensiun, atau mengalami cacat sewaktu bekerja, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Untuk yang pensiun alasannya karena sudah memasuki usia pensiun, sedangkan yang dipensiunkan karena cacat, karena dianggap sudah tidak atau kurang memiliki kemampuan, sehingga tidak mampu lagi bekerja seperti sebelumnya.

2. Berhenti sendiri

Artinya karyawan berhenti dengan keinginan atau permohonannya sendiri, untuk keluar dari perusahaan, tanpa campur tangan pihak perusahaan. Alasan pemberhentian ini juga bermacam-macam, misalnya karena masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang, atau jenjang karir yang tidak jelas atau ketidaknyamanan lainnya.

Namun jika karyawan tersebut merasa tidak diperlukan tenaganya, maka segera akan diproses untuk diberhentikan, karena jika karyawan yang sudah minta berhenti dan tetap dipertahankan, akan mengakibatkan motivasi kerjanya lemah dan berdampak kepada kinerjanya.

### **2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Efendi, 2020)Novliadi menyatakan adanya beberapa faktor terjadinya *turnover intention* yaitu:

1. Usia, karyawan dengan usia yang lebih muda, cenderung memiliki tingkat keinginan berpindah kerja lebih tinggi. Hal ini disebabkan karena karyawan yang usianya lebih lanjut, malas apabila harus berpindah-pindah tempat kerja dikarenakan berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang semakin menurun dan sebagainya.
2. Lama kerja, semakin lama bekerja maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. *Turnover* lebih sering dialami oleh karyawan dengan masa kerja lebih singkat.
3. Tingkat pendidikan dan intelegensi, karyawan yang mempunyai intelegensi yang tinggi akan merasakan cepat bosan terhadap pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan lainnya dari pada karyawan dengan tingkat pendidikan yang terbatas, karena tingkat intelegensi nya juga terbatas.
4. Keikatan dengan perusahaan, karyawan yang memiliki rasa keikatan yang kuat dengan perusahaan tempatnya bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki, rasa aman, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang

positif. Akibatnya akan menurunkan dorongan untuk berpindah pekerjaan ke perusahaan lain.

5. Ketidakpuasan kerja, ketidakpuasan kerja menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* memiliki beberapa aspek, yaitu ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi, serta hubungan interpersonal. Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan kemudian terrealisasi dengan keluar dari pekerjaannya.

#### **2.1.5.4 Dimensi dan Indikator *Turnover Intention***

Dimensi dan indikator dari *Turnover intention* menurut (Mobley, 2017) mengemukakan ada tiga dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur turnover intention, yaitu:

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

Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*) Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Kejadian ini biasanya diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, disaat ketidakpuasan itu muncul kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

Indikator untuk dimensi ini, yaitu:

- a. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan.
- b. Berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

- c. Keinginan untuk tidak hadir bekerja.
2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)  
 Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan yang sudah merasa bahwa keberadaannya didalam perusahaan sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga hal tersebut yang menjadi faktor pendorong karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerjanya saat ini.  
 Indikator dari dimensi ini, yaitu:
    - a. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan.
    - b. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.
  3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)  
 Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) Mencerminkan individu yang mencari pekerjaan pada organisasi lain 55 yang dirasa lebih menguntungkan dibandingkan dengan pekerjaannya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik bisa dalam hal beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, pemimpin, dan juga faktor lainnya.
    - a. Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik.
    - b. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik.

#### **2.1.6 Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian terlebih dahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan

antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Selain itu, penelitian terdahulu dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, serta dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini.

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang dapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Kristianto, T., & Khasanah, N. (2021)  “Pengaruh Beban Kerja, <i>Job Insecurity</i> dan Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen).”  Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 3 (3) Juni 2021	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> ,	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel kepuasan kerja.
2	Aji, Yonif Wahyu Purnama (2021)  “Pengaruh Beban Kerja, <i>Job Insecurity</i> dan Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Kurir PT JNE Cabang Cilacap).”	<i>Job insecurity</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> kurir pengiriman barang PT JNE Cabang Cilacap.	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel kepuasan kerja.

