

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai *Job Insecurity* dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*, dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh mengenai teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara khusus yang terfokus pada teori permasalahan yang peneliti akan teliti.

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas suatu dengan aktivitas lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen, prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan

tersebut akan tercapai dengan baik apabila keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerja sama antar sesama.

### **2.1.1.1 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. Manajemen merupakan seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, memotivasi dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen selain sebagai suatu ilmu juga sebagai suatu seni. Sebagai suatu ilmu, manajemen merupakan akumulasi pengetahuan yang telah sistematis menjadi suatu kesatuan yang terpadu dan dapat dijadikan pegangan dasar dalam bertindak. Sedangkan sebagai suatu seni manajemen adalah keahlian, kemampuan, kemahiran, serta keterampilan dalam aplikasi prinsip, metode dan teknik dalam menggunakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif dan melakukan pendekatan yang sesuai kepada tiap individu yang berbeda-beda. Berikut ini terdapat beberapa pengertian manajemen menurut para ahli yaitu :

Menurut Mullins (2017:35) Menyatakan Bahwa:

*“Management is a of increasing productivity through planning,*

*organizing, leading and controlling*".

Menurut Indayani (2018:71)

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

Menurut Hasibuan (2019:1) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah suatu ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

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

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Terciptanya organisasi yang sesuai dengan harapan dilakukan dengan cara pengelolaan bagian internal organisasinya dengan efektif dan efisien. dalam manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yang dapat menjadi tolak ukur seorang manajemen melakukan penerapan manajemen di suatu organisasi dengan baik. Berikut merupakan fungsi manajemen menurut Dessler (2017:3) yaitu :

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

Perencanaan merupakan unsur yang sangat penting dan merupakan fungsi fundamental manajemen, karna organizing, actuating dan controlling harus

terlebih dahulu direncanakan adapun pengertian perencanaan adalah kegiatan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat, serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktifitas- aktivitas yang diusulkan yang untuk mencapai hasilhasil yang diinginkan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan membagi suatu kegiatan besar menjadi suatu kegiatan-kegiatan kecil pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut.

c. Kepegawaian (*Staffing*)

Menentukan jenis orang seperti apa yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar kinerja, kompensasi karyawan, mengevaluasi kinerja, konseling karyawan, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

d. Terkemuka (*leading*)

Membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, menjaga moral, memotivasi bawahan.

e. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen yang terdiri dari empat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang sangat penting bagi organisasi karena bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan memperoleh hasil (*goals*) secara maksimal untuk masa depan organisasi sendiri.

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

Pada saat ini sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang bersifat mencari *profit* atau perusahaan *non-profit*. Peran sumber daya manusia yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan (*goals*) yang telah perusahaan tetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Tujuan utama sumber daya manusia untuk mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal didalam suatu organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan maupun ke karyawan. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Adapun pengertian menurut para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

Menurut Sutrisno (2017:6) mengatakan bahwa:

“manajemen sumber daya manusia yaitu pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia untuk berkontribusi

dalam kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun secara kelompok”.

Menurut Bukit, Malusa, and Rahmat Abdul (2017:1) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi”.

Menurut Larasati (2018:1) mengatakan bahwa :

“Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai' visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi”.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan orang atau karyawan, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang penting bagi organisasi yang digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan sumber daya manusia dalam keberadaanya manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, mulai dari pengadaan hingga

pemutusan hubungan kerja. Menurut Larasati (2018:16) sudah menjadi suatu tugas manajemen sumber daya manusia (karyawan) dapat seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan manajemen sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan baik itu terhadap perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri, seperti halnya fungsi manajemen umum yaitu sebagai berikut :

#### 1. Fungsi Manajerial

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

Setiap manajer sumber daya manusia harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer sumber daya manusia perlu mencurahkan fungsi perencanaan yang di tujukan bagi perencanaan kebutuhan tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugas kerjanya dengan maksimal dan nyaman mungkin dengan harapan karyawan dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dengan maksimal.

