

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Usulan penelitian ini akan menjelaskan mengenai teori-teori yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang dihadapi. Dengan menyesuaikan permasalahan yang dianggap dalam penelitian ini yaitu *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan. Dalam kajian pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh pada teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang sedang terjadi. Teori-teori yang dipilih dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah sesuai dari para ahli.

2.2 Manajemen

Secara umum, manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Selain itu, manajemen juga dapat diartikan menurut etimologinya. Manajemen berarti sebagai seni mengatur dan melaksanakan, berdasarkan Bahasa Prancis kuno. Manajemen juga dapat diartikan sebagai usaha perencanaan, koordinasi, serta pengaturan sumber daya yang ada demi mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berikut ini dikemukakan mengenai pendapat beberapa ahli tentang manajemen :

Menurut Robbins & Coulter (2017:7), menyatakan bahwa: “Manajemen merupakan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan aktivitas koordinasi dan pengawasan kerja orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien”.

Menurut Firmansyah & Mahardika (2018:1), menyatakan bahwa: “Manajemen sangat penting bagi kehidupan manusia, dengan adanya manajemen akan mempermudah suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai sebuah efektifitas dan efisiensi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada manajemen yang telah dibuat sejak awal. Untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan harus menetapkan manajemen yang baik dan teratur.”

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020:9), menyatakan bahwa: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Berdasarkan pemaparan dari para ahli tentang pengertian manajemen diatas, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen merupakan serangkaian kegiatan atau aktivitas yang dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.2 Fungsi Manajemen

Menurut Robbins & Coulter (2017:9) terdapat empat dari fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi, mengembangkan rencana kerja yang terpadu, dan mengkoordinasikan berbagai aktivitas dalam mencapai tujuan sasaran-sasaran tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menentukan tugas-tugas apa saja yang harus diselesaikan, siapa-siapa yang akan melakukannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, bagaimana struktur dan desain organisasi, dan dimana keputusan tersebut harus diambil.

3. Kepemimpinan (*Leading*)

Harus dapat memotivasi para bawahannya, membantu menyelesaikan konflik di antara mereka, mengarahkan para individu atau kelompok-kelompok individu dalam bekerja, memilih metode komunikasi yang paling efektif, serta menangani beragam isu lainnya yang berkaitan dengan perilaku karyawan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Memantau, membandingkan, dan mengevaluasi sejauh mana segala sesuatunya telah dilakukan sesuai rencana, memastikan sasaran-sasaran dapat dicapai, dan pekerjaan-pekerjaan diselesaikan sebagaimana mestinya.

2.2.3 Unsur-unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut Firmansyah & Mahardhika (2018:5) menyatakan bahwa, ada sejumlah unsur pokok manajemen yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu: unsur *man*, *money*, *material*, *machine*, *method*, dan *market*. Keenam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Unsur manajemen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. *Man* (Manusia)

Yakni Sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Dengan adanya faktor SDM, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi

2. *Money* (Uang)

Yakni faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi.

Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (Budget), upah karyawan (Gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi. Upah karyawan (gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.

3. *Material* (Bahan)

Yakni berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Adanya barang mentah, maka dapat disajikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.

4. *Machine* (Mesin)

Yakni mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.

5. *Method* (Metode)

Yakni tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sarana agar tercapai tujuan akan dituju.

6. *Market* (Pasar)

Yakni tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Seorang manajer pemasaran dituntut untuk dapat menguasai pasar, sehingga kegiatan pemasaran hasil produksi dapat berlangsung. Agar pasar dapat dikuasai, maka kualitas dan harga barang haruslah sesuai dengan selera konsumen dan daya beli masyarakat.

2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia yaitu dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi menurut pemimpin dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat membantu tercapainya tujuan dalam perusahaan.

2.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia telah dibuat oleh banyak para ahli dan para peneliti sebelumnya terdapat beberapa kesamaan antara pengertian dari yang satu dengan yang lain pengertian dari manajemen sumber daya manusia, dapat dilihat definisi dari para ahli mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di bawah ini:

Menurut Edy Sutrisno (2017:5), menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020:10), menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2020:2), menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembang, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau dalam mencapai tujuan suatu perusahaan”.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari tentang bagaimana mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia di dalam organisasi secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat dapat tercapai.