No	Penelitian Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa) 2021			
3	Syahrizal, A. and Ahmadi, H (2021)  “Pengaruh Stress Kerja dan Ketidakamanan Kerja ( <i>Job Insecurity</i> ) terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Kurir Perusahaan Pengiriman (JNE) In Simba.”  Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (Vol. 3) 2021.	Ketidakamanan kerja ( <i>job insecurity</i> ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel kepuasan kerja.
4	Gde Ekky Angga Udayana Sabda, A.A. Sagung Kartika Dewi (2017)  “Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> karyawan kontrak di Bali Dynasty Resort”  E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.6, 2016	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian ini sama-sama meneliti <i>job insecurity</i> , kepuasan kerja, dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan objek karyawan kontrak di Bali Dynasty Resort.
5	Nasrulloh (2018)  “Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Pabrik Keramik Di Mojosari”  Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 7 No. 2 Juni 2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian ini sama-sama meneliti <i>job insecurity</i> , kepuasan kerja, dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan objek karyawan kontrak di Pabrik Keramik Mojosari.
6	Benny Saputra (2017)  “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> PT.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian ini sama-sama meneliti <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel kepuasan kerja.

No	Penelitian Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Parit Padang Pekanbaru”  JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017			
7	A.A Gede Agung Januartha dan I G.A Dewi Adnyani (2019)  “Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Hotel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian ini sama-sama meneliti <i>job insecurity</i> , kepuasan kerja, dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan objek karyawan kontrak di Hotel.
8	Mia Kurnia, Rini Sarianti, Yuki Firia (2019)  “Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bagian Sales Pada PT Suka Fajar Cabang Solok”  ECOGEN Vol. 2, No. 1-5 Maret 2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian ini sama-sama meneliti <i>job insecurity</i> , kepuasan kerja, dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan objek karyawan kontrak di PT Suka Fajar Cabang Solok.
9	Audina, Vika, and Tatang Kusmayandi (2018)  “Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> ”  <i>Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi (JSMA)</i> Vol. X No. 1, 2018	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian ini sama-sama meneliti <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel kepuasan kerja.
10	Regina Desvarani dan Sastra Tamami (2019)  “Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam”	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	Penelitian ini sama-sama meneliti <i>job insecurity</i> , kepuasan kerja, dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan objek karyawan kontrak di PT BPR Artha Prima Perkasa.

No	Penelitian Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	<p>Siti Solehah dan Sri Langgeng Ratnasari (2019)</p> <p>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. <i>Federal Internasional Finance Cab Batam</i>”</p> <p>DIMENSI, Vol. 8, No. 2:210-239 Juli 2019</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i>.</p>	<p>Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel kepuasan kerja.</p>
12	<p>Dhiannya Pandan Arum dan Rr. Sri Handari (2020)</p> <p>“Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui <i>Turnover Intention</i> Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada <i>Driver</i> PT. Gojek Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta)</p> <p>Prosiding UMY Grace. 2020 Oct 27;1(1):73-83</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti <i>job insecurity</i>, kepuasan kerja, dan <i>turnover intention</i>.</p>	<p>Penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan objek karyawan di PT. Gojek Indonesia DIY.</p>
13	<p>Ni Nyoman Yani Ssri Lestari dan Ni Wayan Mujiati (2018)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i></p> <p>E-Jurnal Manajemen Unud, vol. 7, No. 6 2018</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i>.</p>	<p>Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel <i>job insecurity</i>.</p>
14	<p>Rini Fitriantini Agusdin, Situ Nurmayanti (2020)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stress</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i>.</p>	<p>Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel <i>job insecurity</i>.</p>