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

Serangkaian tindakan yang akan dilakukan dan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya sehingga seluruh kegiatan kerja karyawan dalam organisasi terorganisir dengan baik dan terstruktural dalam kegiatan pekerjaannya.

##### 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 dalam melaksanakan tugas yang telah dimiliki masing-masing.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan serta membandingkannya dengan rencana yang telah ditetapkan agar memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan sejak awal.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini berkaitan dengan perekrutan karyawan, seleksi karyawan, orientasi jabatan hingga penempatan kerja sesuai dengan keahlian dan kebutuhan 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,



pemeliharaan karyawan sangat baik bagi kelangsungan berjalannya perusahaan agar sumber daya manusianya tidak mengalami penurunan dari segi kinerja dan prestasi.

f. *Kedisiplinan (Discipline)*

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g. *Pemutusan Hubungan Kerja (Work Termination)*

Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan pegawai, hal ini tentu harus disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan terhadap sumber daya manusianya dan kemampuan dari suatu perusahaan dalam memberikan hak berupa gaji agar sesuai antara pemasuka dan pengeluaran sehingga perusahaan dapat berjalan secara optimal.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan yang hendak di klasifikasikan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Menurut Suryani dan Foeh (2019:71), manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai kesuksesan melalui manusia, serta untuk meningkatkan efektivitas, kapabilitas dan kapasitas organisasi dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya terbaik yang dimiliki.

Oleh karena itu, seluruh komponen yang ada termasuk stakeholder harus ikut serta terlibat dan memfokuskan pada perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang menyangkut staff, penempatan program pengembangan dan sebagainya.

#### **2.1.2.4 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 (2019:14) 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* merupakan perasaan ketidakamanan bekerja yang menimbulkan tegang, gelisah, khawatir, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Timbulnya rasa khawatir yang berlebihan dirasakan oleh karyawan di tempat bekerja mengenai hal yang mempengaruhi pekerjaannya di masa depan sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak berjalan dengan baik.

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

*Job insecurity* (ketidakamanan kerja) merupakan kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya dalam situasi yang terdapat dalam suatu organisasi tempatnya bekerja yang menimbulkan ketidakamanan akan kelanjutan pekerjaannya sehingga mengakibatkan timbulnya ketidakberdayaan karyawan yang beraosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan dalam bekerja. Berikut ini terdapat beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian *job insecurity* yaitu :

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt dalam Iskandar dan Yuhansyah (2018:2) :

“*Job Insecurity* yaitu sebagai kondisi dimana seseorang memiliki perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam sehingga membuatnya berpotensi kehilangan pekerjaannya di tempat bekerja”.

Menurut Iskandar dan Yuhansyah (2018:3) :

“*Job Insecurity* adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan , pentingnya keseluruhan pekerjaan, dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah dalam pekerjaan ”.

Menurut Hvinden dkk (2019:35) :

*“Job insecurity reflects the degree to which employees feel their jobs are threatened and feel powerless to do anything about keeping a job”*. Artinya: ketidakamanan pekerjaan mencerminkan sejauh mana karyawan merasa pekerjaan mereka terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apa pun untuk mempertahankan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang yang negatif karena perasaan yang tidak baik seperti perasaan bingung, tidak aman, ketakutan, stress maupun ketidakpastian yang ditimbulkan dari pekerjaannya yang terasa terancam untuk masa mendatang dan situasi tidak berpihak kepadanya.

### **2.1.3.2 Faktor Penyebab Terjadinya *Job Insecurity***

Faktor-faktor yang menyebabkan adanya *job insecurity* menurut Greenhalgh & Rosenblatt dalam Iskandar dan Yuhansyah (2018:7) mengemukakan faktor-faktor penyebab *job insecurity* adalah 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 posisi jabatan pekerjaan

Karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi *job insecurity* pada tenaga kerja. *Job insecurity* biasanya rentan terjadi pada tenaga kerja yang masa depan pekerjaannya tidak pasti, seperti :

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*.