2.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan memahami fungsi-fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia, dalam keberadaanya manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi. Berikut diantaranya fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia, menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020:21) meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan dalam suatu perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan mendapatkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan Tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan Lembaga Pendidikan dan norma-norma sosial. Sebagai manusia kita harus memiliki rasa kesadaran dan kedisiplinan dalam diri.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada sebuah organisasi. Adapun pendapat menurut para ahli salah satunya menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2017:7), berpendapat bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerja secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah ke seluruh organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan akan pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisational dan nilai dalam manajemen SDM.

Maka dari tujuan manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia merupakan cara untuk mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu untuk mencapai tujuannya.

2.4 Pengertian *Job Insecurity*

Pengertian *Job insecurity* telah dibuat oleh banyak para ahli dan para peneliti terdapat beberapa kesamaan antara pengertian dari yang satu dengan yang lain, dapat dilihat definisi dari para ahli mengenai *job insecurity* di bawah ini:

Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018:2) menyatakan bahwa: “*Job Insecurity* adalah ketidakamanan kerja adalah persepsi subjektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi masalah pekerjaan”.

Menurut Munandar dalam penelitian Gayatri & Muttaqiyathun (2020:2), menyatakan bahwa: “*Job Insecurity* merupakan ketakutan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja”.

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt, dalam penelitian Wiwin Husin (2021) Menyatakan Bahwa: “*Job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidak pastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan.

Maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu rasa tidak aman atau ketidakberdayaan untuk menjamin kesinambungan dari suatu pekerjaan dalam kondisi yang terancam.

2.4.1 Faktor-faktor *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt, dalam penelitian Rikardo & Susanti (2019) telah mengkategorikan adanya penyebab terjadinya *job insecurity* terhadap seorang karyawan yaitu masuk ke dalam tiga kelompok sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan dan organisasi

Job insecurity merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan suatu perusahaan yang berubah-ubah. *Job Insecurity* juga disebabkan kurangnya memadainya fasilitas kerja, beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan, memberikan persepsi terhadap pekerjaan yang dikerjakan,

sehingga mengakibatkan timbulnya niat untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya.

2. Karakteristik individual dan jabatan pekerja

Karakteristik individual dan jabatan pekerjaan terdiri dari: usia, gender, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latar belakang budaya, status, sosial ekonomi, dan pengalaman kerja. Hal ini sering kali memicunya seorang karyawan merasa insecure terhadap pekerjaan yang sedang dijalankannya.

3. Karakteristik personal pekerja

Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* misalnya: *locus of control*, *self-esteem*, dan rasa kebersamaan. Hal ini bisa menjadi faktor terjadinya penyebab bahwa karyawan merasakan *job insecurity*.

2.4.2 Dimensi dan Indikator *Job Insecurity*

Indikator *job insecurity* dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator untuk mengukur apakah *job insecurity* salah satu alasan karyawan dalam mengundurkan diri dari pekerjaannya. Menurut Greenhalgh & Rosenblatt dalam Penelitian Wiwin Husin (2021) menyatakan bahwa beberapa dimensi dari *job insecurity* sebagai berikut:

1. Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan

Kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dirasakan pegawai di tempat kerja. Beberapa karyawan senang diberhentikan, terutama jika mereka

menerima pesangon yang lebih menarik, dan dapat meninggalkan perusahaan sekarang ke perusahaan baru, atau lebih tertarik beralih dalam pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan lama ke perusahaan baru.

2. Tingkat ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan

Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait dengan aspek-aspek pekerjaan. Seperti ketika karyawan melakukan kesalahan, maka bagi karyawan tidak tetap (kontrak) akan mendapat ancaman berupa tidak dapat mempertahankan tingkat gaji yang sekarang, dan bagi karyawan tetap tidak bisa memperoleh kenaikan gaji, atau bahkan kemungkinan untuk tidak mendapatkan promosi dari perusahaan yang bersangkutan.

3. Kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan

Munculnya peristiwa-peristiwa negatif yang menyebabkan kemungkinan terjadinya ancaman yang dirasakan oleh karyawan, seperti dipindahkan ke kantor cabang lain yang prospeknya kurang baik atau bahkan dipecat. Ketidakmampuan individu atau karyawan dalam mencegah terjadinya ancaman yang akan berpengaruh terhadap kelangsungan karir mereka.