No	Penelitian Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram  Jurnal Distribusi Vol.8, no. 1 Maret 2020			
15	Ima Alifian, Mudji Rahardjo (2017)  Analisis Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi Pada Karyawan <i>OutSourcing</i> PT. Pos Indonesia Cabang Kudus)  Diponogoro Journal of Management Volume 5, No.1 Tahun 2016 halaman 1-8	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan.	Penelitian ini sama-sama meneliti <i>job insecurity</i> kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan objek PT.POS Indonesia Cabang Kudus.
16	Ronald Mawei (2017)  <i>Job insecurity</i> , komitmen organisasi karyawan dan kepuasan kerja serta dampaknya Terhadap <i>intention to quit</i> karyawan <i>outsourcing</i> di PT. PLN Area Manado  Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 4, No. 1 2016	<i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to quit</i> , kepuasan kerja Berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to quit</i> .	Penelitian ini sama-sama meneliti <i>job insecurity</i> , dan kepuasan kerja.	Penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan objek karyawan <i>outsourcing</i> di PT. PLN Area Manado.
17	Monica Florida Johan, Rizal Nopriyanto, dan Nurul Ismi Ainun (2020)  Hubungan <i>job insecurity</i> intensi <i>turnover</i> pada karyawan <i>outsourcing</i> di universitas Yogyakarta	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> terhadap intensi <i>turnover</i> sebesar 0,239 dengan $p = 0,047$ ( $<0,05$ ) disimpulkan bahwa <i>job insecurity</i> berhubungan dengan intensi <i>turnover</i> .	Penelitian ini sama-sama meneliti <i>job insecurity</i> dan <i>turnover</i> .	Penelitian terdahulu tidak ada variabel kepuasan kerja dan melakukan penelitian dengan objek karyawan <i>outsourcing</i> Universitas Yogyakarta.

No	Penelitian Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Psyche 165 Journal, Vol. 13, No. 1, Januari 2020			
18	Kadek Adi Surya Negara dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2017)  Pengaruh ketidakamanan kerja dan stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan <i>outsourcing</i> pada sense sunset hotel seminyak  E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7, 2017	Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian ini sama-sama meneliti ketidakamanan kerja dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel kepuasan kerja.
19	Asep Saifuddin Chalim (2018)  <i>Effect Of Job Insecurity, Oorganization Commitment, Job Satisfaction Turnover Intention: A Case Study Of Newcomer Lectures At Private Ilamic Universitas In East Java Province, Indonesia</i>  E-Jurnal Ilmiah Peuraeun Vol. 6, No. 2, May 2018 Pages: 199-214	<i>This research can be concluded that Job Insecurity has a positive and significant effect on Turnover Intention.</i>	Meneliti variabel <i>Job Insecurity and Turnover Intention</i>	Penelitian ini berbeda wilayah, tempat dan waktu penelitian. Tidak meneliti variabel Kepuasan Kerja.
20	Ni Nyoman Yani Sri Lestari dan Ni Wayan Mujiati (2018)  Pengaruh stress kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap <i>turnover intention</i> .  E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No.6 2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian ini sama-sama meneliti kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel <i>job insecurity</i> .
21	Azeez Rasheed Olawale et.al (2017)	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja	Meneliti variabel kepuasan kerja	Penelitian terdahulu tidak

No	Penelitian Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Job satisfaction, turnover intention and organizational commitment</i></p> <p>Journal of Management research Vol. 8 issue No. 2 2016</p>	dengan <i>turnover intention</i> .	dan <i>turnover intention</i> .	menggunakan variabel <i>job insecurity</i> .
22	<p>Jen Hung Wang et.al (2017)</p> <p><i>Relationships among job satisfaction and turnover intention.</i></p>	- Terdapat pengaruh negative antara kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i> .	Meneliti variabel kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel <i>job insecurity</i> .
23	<p>Saba Iqbal et.al (2017)</p> <p>The impact of organizational Commitment, <i>job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention</i></p> <p>International Journal of human resource studies Vol. 4 No. 2 2014</p>	Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	Meneliti variabel kepuasan kerja dan <i>turnover Intention</i> .	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel <i>Job insecurity</i> .
24	<p>Tibrat Sangroengrob (2017)</p> <p>The impact of employee's satisfaction, organization commitment and work commitment to <i>turnover intention: a case study of it outsourcing company in thailand</i></p> <p>Scitech journal Vol. 3 (2010)</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan Kepuasan kerja tidak berpengaruh pada <i>turnover intention</i>	Meneliti kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu menggunakan variabel <i>job insecurity</i> .
25	<p>Marisa Ames, Laila Meiliyandrie Indah Wardani (2020)</p> <p>The effect of <i>job insecurity to turnover intention</i> of outsource employee Southeast Asia Psychology Journal Vol. 10 (2020)</p>	- Hasil menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh sangat signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan outsourcing di PT. X.	Meneliti variabel <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i> .	Lokasi penelitian berbeda.