#### 2.1.3.3 Dimensi dan Indikator *Job Insecurity*

Dalam penelitian ini indikator *job insecurity* yang digunakan terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur apakah *job insecurity* menjadi salah satu alasan karyawan mengundurkan diri dari tempatnya bekerja. Menurut Hvinden dkk (2019:41) terdapat beberapa indikator *job insecurity* diantaranya adalah sebagai berikut :

##### 1. Arti penting aspek kerja

Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu sehingga mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak aman dalam bekerja. Seberapa penting pegawai menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dalam kata lain bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi pegawai. Indikator untuk dimensi ini yaitu :

- a. Kenaikan gaji sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerja.

b. Promosi sebagai ukuran keberhasilan dalam kerja.

## 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. Timbul rasa tidak nyaman terhadap aspek kerja.

b. Merasa tidak mampu pada aspek pekerjaan saat ini.

## 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 komponen sebelumnya. Indikator dari dimensi ini yaitu :

a) Ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan.

b) Ketidakberdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja.

## **2.1.4 Stress Kerja**

Umumnya didalam suatu organisasi tidak akan lepas dari tuntutan tugas yang terkadang memberatkan bagi pekerjanya yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, hal itu dapat memnciptakan kondisi psikologis karyawan terpengaruh khususnya stress dalam bekerja. Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

### **2.1.4.1 Pengertian Stress Kerja**

Stress kerja merupakan kondisi dimana kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Adapun pengertian stres kerja menurut beberapa ahli yaitu :

Menurut Ekawarna (2018:142) menyatakan bahwa :

“Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya”.

Menurut Tewal, dkk (2017:138) menyatakan bahwa :

“Stress kerja merupakan suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya dan dicirikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka”.

Menurut Haque (2022:133) menyatakan bahwa :

“Stress kerja adalah perasaan ketegangan emosional atau fisik, ini adalah bentuk ketegangan dalam tubuh atau pikiran yang tidak ada pelepasan atau jalan keluarnya dalam menghadapi pekerjaan yang melebihi kemampuan”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah keadaan dimana seseorang sebagai seorang karyawan atau pegawai memiliki tekanan berlebihan dalam tugasnya bekerja di tempatnya bekerja yang berpengaruh terhadap kondisi psikologisnya atau fisiknya sehingga mengakibatkan ketidaknyaman dalam bekerja.

#### **2.1.4.2 Gejala-Gejala Terjadinya Stress Kerja**

Dalam kondisi stress kerja yang timbul terhadap karyawan di suatu organisasi atau perusahaan pasti di tandai oleh gejala-gejala yang muncul sebagai ciri karyawan mengalami kondisi stress kerja. Gejala stress kerja juga diungkapkan oleh Asih, Widhiastuti, and Dewi (2018:8) yaitu tentang gejala stress dapat berupa tanda-tanda sebagai berikut :

a. Fisik

Fisik yaitu sulit tidur atau jam tidur yang tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, kehilangan energi.

b. Emosional

Emosional meliputi marah-marah, mudah tersinggung, dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental, intelektual yaitu mudah lupa, pikiran yang kacau, daya ingat menurun, dan sulit untuk konsentrasi.

c. Interpersonal

Interpersonal yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain yang menurun, mudah mengingkari janji terhadap orang lain, senang



mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup siri secara berlebihan, mudah menyalahkan orang lain.

#### **2.1.4.3 Dampak Dari Stress Kerja**

Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang mengalami stress akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*fight*) atau berdiam diri (*freeze*). Individu yang mengalami stres dapat dilihat dari gejala-gejala perubahan yang mereka alami yang terjadi di tempat kerja, antara lain, menurut Rinawati (2019:89). Berikut ini beberapa dampak dari stress kerja yaitu :

1. bekerja melewati batas
2. keterlambatan masuk kerja yang sering.
3. ketidakhadiran pekerjaan
4. kesulitan membuat keputusan
5. kesulitan berhubungan dengan orang lain

#### **2.1.4.4 Cara Mengurangi Stress Kerja**

Kemampuan seseorang dalam mengatasi stress kerja tentu berbeda-beda, tergantung masalah yang dialami dan daya tahan yang dimiliki dalam menghadapi stress tersebut.. Terdapat tiga pola dalam menanggulangi stress menurut Asih, Widhiastuti, Dewi (2018:74) yaitu:

1. Menyediakan Waktu relaks

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dimulai sejak pagi, sebelum berangkat kerja. Oleh sebab itu, daripada memikirkan beban pekerjaan, lebih baik waktu digunakan untuk melakukan relaksasi, seperti meditasi, yoga, dan teknik

pernapasan. Teknik pernapasan adalah teknik relaksasi yang paling mudah dilakukan.

## 2. Bersikap Lebih Asertif

Pada umumnya masalah pekerjaan berpangkal dari kurangnya kesempatan untuk membuat perubahan atau keputusan. Oleh sebab itu perlu berbicara dengan atasan, berkaitan dengan tugas dan tanggung jawan tambahan. Dengan demikian, pekerjaan dapat dilakukan dengan cara kerja seperti yang diinginkan oleh perusahaan.

## 3. Tingkatkan energi dengan tidur

Keadaan lelah lebih mudah memicu stress karena hal-hal yang sepele. Dalam keadaan demikian, dianjurkan tidur selama 15 menit di tengah waktu kerja akan sama manfaatnya dengan tidur malam 3 jam.

## 4. Meningkatkan keterampilan

Tidak ada kata terlambat untuk mempelajari keterampilan baru. Misalnya kurang mampu dalam melakukan komunikasi, keterampilan dapat dipelajari melalui buku-buku atau latihan kepemimpinan. Peningkatan keterampilan akan membuat karyawan lebih berharga.

Dalam menghadapi stress kerja yang dihadapi oleh seorang karyawan ditempatnya bekerja dengan sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stress kerja, dapat dilakukan dengan tiga strategi yaitu : memperkecil dan mengendalikan sumber stress kerja, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stress kerja, dan menimbulkan daya tahan pribadi yang lebih baik agar mentalnya tetap terjaga dan stabil.

#### 2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Stress Kerja

Dimensi merupakan himpunan partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Robbins dan Judge (2017:660) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator stress kerja yaitu sebagai berikut :

##### 1. Stress Lingkungan

ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stress kerja di antara karyawan di organisasi tersebut. Lingkungan yang buruk akan membuat karyawannya mudah sekali terkena kondisi stress dalam bekerja karena lingkungan yang tidak positif bagi karyawan tersebut. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi.

##### 2. Stress Organisasi

Faktor organisasional dikategorikan menjadi tiga, yaitu tuntutan tugas, peranan dan interpersonal.

- a. Tuntutan tugas, terkait dengan pekerjaan seseorang. Mereka meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang secara fisik.
- b. Tuntutan peranan, terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dia pegang dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi

ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak daripada batas waktu.

- c. Tuntutan interpersonal, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stress kerja terhadap karyawan, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

### 3. Stress individu

Individu biasanya bekerja secara 40 hingga 50 jam dalam seminggu. Namun, pengalaman dan permasalahan yang dihadapi banyak karyawan selama 120 jam dalam satu minggu seringkali mempengaruhi cara kerjanya di organisasi. Terdapat banyak indikator seperti masalah keluarga, ekonomi pribadi dan masalah individu.

Dapat diartikan bahwa indikator untuk dimensi stress individu yaitu sebagai berikut :

1. masalah keluarga
2. masalah ekonomi pribadi
3. masalah individu

#### **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. Dapat di artikan bahwa *turnover intention*

adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan di suatu perusahaan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

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

*Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan yang di sebabkan oleh banyak faktor baik itu yang bersumber dari internal maupun dari eksternal, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini. Berikut ini beberapa pendapat para ahli mengenai definisi *turnover intention* :

Menurut Ardan dan Jaeleni (2021:3) :

“*Turnover intention* adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi”.

Menurut Yucel dalam Ardan and Jaeleni (2021:4) :

“*Turnover intention* diartikan sebagai faktor mediasi antara sikap niat untuk berhenti dan benar-benar keluar dari suatu organisasi”.