4. *Powerlessness* atau ketidakberdayaan

Ketidakberdayaan adalah ketidakmampuan individu atau karyawan dalam mencegah terjadinya ancaman yang akan berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan. Ketidakberdayaan seorang karyawan justru akan membuat terjadinya *job insecurity* semakin meningkat jika dilakukan secara terus menerus.

2.5 Pengertian Stres Kerja

Pengertian stres kerja telah dibuat oleh banyak para ahli dan para peneliti terdapat beberapa kesamaan antara pengertian dari yang satu dengan yang lain, dapat dilihat definisi dari para ahli mengenai stres kerja di bawah ini:

Menurut Robbins & Judge (2017:429), menyatakan bahwa: “Stres kerja adalah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020: 204), menyatakan bahwa: “Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif”.

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2020:157), menyatakan bahwa: “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari simtom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”.

Berdasarkan pengertian stres kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana seseorang tertekan berlebihan pada pekerjaan yang dapat mempengaruhi sebuah interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya yang dapat mengancam dan mempengaruhi kondisi fisik serta kondisi psikologis pada seorang karyawan. Kondisi fisik serta kondisi psikologis pada seorang karyawan.

2.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Penyebab stres kerja pada individu Ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Menurut Robbins & Judge (2017:431) mengungkapkan bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi sumber stres yang berpotensi, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stres di antara karyawan di dalam organisasi tersebut. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama: ekonomi, politik, dan teknologi.

2. Faktor Organisasional

Robbins & Judge (2017:431) telah mengkategorikan faktor organisasi menjadi tiga, yaitu tuntutan tugas, peran dan interpersonal.

- a. Tuntutan tugas, terkait dengan pekerjaan seseorang. Mereka meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik.

- b. Tuntutan peranan, terkait dengan tekanan yang dia pegang dalam organisasi. konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memutuskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi Ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak daripada batas waktu.
- c. Tuntutan interpersonal, merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari pada kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

3. Faktor Pribadi

Individu biasanya bekerja sekitar 40 hingga 50 jam dalam seminggu. Namun, pengalaman dan permasalahan yang dihadapi oleh orang-orang dalam jam kerja 120 plus dapat meluas ke dalam pekerjaan. Hal ini justru harus diperhatikan kembali bagi sebuah perusahaan, seharusnya mempekerjakaan karyawannya sesuai dengan jam operasional yang telah dikerluarkan oleh undang-undang ketenagakerjaan.

2.5.2 Cara mengatasi Stres Kerja

Kemampuan seseorang dalam mengatasi stres tentunya berbeda-beda dan beragam tentunya. Hal ini juga tergantung dari masalah yang dialami dan daya tahan yang dimilikinya dalam menghadapi stres tersebut, sebaliknya jika daya tahannya lemah maka akan mengalami kesulitan dalam mengatasi stres tersebut. Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola yang dapat

mempengaruhi dalam menanggulangi stres salah satunya menurut Anwar P. Mangkunegara (2020:158), sebagai berikut ini:

1. Pola Sehat

Menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan Tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

2. Pola Harmonis

Menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola harmonis, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur secara teratur. Selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

3. Pola Patologis

Menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan

mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

Untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi yaitu: memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres, dan meningkatkan daya tahan pribadi.

2.5.3 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017:597), menyatakan bahwa terdapat 3 dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut ini:

1. Stres Lingkungan, yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi
2. Stres Organisasi, yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal
3. Stres Individu, yang meliputi permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi, dan kepribadian

2.6 Pengertian *Turnover Intention*

Pengertian *Turnover Intention* telah dibuat oleh banyak para ahli dan para peneliti terdapat beberapa kesamaan antara pengertian dari yang satu dengan yang lain, dapat dilihat definisi dari para ahli mengenai *Turnover Intention* di bawah ini:

Menurut P.Z Wilandha & R. Wahyuningtyas dalam Kartono (2017:44), menyatakan bahwa: “*Turnover Intention* merupakan keinginan pegawai untuk

mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi”.

Menurut Issa et al, dalam kartono (2017: 44) menyatakan bahwa: “*Turnover Intention* merupakan perilaku pegawai yang terkait dengan niat untuk secara sukarela meninggalkan organisasi, yang juga dapat mempengaruhi status dan kebijakan organisasi dan mempengaruhi produktivitas pegawai”.