No	Penelitian Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
26	Komang Krisna Heryanda (2019)  <i>The Effect Of Job Insecurity On Turnover Intention Through Work Satisfaction In Employees Of PT. Telkom Access Singaraja</i>  International Journal Of Sosial Science and Business. Vol. 3 No. 3 tahun 2019	- Kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> . - <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. - <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . - Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Meneliti variabel <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
27	Asep Saifuddin Chalim (2018)  Effect of <i>job satisfaction</i> on <i>turnover intention</i> : a case study of newcomer lequrest at private islamic universitas in east java province indonesia Jurnal ilmiah Peura deun Vol.6, No.2, May 2018	- Terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>job insecurity</i> dengan <i>turnover intention</i> . - Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i> .	Meneliti variabel <i>job insecurity</i> , kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> .	Lokasi penelitian berbeda, dan menambah satu variabel yaitu komitmen organisasi.
28	I Nyoman Agus Setiawan (2017)  Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Legian Village Hotel  E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 8, 2016: 4983-5012	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian ini sama-sama meneliti <i>job insecurity</i> , kepuasan kerja, dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan objek karyawan kontrak di Legian Village Hotel.

Sumber : Hasil data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya memfokuskan pada aspek *turnover intention* sebagai isu

sentralnya. Meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam variabel bebas (variabel *independent*). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah *job insecurity* dan kepuasan kerja yang menunjukkan perbandingan yang substantif dengan penelitian sebelumnya, sehingga originalitas penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan. Dilihat dari hasil penelitian di atas terbukti bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan dengan *turnover intention* karyawan, Kepuasan kerja pun terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel independen yaitu: *Job Insecurity* ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen *Turnover Intention* ( $Y$ ).

### **2.2.1 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention***

*Job insecurity* merupakan perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam. *Job Insecurity* mengacu pada jumlah pekerjaan yang diberikan untuk karyawan. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap terjadinya peningkatan *turnover*, karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan karena mereka merasakan kerja yang tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ima Alifian, Mudji Rahardjo (2017) terbukti bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan. Gde Ekky Angga Udayana Sabda, A.A. Sagung Kartika Dewi (2017) dalam penelitiannya juga menyebutkan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Marisa Arnes, Laila Meiliyandrie Indah Wardani (2020) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa *job insecurity* berpengaruh sangat signifikan terhadap *turnover intention*. Komang Krisna Heryanda (2019) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Dari hasil penelitian Ima Alifian, Mudji Rahardjo, Gde Ekky Angga Udayana Sabda, A.A. Sagung Kartika Dewi, Marisa Arnes, Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Komang Krisna Heryanda terbukti bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Karyawan yang memiliki kepuasan rendah lebih mudah untuk meninggalkan organisasi dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Diketahui bahwa umumnya karyawan keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaannya karena tidak puas terhadap gaji, promosi, jenis pekerjaan, dan minimnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Pada penelitian ini kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang berperan memediasi variabel *job insecurity* dan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Noviliadi dikutip oleh Ni Nyoman Sunariani (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Menurut Stephen P. Robbins (2017:118) menyatakan

bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang luas.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ima Alifian, Mudji Rahardjo (2017) terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Kemudian Gde Ekky Angga Udayana Sabda, A.A. Sagung Kartika Dewi (2017) juga melakukan penelitian dengan hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jen Hung Wang et.al. (2017) melakukan penelitian dengan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Saba Iqbal et.al (2017) melakukan penelitian dengan hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Dari hasil penelitian Ima Alifian dan Mudji Rahardjo, Gde Ekky Angga Udayana Sabda, A.A. Sagung Kartika Dewi, Jen Hung Wang et.al. , Saba Iqbal et.al terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **2.2.3 Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

*Job insecurity* dan kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dengan *turnover intention*, karena *job insecurity* merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan atau mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih aman dari pekerjaan sekarang sehingga dapat mempengaruhi tingkat *turnover*

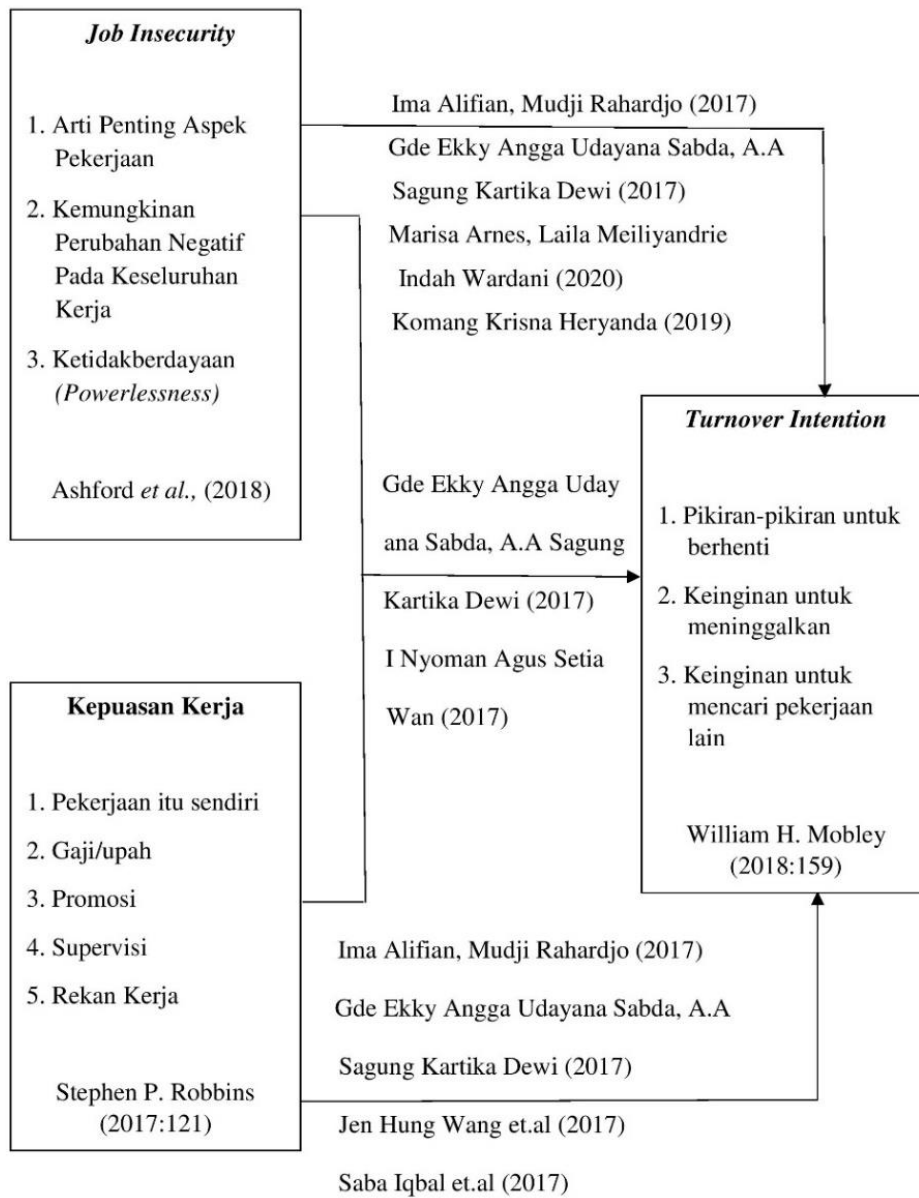
karyawan, serta kepuasan kerja yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat *turnover intention* pada suatu perusahaan dimensi yang berada dalam kepuasan kerja yang tinggi dari diri karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan loyal terhadap perusahaan dan sulit untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gde Ekky Angga Udayana Sabda, A.A. Sagung Kartika Dewi (2017) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (keinginan berpindah) karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (keinginan berpindah) karyawan. I Nyoman Agus (2017) juga melakukan penelitian dengan hasil yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari hasil penelitian Gde Ekky Angga Udayana Sabda, A.A. Sagung Kartika Dewi (2017) dan I Nyoman Agus (2017) terbukti bahwa *job insecurity* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dalam gambar 2.1.





**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan maupun pernyataan . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara sampai terbukti kebenarannya dari suatu penelitian. Berdasarkan pada kerangka teoritis di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

#### 2. Hipotesis Parsial

a. Terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

b. Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.