Menurut Mobley dalam Ardan dan Jaeleni (2021:4) :

“*Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata”.

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***

Dalam kondisi *turnover intention*, tentu memiliki beberapa jenis sehingga karyawan melakukan hal tersebut. Ardan dan Jaeleni (2021:9) secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh :

1. Berdasarkan kesediaan karyawan, *turnover* dibagi menjadi :
  - a. *Turnover* secara tidak sukarela : *turnover* ini berdasarkan pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran kerja. *Turnover* secara tidak sukarela biasanya atas kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.
  - b. *Turnover* secara sukarela : karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.
2. Berdasarkan tingkat fungsional, *turnover* dibagi menjadi :
  - a. *Turnover* fungsional : karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang tidak dapat diandalkan atau dianggap dapat mengganggu kinerja karyawan lain.
  - b. *Turnover* disfungsional : karyawan yang berperan penting meninggalkan organisasi pada saat waktu yang genting.
3. Berdasarkan bentuk pengendalian *turnover* dibagi menjadi :
  - a. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan : ini muncul karena alasan diluar pengaruh pemberi pekerjaan.
  - b. *Turnover* yang dapat dikendalikan : ini muncul karena faktor yang dipengaruhi pemberi pekerjaan.

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

Dalam kondisi *turnover intention* terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan di suatu perusahaan. Menurut Mobley dalam Mobley dalam Husin (2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan *turnover* di tentukan oleh :

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.

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

Dimensi dan indikator dari *Turnover intention* menurut Mobley dalam Ardan dan Jaeleni (2021:6) mengemukakan terdapat tiga dimensi 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 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. Adapun indikator dari dimensi keinginan untuk mencari pekerjaan lain ini yaitu sebagai berikut :

- a. Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik.



- b. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik.

## 2.2 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	Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Audina dan Kusmayadi  Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <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> .	1. Variabel <i>job insecurity</i> dan stress kerja sebagai variabel independent  2. Variabel <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen	Lokasi, objek dan waktu penelitian.

No	Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(Jurnal Sain Manajemen Dan Akuntansi Vol. 10 No. 1 Tahun 2018)			
2.	<p>Abidin dan Laily</p> <p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i>, Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Kontrak DKRTH Surabaya.</p> <p>(Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen : Vol. 8, No. 9, 2019)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>job insecurity</i>, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan Kontrak DKRTH Surabaya.</p>	<p>1. <i>Job insecurity</i> sebagai salah satu variabel independent</p> <p>2. <i>Turnover intention</i> sebagai variabel dependen</p>	<p>1. dalam penelitian terahulu terdapat kepuasan dan motivasi kerja sebagai variabel independen</p> <p>2. lokasi, tempat, dan objek penelitian.</p>
3.	<p>Nyoman dan Sri</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.</p> <p>(E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 6, 2018: 3412-3441)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan</p>	<p>1. variabel stress kerja sebagai variabel independen.</p> <p>2. <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen</p>	<p>1. komitmen organisasi, kepuasan kerja sebagai variabel independen</p> <p>2. Lokasi, tempat dan objek penelitian.</p>

No	Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
		terhadap <i>turnover intention</i> .		
4.	<p>Wulandari and Rizana</p> <p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Kebumen)</p> <p>(Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2(3) Juni 2020).</p>	<p>hasil analisis dari uji ini menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja tetapi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>	<p>1. <i>Job insecurity</i> dan stress kerja sebagai variabel independent</p> <p>2. <i>Turnover intention</i> sebagai variabel dependen</p>	<p>1. Ketidakpuasan kerja sebagai variabel intervening</p> <p>2. Lokasi, tempat dan objek penelitian.</p>
5.	<p>Oley ,dkk</p> <p>Pengaruh <i>Job Stress, Job Satisfaction</i> dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Pada Karyawan Manado Quality Hotel)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan <i>job stress, job satisfaction, job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Secara parsial <i>job stress</i> dan <i>job satisfaction</i> tidak berpengaruh signifikan</p>	<p>1. <i>Job insecurity</i> dan stress kerja sebagai variabel independent</p> <p>2. <i>Turnover intention</i> sebagai variabel dependen</p>	<p>1. Lokasi, tempat dan objek penelitian.</p> <p>2. <i>Job satisfaction</i> sebagai variabel independen</p>

No	Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
		terhadap <i>turnover intention</i> . Secara parsial <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan Manado Quality Hotel.		
6.	Putra dan Tohir  Pengaruh <i>Job Insecurity, Job Stress, Work Family Conflict, Dan Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada <i>Teller</i> dan <i>Costumer Service</i> di Bank BPD DIY Cabang Senopati.  (Call for Paper and National Conference 2022)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention, job stress</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention, work-family conflict</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention, job satisfaction</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	1. <i>Job insecurity</i> dan stress kerja sebagai variabel independent  2. <i>Turnover intention</i> sebagai variabel dependen	1. <i>Work Family Conflict, Dan Job Satisfaction</i> sebagai variabel independent  2. Lokasi, tempat dan objek penelitian
7.	Saputri, Hidayati, dan Lestari  Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan <i>Turnover Intention</i>	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan <i>job Insecurity</i> terhadap stress kerja dan <i>turnover intention</i> , serta	1. <i>Job insecurity</i> dan stress kerja sebagai variabel independent  2. <i>Turnover intention</i> sebagai variabel dependen	1. Kinerja sebagai variabel independent  2. Lokasi, waktu, dan objek penelitian.

No	Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.  (Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 16 No. 3, 2020)	adanya pengaruh negatif dan signifikan <i>job Insecurity</i> , stress kerja dan <i>turnover intention</i> terhadap kinerja.		
8.	Ghiffari dan Safitri  Pengaruh <i>Job insecurity</i> dan <i>job stress</i> terhadap <i>turnover intentions</i> At Alfi Putra Cigarette Company.  (Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 11, Nomor 1, Juni 2022)	Hasil penelitian menunjukkan <i>job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intentions</i> , <i>job stress</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intentions</i> dan <i>job insecurity</i> , , <i>job stress</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intentions</i> .	1. <i>Job insecurity</i> , <i>job stress</i> sebagai variabel independen  2. <i>turnover intentions</i> sebagai variabel dependen	Lokasi, waktu dan objek penelitian.
9.	Nurfauzan dan Halilah  Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Sandi Globalindo  (Jurnal Riset dan Investasi Vol. 3 No. 1, 2017)	Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Sandi Globalindo.	1. <i>Job insecurity</i> sebagai variabel independen  2. <i>Turnover intention</i> sebagai variabel dependen	Lokasi, waktu dan objek penelitian.
10.	Dwiyanti, Hamzah, dan Abas	<i>The relationship between job stress and turnover intention showed a</i>	1. <i>Job stress as independent variable</i>	1. <i>Psychologic al contracts as</i>

No	Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Psychological contracts, job stress, and turnover intention for employee contractor company.</i></p> <p>(ijrsm vol. 08, 2020)</p>	<p><i>positive significant relationship.</i></p>	<p>2. <i>Turover intention as dependent variable</i></p>	<p><i>independent variable</i></p> <p>2. <i>Research object, time and location</i></p>
11.	<p>Jung dan Yoon</p> <p><i>Covid-19: the effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics.</i></p> <p>(international journal management 92, 2021)</p>	<p><i>Job insecurity significantly influence turnover intention.</i></p>	<p>1. <i>Job insecurity as an independent variable</i></p> <p>2. <i>Turnover intention as dependent variable</i></p>	<p>1. <i>Research object</i></p> <p>2. <i>Research place</i></p> <p>3. <i>Job engagement</i></p>
12.	<p>Arijanto, dkk</p> <p><i>How Is The Effect Of Job Insecurity, Work Stress, And The Work Environment On Turnover Intention: A Case Study At The Company Of Supplier Security System In Indonesia.</i></p>	<p><i>The results showed that the variable job insecurity had a positive and significant effect on turnover intention, work stress had a positive and significant effect on turnover intention, and the work environment</i></p>	<p>1. <i>Job insecurity, Job stress as an independent variable</i></p> <p>2. <i>Turnover intention as dependent variable</i></p>	<p>1. <i>Overtime and workload variable</i></p> <p>2. <i>Research object</i></p> <p>3. <i>The work environment as an independent variable.</i></p>

No	Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>(Advances in Economics, Business and Management Research, volume 120).</i>	<i>had a positive and significant effect on turnover intention.</i>		
13.	Ahn dan Chaoyu  <i>Job stress and turnover intention revisited : evidence from Korean firms</i>  <i>(problems and perspectives in management vol. 17, issue 4, 2019)</i>	<i>Job stress is noted as the independent variable and is positively correlated with the dependent variable of turnover intention</i>	<i>Job stress and turnover intention variable</i>	1. <i>Research object</i> 2. <i>Research place / city</i>
14.	Leovani dan Inharjano  <i>Turnover intention as an impact of job insecurity among bank employees.</i>  <i>(advances in social science, education and humanities research, vol. 394, 2019)</i>	<i>Job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention</i>	<i>Job insecurity and turnover intention variable</i>	1. <i>Research object</i> 2. <i>Research place / city</i>
15.	Husin  <i>Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT.</i>	Hasil penelitian menunjukan bahwa:(1) <i>job insecurity (X1)</i> dan beban kerja ( <i>X2</i> ) secara simultan berpengaruh	1. <i>Job insecurity</i> sebagai variabel independent 2. <i>Turnover intention</i> sebagai variabel dependen	1. <i>Beban kerja</i> sebagai salah satu variabel independen 2. <i>Lokasi, waktu dan</i>

No	Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Gorontalo Access Telkom  (Gorontalo <i>Management Research Vol. 4</i> , 2021)	positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> (Y) Pada PT. Gorontalo Access Telkom.		objek penelitian
16.	Rori, Adolfina dan Pandowo  Pengaruh Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Trimix Perkasa Bitung  (Vol.9 No.3, 2021)	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja dan ketidakamanan kerja secara positif berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT Trimix Perkasa Bitung dan hanya komitmen organisasi yang berpengaruh negatif.	1. Stress kerja sebagai variabel independent  2. <i>Turnover intention</i> sebagai variabel dependen	1. Peneliti terdahulu terdapat Ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen  2. Lokasi, tempat dan objek penelitian

Sumber : data penelitian dari berbagai sumber

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas mengenai penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya memfokuskan pada aspek *turnover intention* sebagai isu sentral dalam penelitiannya. Meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam variabel bebas (variabel *independent*). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah *job insecurity* dan stress kerja yang menunjukkan perbandingan yang substantif dengan penelitian sebelumnya, sehingga originalitas penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat dari hasil penelitian terdahulu di atas terbukti bahwa *job*



*insecurity* berpengaruh signifikan positif dengan *turnover intention* karyawan, stress kerja pun terbukti memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

### **2.3 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. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu yang di jadikan sebagai acuan guna memperkuat hipotesis yang di ajukan oleh peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel independen yaitu: *Job Insecurity* ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen *Turnover Intention* (Y).

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

*Job Insecurity* merupakan kondisi dimana seseorang merasakan ketidakamanan dalam bekerja yang didasari oleh berbagai hal yang mungkin memicu rasa tersebut muncul sehingga menjadikan seseorang tersebut tidak berdaya mempertahankan posisinya di tempat kerja tersebut. *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. Hal ini

didukung oleh teori yang diungkapkan oleh Heaney, Israel, dan House dalam Pratiwi (2019) yang menyatakan bahwa *job insecurity* adalah persepsi karyawan akan potensi ancaman akan keberlanjutan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abidin dan Laily (2019) pada karyawan DKRTH yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Husin (2021) pada PT. Gorontalo Access Telkom yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

### **2.3.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Stress kerja merupakan kondisi yang sering di hadapi karyawan yang bekerja yang menyerang terhadap kondisi psikologisnya yang bermula dari adanya tekanan kerja yang berlebihan yang menimbulkan kegelisahan hati dan mental psikologis yang terganggu sehingga menyebabkan adanya orientasi untuk berpindah tempat kerja ke perusahaan yang lain jika di mungkinkan terdapat peluang bekerja di organisasi yang lain.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rori, dkk (2021), Pada PT. Trimix Perkasa Bitung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan didukung oleh penelitian Putra, dkk (2022) Bank BPD DIY Cabang Senopati dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **2.3.3 Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention***

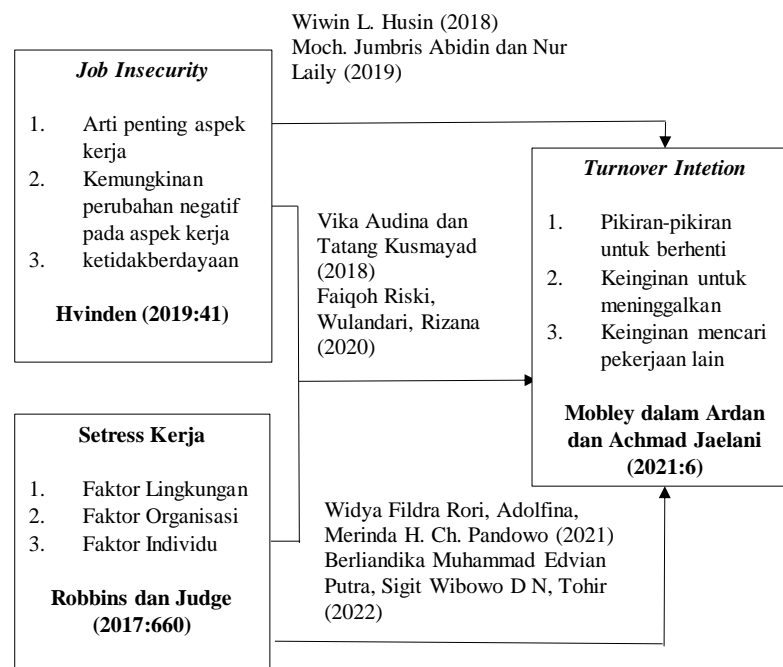
*Job insecurity* dan Stress kerja tidak dapat dipisahkan dengan *turnover intention*, karena *job insecurity* dan stress kerja merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan atau mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih aman dari pekerjaan sekarang sehingga dapat mempengaruhi tingkat *turnover*. jika *job insecurity* berbicara mengenai rasa ketidakamanan karyawan terhadap tempatnya bekerja, maka stress kerja berbicara mengenai tekanan tugas pekerjaan yang menjadikan psikologis karyawannya terganggu sehingga membuat karyawan berpikir untuk melakukan *turnover*. Hal ini didukung dengan teori *job insecurity* yang telah dikemukakan oleh Iskandar dan Yuhansyah (2018:2) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja adalah persepsi subyektif individu mengenai keteidakberdayaannya untuk menjaga keberlanjutan kerja dalam situasi yang mengancam.

Hasil penelitian oleh Wulandari dan Rizana (2020) Pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Kebumen menunjukkan bahwa *job insecurity* dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan didukung oleh Vika Audina dan Tatang Kusmayadi (2018) Pada Staff dengan hasil penelitian Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

## **2.4 Paradigma Penelitian**

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti. Mengacu pada definisi paradigma tersebut,

terungkap bahwa paradigma ilmu itu amat beragam, hal ini didasarkan pada pandangan dan pemikiran para ahli yang di anut masing-masing ilmuwan. Baik itu tentang hakikat apa yang harus dipelajari, objek yang di amati, atau metode yang digunakan. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan bahwa paradigma penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan dalam gambar 2.1. berikut ini :



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

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:89), hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah di uraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Secara Simultan :

1. Terdapat pengaruh *job insecurity* dan stress kerja terhadap *turnover intention*

Secara Parsial :

1. Terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*
2. Terdapat pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*