Menurut Mobley dalam Gayatri & Muttaqiyathun (2020), menyatakan bahwa: “*Turnover Intention* atau keinginan pindah kerja, adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat yang lain menurut pilihannya sendiri”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan para karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan atau pindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang menurutnya lebih baik.

2.6.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Mobley dalam Wiwin Husin (2021) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu, yang dapat mempengaruhi *turnover intention* berdasarkan karakteristik individu yang dimaksud seperti umur, pendidikan, status perkawinan.
2. Lingkungan Kerja, lingkungan fisik maupun sosial, lingkungan fisik semacam kondisi posisi pekerjaan, serta buat lingkungan sosial semacam budaya dari area kerja dan mutu dari kehidupan kerja.

3. Kepuasan Kerja, kepuasan merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi beban kerja.

2.6.2 Dimensi Indikator *Turnover Intention*

Beberapa indikator *turnover intention* yang dikemukakan oleh P.Z. Wilandha & R. Wahyuningtyas dalam Kartono, (2017: 43) antara lain:

1. Kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (*tendency to leave the company*)
2. Kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (*possibility to find another job*)
3. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan (*possibility to think out of the company*)
4. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat (*possibility to think out of the company in the near time*)
5. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility to think out of the company if there is any better opportunity*).

2.7 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Kajian yang digunakan yaitu mengenai *job insecurity* dan stres kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian terdahulu juga dimaksudkan untuk memperkaya

teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, serta dipakai sebagai sumber perbandingan peneliti yang sedang dilakukan kemudian diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini.

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang didapatkan dari jurnal-jurnal sebelumnya di internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya mengenai penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Agung Wahyu, dkk (2021) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part) Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI). Vol 12, No. 1, 2021 ISSN: 2301-8313	Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel <i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan manufaktur (Automotive Dan Metal Part) Dimana pengaruh ini bersifat positif, yang artinya <i>job insecurity</i> pada karyawan itu meningkat maka <i>turnover intention</i> karyawan akan mengalami peningkatan.	- Variabel <i>Job Insecurity</i> - Variabel <i>Turnover Intention</i>	- Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian - Variabel Komitmen organisasi
2.	M. Soelton, dkk (2021)	Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel <i>job Insecurity</i>	- Variabel <i>Job Insecurity</i>	- Objek penelitian

No.	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Job Insecurity Anomaly on Turnover Intention and Employee Performance in The Organization Heavy Equipment Transportation Services</i></p> <p>European Journal of Business and Management Research. Vol 6, No.2, Hal. 211-214, April 2021. ISSN: 2507-1076</p>	<p>berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Artinya jika rasa tidak aman dalam bekerja di suatu perusahaan baik, maka tingkat keinginan untuk keluar dari karyawan tersebut akan semakin kecil atau rendah</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Turnover Intention</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Tempat penelitian - Waktu penelitian - Variabel - Kompensasi, Konflik kerja, Kinerja karyawan
3.	<p>Selena Medysar, dkk, (2019)</p> <p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo</p> <p>Jurnal Majalah Ekonomi, Vol. 24. No. 2, Hal. 194-202, Desember 2019 ISSN: 1411-9501</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan dari variabel <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui stress kerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Job Insecurity</i> - Variabel <i>Turnover Intention</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian - Variabel intervening - stres Kerja

No.	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	<p>Komang Krisna (2019)</p> <p><i>The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees</i></p> <p><i>International Journal of Social Science and Business</i>, hal 198-205. Vol.3, No.3, Hal, 198-205, 2019 ISSN: 2614-6533</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Job Insecurity</i> - Variabel <i>Turnover Intention</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian - Variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat
5.	<p>M. Iqbal & Li Hailah (2017)</p> <p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Sandy Globalindo</p> <p>Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi Vol.3. No.1, Hal. 98-108, April 2017</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, jika <i>job insecurity</i> meningkat, maka <i>turnover intention</i> karyawan Pt. sandy globalindo akan meningkat pula.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Job Insecurity</i> - Variabel <i>Turnover Intention</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian
6.	<p>Achmad Farizki, dkk (2020)</p> <p><i>The Influence Of Job Stress, Organizational</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Job Stres</i> - Variabel <i>Turnover Intention</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian - Variabel

No.	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Climate And Job Environment On Employee Turnover Intention</i></p> <p><i>International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM) Vol.5, No.2, January 2020, Hal. 15-22</i> ISSN: 2456-4559</p>	<p>kerja karyawan dapat meningkatkan <i>turnover intention</i> karyawan.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja, Iklim organisasi
7.	<p>Irma Gustiana (2018)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Perusahaan Otomotif Industri Manufaktur Mobil di Indonesia</p> <p>Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol.20, No.2, Hal. 135-140, Desember 2018 ISSN:1410-9875</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada perusahaan otomotif</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Stres Kerja - Variabel <i>Turnover Intention</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian - Variabel Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja
8.	<p>Ni Putu, dkk. (2022)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>job satisfaction</i> berpengaruh negatif dan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Stres Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Tempat penelitian

No.	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Bagian Produksi CV. UC Silver Gold Bali Batubulan-Gianyar</p> <p>Jurnal manajemen, kewirausahaan dan pariwisata, Vol. 2, No.2, Hal. 600-605, Mei 2022</p>	<p>signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. <i>Job satisfaction</i> dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Turnover Intention</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian - Variabel <i>Satisfaction</i>
9.	<p>Nanda & Argo (2020)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di Kota Batam</p> <p>Jurnal SNISTEK Vol.3, No.25, Hal. 102-106.September 2020</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan di Kota Batam.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel stres kerja - Variabel <i>Turnover Intention</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian - Variabel Kepuasan Kerja
10.	<p>Fadhila, dkk (2022)</p> <p><i>The Effect Of Job Insecurity, Work Stress, And Role Conflicts On</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Ini menunjukkan <i>job insecurity</i> sangat berperan dalam <i>turnover</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Job Insecurity</i> - Variabel Stres Kerja - Variabel <i>Turnover Intention</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian - Variabel Peran Konflik

No.	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Turnover Intentions In Employees</i></p> <p><i>Dynasty International Journal Of Digital Business Management.</i> Vol.3, No.3, Hal. 478-485, April 2022 E-ISSN: 2715-4203</p>	<p><i>intention</i>. Semakin tinggi <i>job insecurity</i> pada karyawan maka akan meningkatkan <i>turnover intention</i>. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berperan dalam <i>turnover intention</i>. Semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka akan meningkatkan <i>turnover intention</i>.</p>		
11.	<p>Chelly Gabriela, dkk (2022)</p> <p><i>The Influence Of Job Insecurity And Job Stress On Employee Turnover Intention At Pt. Sinar Pure Foods International During The Covid-19 Pandemic</i></p> <p>Jurnal EMBA Vol.10 No.2 April 2022, Hal. 260-269 ISSN 2303-1174</p>	<p>Hasil penelitian ini menemukan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> secara parsial. <i>Job stress</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> secara parsial. <i>Job insecurity</i> dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Job Insecurity</i> - Variabel <i>Job Stres</i> - Variabel <i>Turnover Intention</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian
12.	<p>Ahmad & Rini (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan <i>Job Stress</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, <i>job</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Job Insecurity</i> - Variabel <i>Job Stres</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian

No.	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PR. Alfi Putra Jawa Timur Jurnal Ilmu Manajemen Vol.11, No. 1, Hal. 73-78, Juni 2022	<i>stress</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention, job insecurity</i> dan <i>job stress</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	- Variabel <i>Turnover Intention</i>	
13.	Dwi Mulyana, dkk (2021) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Karyawan Bagian Sewer PT .X Semarang) Jurnal Admisi dan Bisnis, Vol. 22, No. 2, Hal. 153-157, 2021	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan <i>job insecurity</i> secara parsial maupun bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT X manufaktur Semarang.	- Variabel <i>Job Insecurity</i> - Variabel stres kerja - Variabel <i>Turnover Intention</i>	- Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian - Variabel beban kerja
14.	Pieter, dkk (2022) <i>The Effect of Job Insecurity and Work Stress on Turnover Intention Due to the Impact of Covid-19</i> Journal of Management,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Job insecurity</i> dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	- Variabel <i>Job Insecurity</i> - Variabel <i>Work Stres</i> - Variabel <i>Turnover Intention</i>	- Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian

No.	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol.12, No.2, Hal. 1919-1928, 2022 ISSN 2721- 7787			
15.	Vika & Tatang (2018) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung) Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi Vol.10, No. 1, Hal. 85-89, Februari, 2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan <i>job stress</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	- Variabel <i>Job Insecurity</i> - Variabel <i>Job Stres</i> - Variabel <i>Turnover Intention</i>	- Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian

Sumber: Data Penelitian ini dari berbagai sumber (2022)

Berdasarkan Tabel 2.1 diatas mengenai penelitian terdahulu, dapat dikatakan bahwa perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa aspek yaitu, terdapat variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu namun diteliti pada penelitian ini diantaranya *job insecurity*, *stress kerja*, dan *turnover intention*. Tempat penelitian terdahulu dengan rencana unit penelitian berbeda. Dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, maka penelitian ini mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu justru akan membantu dalam penelitian.

2.8 Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka berpikir, akan dijelaskan bagaimana suatu variabel memiliki hubungan antara variabel penelitian. Sugiyono (2017:60) menyatakan bahwa: “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting, dengan demikian kerangka berpikir menggambarkan bagaimana keterkaitan antara variabel penelitian secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung”.

2.8.1 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Job insecurity atau ketidakamanan kerja adalah kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis seseorang (karyawan) berupa perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres dan merasa tidak pasti untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman dari situasi dan kondisi lingkungan pekerjaan sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus tidak menyenangkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh M. Iqbal & Li Hailah (2017) menunjukkan bahwa *Job insecurity* di PT. Sandy Globalindo tergolong dalam kategori cukup tinggi. *Turnover intention* di PT. Sandy Globalindo tergolong dalam kategori tinggi. Variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, jika *job insecurity* meningkat, maka *turnover intention* karyawan akan meningkat pula. *Job insecurity* mempengaruhi *turnover intention*

sebesar 21,5%, sedangkan 78,5% sisanya dipengaruhi hal lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 26,543 + 0,398X$. Dengan demikian, jika karyawan PT. Sandy Globalindo mengalami peningkatan *job insecurity*, maka *turnover intention* karyawan di PT. Sandy Globalindo akan meningkat pula.

Kemudian sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Selena Medysar, dkk (2019) juga menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo. Semakin tinggi *job insecurity* terhadap karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover* yang akan terjadi pada karyawan. Hasil tersebut diperoleh dari pengujian yang menggunakan uji-t dimana hasil menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Agung wahyu, dkk (2021) menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di industri manufaktur (Automotive Dan Metal Part) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi. Dimana pengaruh ini bersifat positif, yang artinya ketika *job insecurity* pada karyawan itu meningkat maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.

2.8.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi

atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu itu berada, stress yang positif disebut eustress sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress. Dalam suatu pekerjaan pegawai yang diberikan beban yang berlebihan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, mereka akan mengalami stress dalam menjalankan pekerjaannya, stress di sini merupakan cara agar pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi kerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanda & Argo (2020) menunjukkan bahwa stress kerja karyawan kota batam tergolong dalam kategori cukup tinggi. Stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, jika stress kerja meningkat, maka *turnover intention* karyawan akan meningkat pula. Stress kerja mempengaruhi *turnover intention* sebesar 22,1%, sedangkan 77,9% sisanya dipengaruhi hal lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 12.577 + 0,169X$. Dengan demikian, jika karyawan kota batam mengalami peningkatan stress kerja, maka *turnover intention* karyawan kota batam akan meningkat.

Kemudian sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Achmad Farizki, dkk (2021) menunjukkan Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja karyawan dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan.

2.8.3 Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Turnover intention atau keluar masuknya karyawan dari sebuah perusahaan adalah suatu fenomena penting bagi kehidupan di perusahaan, sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap suatu perusahaan dan akan berdampak buruk bagi prospek kerja yang dijalankan di perusahaan. *Job insecurity* dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* yang dapat menyebabkan karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaannya, atau stres dalam bekerja yang dialami karyawan sehingga memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

Job insecurity atau ketidakamanan karyawan dengan pekerjaannya dapat menimbulkan adanya intensi untuk meninggalkan perusahaan dan karyawan tersebut bisa mencari pekerjaan yang dirasa lebih baik dari perusahaan yang sekarang yang memberikan kompensasi lebih besar. Selain itu, *job insecurity* dan stres kerja juga menjadi faktor dalam mempengaruhi terjadinya *turnover intention*, apabila perusahaan memberikan rasa aman kepada karyawan dan mengurangi beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan maka karyawan akan terus bertahan di perusahaan dan tidak akan berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

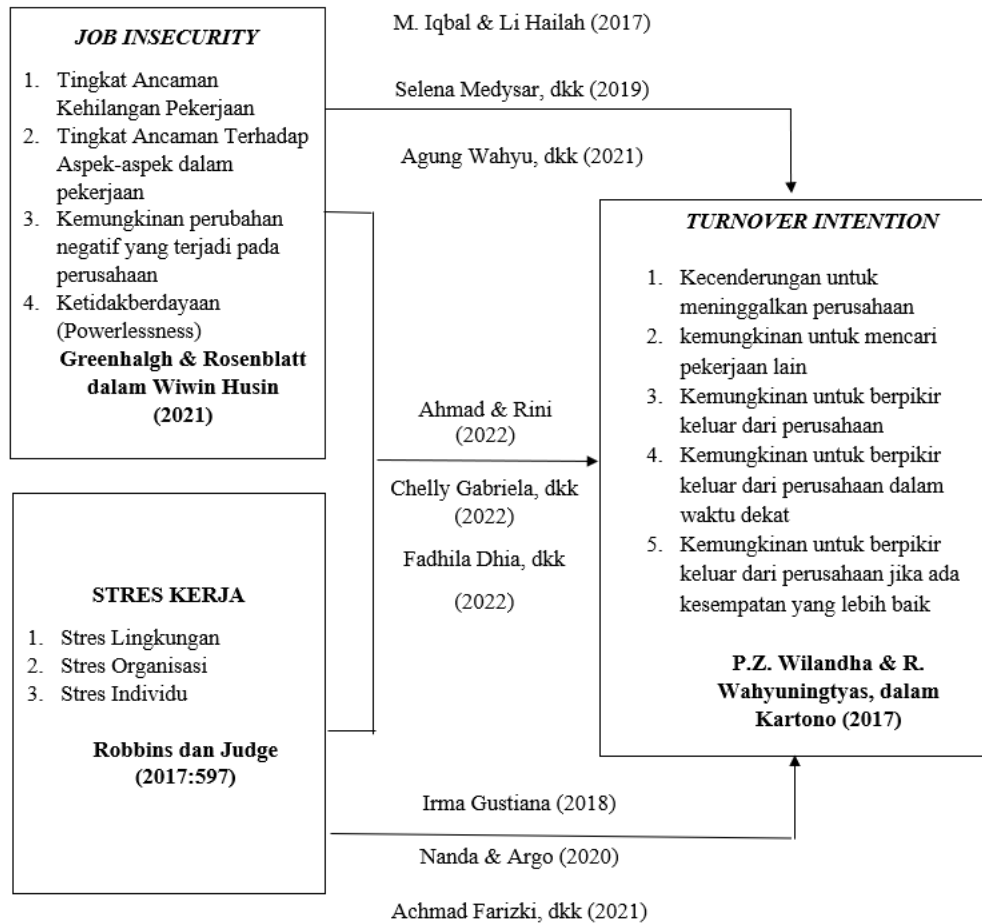
Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Vika & Tatang (2018), menunjukkan bahwa *job insecurity* dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan *job insecurity* dan stress kerja memberikan pengaruh sebesar 52,3% terhadap *turnover intention*. Sedangkan

sisanya 47,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Berdasarkan hasil regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 2,435 + 0,190X_1 + 0,347X_2$. Dengan demikian, jika karyawan mengalami peningkatan *job insecurity* dan stress kerja, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad & Rini (2022) menunjukkan bahwa hasil dari uji F variabel bebas X yang terdiri dari *job insecurity* (X1) dan *job stress* (X2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* (Y) mendapatkan hasil F hitung (98.854) > Ftabel (3.09), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan dan hipotesis dapat diterima. Maka variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* dan *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PR. Alfi Putra Jawa Timur.

Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhila Dhia, dkk (2022). Menunjukkan bahwa, *Job insecurity* dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *job insecurity* dan stress kerja pada karyawan maka karyawan tingkat *turnover intention* akan meningkat juga.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian dapat dijelaskan pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. 1

Paradigma Penelitian

2.9 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:63), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi:

1. Hipotesis Simultan

Job insecurity dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

2. Hipotesis Parsial

- a. *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan
- b. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan