

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka pada dasarnya membahas teori-teori, gagasan, dan konsep yang dihubungkan satu sama lain melalui hipotesis tentang hubungan yang diharapkan. Teori penelitian yang akan dikemukakan biasanya berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi dalam sub bab ini, adanya teori penelitian sangat berguna sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian dan untuk mendasari analisis yang akan digunakan pada bab selanjutnya yang berhubungan dengan variabel penelitian ini. Seperti yang dikemukakan oleh Rosyidah & Fijra (2021) bahwa:

“Theory is a set on interrelated construct, definitions, and proposition that present a systematic view of phenomena by specifying relations among variables, with purpose of explaining and predicting the phenomena”. (Teori adalah seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antar variable, sehingga dapat berguns untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena).

Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah yang relevan dari berbagai sumber dan literatur baik dari jurnal, artikel, buku-buku, dan dokumen lain, yang berhubungan dengan permasalahan yang terjadi pada objek penelitian. Teori tersebut di klasifikasikan menjadi 3 (tiga) kategori yakni: Grand theory yaitu Manajemen, Middle theory yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, serta Applied

theory yang terdiri dari *Job Insecurity*, *job stress*, *Job Satisfaction*, *Turnover Intention*.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan antara aktivitas satu dengan aktivitas lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya dalam hal mengelola orang-orang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan tersebut akan berhasil dengan baik bilamana kemampuan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, *skill* maupun waktu yang dimiliki itu dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerja sama secara sinergis dan berkelanjutan karena manajemen merupakan kegiatan pencapaian tujuan melalui kerjasama antar manusia.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan sebuah ilmu dan seni mengelola proses penggunaan orang dan sumber daya lainnya dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai manajemen. manajemen merupakan salah satu komponen kunci dalam kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai efektivitas dan memenuhi target perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, manajemen sangatlah penting. Dengan demikian, manajemen dapat

dianggap sebagai seni dan ilmu. Sebagai suatu bentuk seni, manajemen mengacu pada kemampuan batin seseorang untuk menunjukkan bagaimana menerapkan pengetahuan sekaligus mampu mengelola sesuatu. Oleh karena itu, memiliki manajemen yang kompeten adalah suatu keharusan bagi setiap organisasi atau bisnis, karena memainkan peran penting dalam membawa perubahan dan mewujudkan tujuan organisasi. Berikut beberapa pengertian “manajemen” dari berbagai ahli, khususnya sebagai berikut:

Menurut Mary Parker Follet yang dikutip oleh Susan (2019) mengemukakan bahwa:

“Manajemen dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain (*The art of getting done through people*), definisi ini mengandung arti bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer.”

Selain itu, George R. Terry yang dikutip oleh Tanjung et al (2022) mengemukakan bahwa:

“*Management is the accomplishing of a predetermined objectives through the efforts of other people*” (Manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama-sama usaha orang lain. Adapun).

Dan pendapat lain yang dikemukakan oleh Justin G. Longenecker et al yang dikutip oleh Hasmin & Nurung (2021) mengemukakan bahwa:

“Manajemen adalah seni menyelesaikan sesuatu melalui orang lain melalui optimalisasi sumber daya yang dimiliki untuk memaksimalkan hasil. Manajemen didefinisikan sebagai suatu aktivitas pengelolaan dalam proses pengambilan keputusan, koordinasi kegiatan tim, dan kepemimpinan.”

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses untuk mengalokasikan, mengawasi, dan mengelola sumber daya manusia pada suatu organisasi untuk memastikan bahwa mereka mampu mencapai tujuan

yang ditetapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, di mana proses tersebut terdiri dari beberapa aktivitas atau tindakan dalam mencapai tujuannya yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan/kepemimpinan dan pengendalian.

2.1.1.2 Fungsi manajemen

Menurut Hasibuan (2019) terdapat empat elemen dari fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi, dan lingkungan bisnis perusahaan tersebut.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah suatu tindakan eksekusi terhadap rencana yang telah dituangkan dalam bentuk *plan*. Serta pembagian kerja sumber daya yang ada pada organisasi agar kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah bentuk pengawasan atau pengendalian dari sebuah gerakan yang telah dilakukan oleh organisasi agar berjalan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan fungsi manajemen yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dipahami bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sebuah usaha untuk mencapai tujuan yang di inginkan secara efektif dan efisien. Fungsi-fungsi manajemen yang dimulai dari merencanakan, mengkoordinasikan, memimpin/mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang sudah direncanakan untuk pencapaian suatu target yang diharapkan.

2.1.1.3 Unsur- unsur Manajemen

Manajemen sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi. Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen. Unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berikut unsur-unsur manajemen yang dikemukakan oleh George R. Terry yang dikutip oleh dalam Hasibuan (2019):

1. *Man* (Manusia)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan semua aktifitas – aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

2. *Money* (Uang)

Uang merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi. Setiap kegiatan maupun aktifitas-aktifitas yang

dilakukan tidak akan terlaksanakan tanpa adanya uang atau biaya yang cukup.

3. *Methods* (motode)

Metode-metode merupakan hal yang diperlukan saat pelaksanaan kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalan atau jalur pekerjaan. Sebuah metode dapat di nyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan kepada sasaran.

4. *Machines* (Mesin)

Mesin digunakan untuk memberikan kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efesiensi kerja. Digunakannya mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas- tugasnya yg bersifat rutin maupun insidental, untuk pekerjaan yang bersifat teknis maupun non teknis.

5. *Materials* (Material)

Material adalah bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material merupakan bahan menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan.

6. *Market* (Pasar)

Pemasaran adalah sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan

mendistribusikan barang, jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing

Berdasarkan keenam unsur manajemen sangat menentukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika satu diantara unsur tersebut tidak ada, bisa berdampak pada hasil keseluruhan pencapaian suatu organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen umum yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan penggunaan manusia dalam melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tingkat yang maksimal. Dalam mewujudkan tujuan dari suatu organisasi, sumber daya manusia, manusia merupakan aset (kekayaan) utama yang harus dijaga dengan baik.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau teknik pengelolaan peran dan hubungan sumber daya individu (tenaga kerja) secara efisien dan efektif, yang kemudian dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memaksimalkan tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan

kompeten. Dalam persaingan di bidang ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya dan diuntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli:

Menurut Irmayani (2022) mengemukakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus”.

Menurut Hasmin & Nurung (2021) mengemukakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya”.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat kita simpulkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja dalam proses pengembangan, penilaian, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan yaitu tindakan yang mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan kontrol/evaluasi yang berguna untuk memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan dapat berjalan sesuai dengan prosedur, dengan kata lain sebagai monitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan indikasi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung baik metreal maupun non material yang adil dan layak kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi.

d. Integrasi (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, fungsi ini merupakan usaha memperoleh keamanan, dan kenyamanan pegawai, perusahaan, dan masyarakat.

e. Pemeliharaan (*Maintanance*)

Pemeliharaan pegawai adalah kegiatan untuk meningkatkan dan memelihara atau mempertahankan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, secara berkesinambungan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai purna bakti.

f. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan, Kedisiplinan adalah kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Biasanya disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai dua fungsi, yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional. Melalui kedua fungsi ini, kegiatan manajemen sumber daya manusia ini mengusahakan agar tujuan individual, organisasi maupun masyarakat dapat tercapai.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Selain itu, tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen SDM sebagai berikut Berikut tujuan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Irmayani (2022).

1. Untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, minimal tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individu terhadap organisasi.

2.1.3 *Job Insecurity*

Job insecurity sangat berhubungan dengan emosi dan perasaan karyawan di tempat kerja dikarenakan ketidakpastian terhadap status atau kontrak dari pekerjaannya. Dengan perasaan yang tidak stabil tersebut, kinerja karyawan akan mengalami penurunan apabila ketidakamanan kerjanya meningkat.

2.1.3.1 Pengertian *Job Insecurity*

Job insecurity dianggap sebagai salah satu saat paling menegangkan dalam karier seorang karyawan karena karyawan memandang ketidakamanan kerja sebagai mekanisme yang berguna untuk mengatasi stres karena harus memutuskan apakah akan tetap tinggal atau meninggalkan posisi mereka saat ini, hal ini dapat mempercepat dan mendorong niat untuk berhenti. Maka bisa dikatakan seseorang mengalami *Job insecurity* jika ia mengalami ketidakpastian untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan bekerja pada suatu perusahaan. Karyawan yang mengalami rasa tidak aman yang meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang makin tidak menentu. Dapat dilihat definisi dari para ahli mengenai *job insecurity* di bawah ini:

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt yang dikutip oleh Handaru et al (2021) mengemukakan bahwa:

“*Job insecurity* merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang. Dalam hal ini *Job insecurity* merupakan hal yang dapat membuat seorang karyawan menjadi khawatir akan masa depan pekerjaannya”.

Menurut Putri & Ariyanto (2023) mengemukakan bahwa:

“*Job insecurity* juga merupakan salah satu sumber pekerjaan potensial menekankan. Aspek stres dari ketidakamanan kerja berasal dari kekhawatiran

terus-menerus akan kehilangan pekerjaan, yang menyebabkan kendala keuangan dan ambiguitas karier”.

Menurut Handaru et al (2021) mengemukakan bahwa:

“*Job insecurity* yaitu kondisi psikologis karyawan dan adanya ancaman yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang sedang dijalannya sekarang”.

Dari definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa *job insecurity* adalah sebuah kondisi psikologis karyawan yang merasa tidak aman atau terancam Ketika melakukan pekerjaan. Serta ketidakberdayaan yang dialami oleh karyawan karena adanya situasi yang memberikan tekanan baik dari lingkungan internal maupun eksternal yang membuat posisi pekerjaan karyawan tersebut terancam.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984) 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*.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa dimensi *job insecurity* antara lain:

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.

Indikator dari dimensi ini adalah:

- a. Kekhawatiran akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan
- b. Risiko kehilangan pekerjaan meningkat jika kondisi kerja tidak aman

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. Indikator dari dimensi ini adalah:

- a. Kekhawatiran karyawan akan ketidakpastian dalam karir
- b. Kekhawatiran akan ketidakadilan atau diskriminasi di tempat kerja

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. Indikator dari dimensi ini adalah:

- a. Perubahan negative pada perusahaan membawa risiko yang lebih besar bagi karier
- b. Perubahan negatif perusahaan berdampak terhadap tingkat stres atau kecemasan dalam pekerjaan sehari-hari

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. Indikator dari dimensi ini adalah:

1. Ketidakberdayaan dalam menghadapi ketidakamanan yang ada pada lingkungan kerja
2. Tidak memiliki kontrol atas arah karier

2.1.4 *Job Stress*

Job Stress merupakan masalah yang akan setiap manusia rasakan dalam kehidupan, dikarenakan adanya tuntutan secara psikologis maupun tuntutan yang berasal dari lingkungan. Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga Stres yang dialami individu dan akan mengancam.

2.1.4.1 Pengertian *Job Stress*

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 Ariansyah (2019) menyatakan bahwa:

“Suatu keadaan yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa stres adalah kondisi tegang dari emosi dan proses berfikir dalam mengatasi hambatan dalam lingkungannya. Stres dapat pula diartikan sebagai bentuk reaksi emosional

dan fisik yang muncul dalam menanggapi tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi”.

Menurut Hasibuan yang dikutip Farizki & Purba (2020) menyatakan bahwa :

“Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran proses, dan kondisi seseorang. Orang yang mengalami stres menjadi gugup dan merasakan kecemasan kronis. Mereka sering menjadi marah, agresif, tidak bisa santai, atau menunjukkan sikap tidak kooperatif. Seseorang yang mengalami stres dapat dilihat dari sikap, perilaku dan hasil dari apa yang dilakukannya”

Menurut Audina & Kusmayadi (2022) mengemukakan bahwa:

"Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya”.

Dari definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa *Job Stress* adalah kondisi dimana seseorang berada didalam keadaan marah karena ketidakseimbangannya keinginan dengan kemampuan. Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Stress*

Menurut Husain (2022) 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

faktor organisasi menjadi tiga, yaitu tuntutan tugas, peran dan interpersonal.

- 1) Tuntutan tugas, terkait dengan pekerjaan seseorang.
 - 2) Tuntutan peranan, terkait dengan tekanan yang dia pegang dalam organisasi.
 - 3) Tuntutan interpersonal, merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. stres
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.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator *Job Stress*

Menurut Rofi & Purwanda (2020) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi stres lingkungan yaitu:
 - a. Ketegangan apabila ada perubahan sistem dalam bekerja
 - b. Merasa stres apabila lingkungan kerja tidak nyaman
2. Stres Organisasi. Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang

dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

indikator stres organisasi yaitu:

- a. Tuntutan tugas dengan target yang tinggi
 - b. Tuntutan karena ketidak jelasan peran dalam bekerja
 - c. Tuntutan karena desakan waktu dalam penyelesaian pekerjaan
3. Stres Individu. Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam stres kerja yaitu stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu.

Indikator stres individu yaitu:

- a. Masalah keluarga
- b. Masalah rekan kerja
- c. Masalah personal

2.1.5 *Job Satisfaction*

Job satisfaction merupakan perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu Ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan

emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang.

2.1.5.1 Pengertian *Job Satisfaction*

Pengertian *job satisfaction* 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 satisfaction* di bawah ini:

Menurut Herdiyanti (2022) mengemukakan bahwa:

“*Job satisfaction* merupakan sikap atau perasaan positif tentang pekerjaan yang dilakoni, dan menjadi hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaannya”.

Menurut Afandi (2018 : 74) mengemukakan bahwa:

“*Job satisfaction* adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan”.

Menurut Makkira et al (2022) mengemukakan bahwa:

“*Job satisfaction* adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik”.

Dari definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa *Job satisfaction* merupakan kondisi dimana terdapat perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Menurut Meithiana (2017:43) menyatakan bahwa *Job satisfaction* dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan faktor *supportive mileagues*.

Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Mentally Challenging Work*. Faktor *mentally challenging work* pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas.
2. *Equitable Rewards*. Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam system pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai bertujuan mencari uang semata.
3. *Supportive Working Conditions*. Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada dirumah.
4. *Supportive Colleagues*. Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya

adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator *Job Satisfaction*

Menurut Wirya et al (2020) menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab.
 - a. Ukuran tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Kepuasan atas keberhasilan dalam pekerjaan
2. Kesempatan terhadap gaji. Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya
 - a. Besaran gaji yang di terima sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab yang di miliki
 - b. Kepuasan terhadap besaran gaji yang diterima
3. Kesempatan promosi. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.
 - a. Kesempatan promosi
 - b. Kesempatan mengembangkan kemampuan.

4. Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.
 - a. Perlakuan atasan kepada karyawan
 - b. Motivasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan
5. Kepuasan terhadap rekan sekerja. Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana keompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.
 - a. Sikap membantu rekan kerja.
 - b. Dukungan dari rekan kerja

2.1.6 *Turnover Intention*

Turnover menjadi isu yang penting dalam dunia kerja, ditemukan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor yang tepat untuk mengukur tingkat *turnover intention* karyawan. *Turnover* dapat merugikan perusahaan karena setiap kali ada karyawan yang keluar dari perusahaan maka perusahaan akan membutuhkan biaya perekrutan, penyeleksian dan pelatihan lagi kepada karyawan baru. *Turnover intention* telah ditekankan sebagai faktor penting pemicu penurunan kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh variabel yang beragam diorganisasi (Januartha & Adnyani, 2018).

2.1.6.1 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 Audina & Kusmayadi (2022) mengemukakan bahwa:

“*Turnover intention* mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata”.

Menurut Fauziridwan et al (2018) mengemukakan bahwa:

“*Turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau ”.

Menurut Gayatri & Muttaqiyathun (2020), menyatakan bahwa:

“*Turnover Intention* 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”.

Dari definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dan berpindah kepada perusahaan lain yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya.

2.1.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Husain, (2022) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *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.

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley, *et al* (1978) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini. Indikator untuk dimensi ini, yaitu:
 - a. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan.
 - b. Berpikir untuk meninggalkan perusahaan.
 - c. Keinginan untuk tidak hadir bekerja
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik. Indikator untuk dimensi ini, yaitu:
 - a. Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik.

- b. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik.
 - c. Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan sesuai dengan jobdesk
3. Niat untuk keluar (*Intention to Quit*): mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.
- a. Keinginan untuk mencari peluang baru karena merasa tidak lagi berkembang di perusahaan ini..
 - b. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.
 - c. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan jika menemukan perusahaan yang lebih baik

2.1.7 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 *job stress* 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 Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	(Heryanda, 2019) <i>The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees</i> <i>International Journal of Social Science and Business</i> , hal 198-205, Vol.3, No.3, Hal, 198-205, 2019 ISSN: 2614-6533	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh : 1) <i>Work Satisfaction</i> memediasi pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> , 2) <i>Job insecurity</i> terhadap <i>Work Satisfaction</i> , 3) <i>Job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> , 4) <i>Work Satisfaction</i> terhadap <i>turnover intention</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Job Insecurity</i> • Variabel <i>Turnover Intention</i> • Variabel <i>job satisfaction</i> • Metode pengumpulan datanya adalah dilakukan dengan observasi, wawancara dan angket dengan menggunakan <i>skala likert</i>. • Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (<i>path analysis</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling insidental. • Penentuan sampel yang akan digunakan menggunakan rumus <i>Slovin</i> dengan
2	(Sari et al., 2023) <i>The Effect of Job Insecurity and Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediation Variable</i> <i>Journal Research and Community Service</i> . Vol. 4, No. 9, September 2023. ISSN: 2777-0915	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> dan <i>job stress</i> berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>job satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan secara parsial dapat memediasi hubungan antara pada <i>job insecurity</i> dan <i>job stress</i> karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>job insecurity and Job Stress</i> terhadap	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Job Insecurity</i> • Variabel <i>Turnover Intention</i> • Variabel Stres Kerja • Menggunakan pendekatan kuantitatif • penelitian ini menggunakan sampel jenuh • Variabel <i>Job Satisfaction</i> sebagai mediasi • Menggunakan PLS 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Pengolahan data menggunakan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>

NO	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		<i>turnover intention</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> sebagai variabel mediasi karyawan		
3	(Farizki & Purba, 2020) <i>The Influence Of Job Stress, Organizational Climate And Job Environment On Employee Turnover Intention</i> <i>International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM) Vol.5, No.2, January 2020, Hal. 15-22 ISSN: 2456-4559</i>	Hasil penelitian menunjukkan <i>job Stress</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi <i>job Stress</i> karyawan dapat meningkatkan <i>turnover intention</i> karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh <i>job stress, organizational climate</i> dan <i>job environment on employee terhadap turnover intention</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Job Stres</i> • Variabel <i>Turnover Intention</i> • Menggunakan pendekatan kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Variabel Lingkungan kerja, Iklim organisasi • Penelitian menggunakan analisis kausal • Teknik pengumpulan sampel menggunakan simple random sampling yang diperoleh berdasarkan rumus <i>slovin</i> • Analisis data menggunakan regresi linier berganda
4	(Siahaan et al., 2022) Hubungan Antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Job Stress</i> berpengaruh dengan <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan <i>Journal of Health Science and Technology Vol 3, No. 2, December 2022, pp 88-95, ISSN: 2721-6179</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>variable job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention, job stress</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara <i>job insecurity</i> dan <i>job stress</i> dengan <i>turnover intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Job Insecurity</i> • Variabel <i>Turnover Intention</i> • Variabel <i>Stres Kerja</i> • Metode penelitian adalah kuantitatif • Instrumen penelitian menggunakan kuesioner 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan uji chi-square. • Menggunakan teknik total sampling.
5	(Putri & Ariyanto, 2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Job Insecurity</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian

NO	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>The Effect of Job Insecurity on Employee Turnover Intention: The Mediating Role of Job Stress</i></p> <p><i>European Journal of Business and Management Research</i> Vol. 8, Hal : 71-77, March 2023 ISSN: 2507-1076</p>	<p><i>job insecurity</i> tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, <i>job stress</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job stress</i>, dan terdapat hubungan mediasi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Turnover Intention</i> • Variabel <i>Job Stress</i> • Menggunakan model Persamaan Struktural dan diolah dengan Struktural Model Positif dan Persamaan (SEM) Partial Least Square (Smart PLS) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Variabel <i>job stress</i> sebagai intervening • Menggunakan sampel non-sampel probabilitas menggunakan teknik purposive sampling • Perangkat lunak untuk menguji hipotesis dalam model mediasi dengan bootstrapping metode.
6	<p>(Malihah et al., 2022)</p> <p><i>The Effect Of Job Insecurity, Work Stress, and role Conflicts on Turnover Intention in Employpess</i></p> <p>Dinasti International Journal of Digital Business Management. Vol. 3, hal: 478-487, April 2022 ISSN: 2715-4203</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, <i>work stress</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, dan <i>role Conflicts</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover niat</i>.</p> <p>Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh <i>Job Insecurity, Work Stress</i> dan <i>role Conflicts turnover intention</i> pada karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Job Insecurity</i> • Variabel <i>Job Stress</i> • Variabel <i>Turnover Intention</i> • Menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Variabel <i>role Conflicts</i> • Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variance Based Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS.
7	<p>(Abidin. M.J & Laily. N, 2019)</p> <p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>job insecurity</i> Berpe ngaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dengan koefisien</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Job Insecurity</i> • Variabel <i>Job Satisfaction</i> • Variabel <i>Turnover Intention</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda

NO	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>Turnover Intention</i></p> <p>Jurnal ilmu dan riset Manajemen Vol. 8, No.9</p>	<p>regresi sebesar 0,334 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien regresi sebesar -0,410 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004 dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien regresi sebesar -0,512 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa variabel job insecurity, kepuasan kerja, dan motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. • Analisis dan pengujian hipotesis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner. 	
8	<p>(Gerungan, 2022)</p> <p>The Influence of Job Insecurity and Job Stress on Employee Turnover Intention the</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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Job Insecurity</i> • Variabel Job Stres • Variabel <i>Turnover Intention</i> • Penelitian ini menggunakan metode 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Menggunakan Slovin untuk menentukan besar sampel dan teknik pengambilan

NO	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Covid-19 Pandemic Jurnal EMBA. Vol. 10, No. 2, April 2022, Hal: 260-269 ISSN: 2303-1174	<i>Job insecurity</i> dan <i>job stress</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah <i>job insecurity</i> dan <i>job stress</i> mempengaruhi <i>turnover intention</i> secara parsial dan simultan	kuantitatif dengan kuesioner untuk mengumpulkan data primer dan Regresi Linier Berganda sebagai alat analisis.	sampel yang digunakan adalah simple random sampling
9	(Deswarta et al., 2021) Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol.14, No.2, Desember 2021, pp. 58 – 63, ISSN: 1979-0155	Hasil penelitian menunjukkan bahwa job stres dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover</i> perawat di Prima Pekanbaru Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya <i>job stress</i> dan Kepuasan Kerja Mengalami <i>turnover</i> Perawat RS Prima Pekanbaru, yaitu dengan Menguji dan Menganalisis Yang Signifikan Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>turnover</i> Sekaligus, lalu Uji Coba dan Menganalisis Pengaruh Signifikan Antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>turnover intention</i> Secara Parsial	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Job Stres • Variabel <i>Turnover Intention</i> • Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Variabel kepuasan kerja • Menggunakan rumus slovin. • Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan purposive sampling metode. • Data penelitian dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dan diolah menggunakan aplikasi SPSS
10	(Rehatta et al., 2022) <i>The Effect of Job Insecurity and Work Stress on Turnover Intention Due to the Impact of Covid-19</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Job stress</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Job insecurity</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Job Insecurity</i> • Variabel Job Stres • Variabel <i>Turnover Intention</i> • Penelitian ini menggunakan metode 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Teknik analisisnya menggunakan regresi linier berganda menggunakan

NO	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Journal of Management, Vol.12, No.2, Hal. 1919-1928, 2022 ISSN 2721-7787	dan <i>job stress</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh <i>Job insecurity</i> dan <i>job stress</i> terhadap <i>turnover intention</i>	kuantitatif dengan instrument penelitian kuesioner • Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling yaitu sampel jenuh	perangkat lunak SPSS.
11	(Dewi & Sriathi, 2019) Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Yang Dimediasi oleh Kepuasan kerja E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 6, 2019 :3646-3673, ISSN: 2302-8912	Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>stres kerja</i> dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> dan juga mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh antara stres kerja dan <i>turnover intention</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Job Stress • Variabel <i>Turnover Intention</i> • Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner • Variabel <i>Job Stress</i> • Teknik analisis yang digunakan adalah <i>path analysis</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Menggunakan metode <i>proportionate stratified random sampling</i>
12	(Mahrofi et al., 2019) Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh penting terhadap intensi <i>turnover</i> , motivasi berpengaruh penting terhadap intensi	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Job stress</i> • Variabel <i>Turnover Intention</i> • Metode pengumpulan 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Variabel motivasi

NO	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>Turnover Intention</i> (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA)</p> <p>e – Jurnal Riset Manajemen Prodi manajemen</p>	<p><i>turnover</i>, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh penting terhadap intensi <i>turnover</i>, serta stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan. terhadap <i>turnover</i> pegawai non medis Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> non-medis pegawai Rumah Sakit Islam Malang UNISMA.</p>	<p>data yang digunakan adalah kuesioner</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel lingkungan kerja • Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori • Teknik analisisnya menggunakan regresi linier berganda
13	<p>(Wulandari & Rizana, 2020)</p> <p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 2, Hal: 323-330, Juni 2020</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja tetapi tidak 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>. Ketidakpuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Ketidakpuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh dari <i>job insecurity</i> terhadap</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Job Insecurity</i> • Variabel <i>Job Stres</i> • Variabel <i>Turnover Intention</i> • Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reabilitas • Menggunakan SPSS • Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Variabel ketidakpuasan Kerja sebagai variabel intervening • Analisis data yang digunakan adalah sobel tes, uji hipotesis • Menggunakan SPSS •

NO	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		<p><i>turnover intention</i> tetapi dapat memediasi pengaruh dari stress kerja terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>job insecurity</i> dan stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> dengan ketidakpuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan</p>		
14	<p>(Yunitasari et al., 2023)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR.Subki Abdul Kadir Bekasi</p> <p>Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS) Vol. 7 No 3, Agustus 202, p 265-277, ISSN: 2685-6298</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasional, hal ini berarti jika stres kerja tinggi maka komitmen organisasional rendah. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional, hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat maka komitmen organisasional juga akan meningkat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap <i>turnover intention</i>, hal ini berarti jika stres kerja tinggi maka <i>turnover intention</i> juga akan meningkat. Terdapat pengaruh negatif namun tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i>, hal ini berarti jika lingkungan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel stress kerja • Variabel <i>Turnover Intention</i> • Menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif • Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Variabel lingkungan kerja • Variabel komitmen organisasi • Menggunakan pendekatan eksplanatori kausalitas • Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda

NO	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		<p>tinggi maka <i>turnover intention</i> rendah. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap <i>turnover intention</i>, hal ini berarti jika komitmen organisasional tinggi maka <i>turnover intention</i> turun. Komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh antara stres kerja</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.</p>		
15	<p>(Soelton et al., 2021)</p> <p><i>Job Insecurity Anomaly on Turnover Intention and Employee Performance</i></p> <p>European Journal of Business and Management Research. Vol 6, No.2, Hal. 211-214, April 2021. ISSN: 2507-1076</p>	<p>Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel <i>job Insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Artinya jika <i>job Insecurity</i> dalam bekerja di suatu perusahaan baik, maka tingkat <i>turnover intention</i> karyawan tersebut akan semakin kecil atau rendah.</p> <p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis <i>job Insecurity</i>, kompensasi, dan konflik kerja terhadap <i>turnover</i> karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Job Insecurity</i> • Variabel <i>Turnover Intention</i> • Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh • Menggunakan pendekatan kuantitatif dimana survei melalui metode kuesioner 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Kompensasi, konflik kerja, kinerja karyawan
16	(Permatasari & Laily, 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Job Insecurity</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian

NO	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kesehatan RS di Surabaya</p> <p>Jurnal ilmu dan riset manajemen V. 11, Pp. 1-23. ISSN: 2461-0593</p>	<p><i>insecurity</i> dan <i>burnout</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>. Selain itu, hasil uji Sobel menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh <i>job insecurity</i> dan <i>burnout</i> terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh <i>job insecurity</i> dan <i>burnout</i> terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Turnover Intention</i> • Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif • Menggunakan perhitungan teknik slovin. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan program Smart PLS 2.0, 	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Variabel <i>Burnout</i> • Variabel Komitmen Organisasi • Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik <i>probability sampling</i> dengan metode <i>cluster sampling</i> dan <i>simple random sampling</i>.
17	<p>(Lista Meria, 2019)</p> <p>Mengukur Dampak <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja</p> <p>Journal of Economic Vol. 10, pp. 161-168</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan <i>turnover intention</i>, sedangkan kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan <i>turnover intention</i>. Kemudian kepuasan kerja memediasi pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i>, juga untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Job Insecurity</i> • Variabel <i>Turnover Intention</i> • Variabel <i>job satisfaction</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Menggunakan metode analisis SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>)

NO	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
18	<p>(Safrudin et al., 2023)</p> <p>Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover intention</i> melalui <i>work engagement</i></p> <p>Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol.2, Pp. 245-253, ISSN: 2829-1433</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan Kepuasan Kerja berada pada kategori sangat baik. Sedangkan <i>Job Insecurity</i>, <i>Work Engagement</i> dan <i>Turnover Intention</i> berada pada kategori baik. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Work Engagement</i>, <i>Job Insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Work Engagement</i>, Kepuasan kerja dan <i>Work Engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>, <i>Job Insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>, Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>, Niat <i>Turnover</i> melalui Keterlibatan Kerja. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Work Engagement</i>.</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover intention</i> melalui <i>work engagement</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Job Insecurity</i> • Variabel <i>Turnover Intention</i> • Menggunakan pendekatan kuantitatif • Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner • Dianalisis menggunakan LPS 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Variabel <i>Job Satisfaction</i> • Variabel <i>work engagement</i> • Menggunakan teknik simple random sampling menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%
19	<p>(Rifai. M. A, 2018)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini bersifat kuantitatif • Variabel <i>job stress</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel dukungan sosial sebagai variabel moderator

NO	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderator Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 5 No. 3</p>	<p>dukungan sosial tidak memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap karyawan kepuasan kerja dan dukungan sosial memoderasi stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>job satisfaction</i> • Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan kuesioner. • Analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan SmartPLS 3.0 dan Statistical Package untuk analisis data. • Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai skala pengukurannya. 	
20	<p>(Mawadati. D & Saputra. A, 2020)</p> <p>Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Forum ekonomi Vol. 22, No. 1, Hal 18-26</p>	<p>Hasil pembahasan disimpulkan bahwa: (1) variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention; (2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention; (3) Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel turnover intention.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention studi kasus pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Metode penulisan menggunakan metode analisis data deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. • Variabel job satisfaction • variabel Turnover intention 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda

NO	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
21	<p>(Susilo. J & Satrya. I.G, 2019)</p> <p>Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi</p> <p>E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 6</p>	<p>Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, serta kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui mediasi komitmen organisasional. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi karyawan PT. Kharisma Duta Anggada serta pimpinan perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga tingkat <i>turnover intention</i> karyawan akan semakin rendah.</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran mediasi variabel komitmen organisasional terhadap variabel kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel job satisfaction • variabel Turnover intention • Metode sampel jenuh • Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. • Teknik analisis jalur (<i>path analysis</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel komitmen organisasi • Populasi penelitian ini adalah 187 orang
22	<p>(Aldiassajjad. M.A & Suwarsi. S, 2020)</p>	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Metode penelitian yang digunakan 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi dan sampel penelitian

NO	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Job Stres</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Issue Covid 19 Pada PT. X</p> <p>Journal Riset Manajemen Bisnis Vol. 1, No.1, Hal: 51-57</p>	<p>1) Variabel Job Insecurity dalam issue covid-19 yang berada di perusahaan PT Mitra Sarana Purnama Bandung berada di dalam kategori cukup. 2) Variabel Job Stress dalam issue Covid-19 yang berada di perusahaan PT Mitra Sarana Purnama Bandung berada di dalam kategori cukup. 3) Kepuasan kerja karyawan dalam issue Covid-19 yang berada di perusahaan PT Mitra Sarana Purnama Bandung berada di dalam kategori sangat tinggi 4) terdapat pengaruh rendah sebesar 38,02% antara Job Insecurity terhadap kepuasan kerja karyawan dalam issue covid 19. 5) terdapat pengaruh rendah sebesar 31,32% antar Job Stress terhadap Kepuasan Kerja karyawan dalam issue covid 19 6) Job Insecurity dan Job Stress berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam issue covid 19</p> <p>Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Job insecurity pada issue Covid 19 di perusahaan PT Mitra Sarana Purnama 2) Job Stress pada issue Covid 19 di</p>	<p>adalah penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif dan mengoprasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 26</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teknik pengambilan sampel jenuh • Variabel <i>job insecurity</i> • Variabel <i>job stress</i> • Variabel <i>job satisfaction</i> 	<p>berjumlah 65 orang</p>

NO	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		<p>perusahaan PT Mitra Sarana Purnama</p> <p>3) Kepuasan kerja pada issue Covid 19 di perusahaan PT Mitra Sarana Purnama</p> <p>4) Pengaruh Job insecurity terhadap Kepuasan kerja karyawan pada issue Covid 19 di PT Mitra Sarana Purnama</p> <p>5) pengaruh job stress terhadap kepuasan kerja karyawan pada issue Covid 19 di PT Mitra Sarana Purnama</p> <p>6) pengaruh Job insecurity dan Job Stress terhadap kepuasan kerja karyawan pada issue Covid 19 di PT Mitra Sarana Purnama.</p>		
23	<p>(Mayawati, 2018)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat</p> <p>Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif Vol. 1, Pp. 57-67</p>	<p>Hasil dari hipotesis yang diajukan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> perawat, ada pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> perawat, ada pengaruh kepuasan kerja dan <i>job insecurity</i> perawat terhadap <i>turnover intention</i> perawat</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>, pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> dan pengaruh kepuasan kerja dan <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> Perawat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Job Insecurity</i> • Variabel <i>Turnover Intention</i> • Instrumen pengumpulan data menggunakan <i>skala likert</i> • Variabel <i>Job satisfaction</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala psikologis

NO	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian, Tujuan Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
24	<p>(RM & Yogatama, 2021)</p> <p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Employee Morale</i> dan <i>Psychological Strain</i> sebagai Variabel Mediasi pada Profesi Keperawatan di Jakarta</p> <p>Syntax Idea Vol. 3, No.11, November 202. ISSN: 2684-6853</p>	<p>Hasil pengujian didapatkan bahwa <i>job insecurity</i> secara positif mempengaruhi <i>turnover intention</i> pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit di Jakarta. <i>Employee morale</i> memediasi hubungan <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i>, sementara <i>psychological strain</i> tidak terbukti memediasi hubungan tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>job insecurity</i> • Variabel <i>turnover intention</i> • Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tempat penelitian • Waktu penelitian • Variabel <i>Employee Morale</i> • Variabel <i>Psychological Strain</i> • Menggunakan pendekatan asosiatif • Teknik pengambilan sampel adalah <i>non-probability sampling</i> dengan pendekatan <i>purposive sampling</i>. • Menggunakan rumus slovin
25	<p>(Risambessy et al., 2023)</p> <p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di Mediasi Kepuasan Kerja</p> <p>Jurnal Aplikasi Volume 5, No. 1, Maret 2024</p>	<p>Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah:</p> <p>(1) ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah,</p> <p>(2) ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>(3) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover niat (4) kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah yang dimediasi kepuasan kerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>job insecurity</i> • Variabel <i>turnover intention</i> • Variabel <i>job satisfaction</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Alat analisis yang digunakan adalah software Smart PLS 3.0 • Metode simple random sampling.

Sumber: Data Penelitian dari berbagai sumber 2024

Berdasarkan Tabel 2.1 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*, *job stress*, *job satisfaction* 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 hipotesisi yang diajukan dalam penelitian ini, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu justru akan membantu dalam penelitian.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya diatas, guna menjadi acuan untuk memperkuat hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai target yang sudah ditetapkan. Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu *job insecurity* dan *job stress* terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening. Berikut ini adalah kerangka pemikiran untuk menjelaskan bagaimana pengaruh antara variabel dan konsep teori sehingga para peneliti dapat membuat kesimpulan sementara.

2.2.1 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Job Satisfaction*

Job insecurity merupakan kondisi psikologis seorang pegawai yang menunjukkan rasa bingung, tidak aman, dan kurang nyaman karena adanya perubahan lingkungan di tempat kerja. *Job insecurity* juga merupakan suatu ekspektasi pegawai terhadap keberlanjutan dalam sebuah situasi pekerjaan dan kepedulian secara menyeluruh terhadap keberadaan pekerjaan di masa yang akan datang. Tingginya tingkat ketidakamanan kerja cenderung membuat kepuasan kerja pegawai menjadi semakin menurun. Pendapat ini didukung oleh (Riana.I.G, 2017) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja yang tinggi seringkali identic dengan tingkat stres tinggi yang dapat memicu terjadinya keinginan ke luar organisasi sehingga berdampak pada penurunan kemampuan sumber daya yang dimiliki organisasi, sehingga *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pendapat tersebut didukung juga oleh (Aldiassajjad. M.A & Suwarsi. S, 2020) yang menyatakan bahwa Tingginya tingkat ketidakamanan kerja cenderung membuat kepuasan kerja pegawai menjadi semakin menurun sehingga *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.2 Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Job satisfaction*

Stres kerja adalah sebuah respon bahaya yang terjadi saat tuntutan dari pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap ataupun rasa kepuasan dan ketidakpuasan terhadap hasil pekerjaannya. Respon bahaya yang ditimbulkan oleh stres kerja tersebut dapat menciptakan situasi-situasi yang penuh dengan tekanan bagi karyawan sehingga memberikan

dampak bagi kepuasan kerja karyawan. Stres kerja berdampak secara negatif dan signifikan bagi kepuasan kerja pekerja. Pendapat ini didukung oleh (Rifai. M. A, 2018) yang menyatakan ketika stres kerja pekerja meningkat, kepuasan kerja akan menurun. Pendapat ini didukung juga oleh (Dewi & Sriathi, 2019) dan (Deswarta et al., 2021) yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada perusahaan tersebut.

2.2.3 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Job insecurity 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. *Job insecurity* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karena jiwa yang kurang merasakan keamanan dalam bekerja, akan menimbulkan intensi untuk keluar yang semakin tinggi karena jika semakin tinggi karyawan yang mengalami *job insecurity* maka akan semakin tinggi pula angka *turnover intention* pada perusahaan tersebut.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (RM & Yogatama, 2021) yang menyatakan bahwa *job insecurity* secara positif mempengaruhi *turnover intention* pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit di

Jakarta. Penelitian yang dilakukan oleh (Permatasari & Laily, 2021), (Soelton et al., 2021), (Gerungan, 2022) dan (Rehatta et al., 2022) yang menunjukkan hasil serupa bahwa *job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya jika rasa tidak aman dalam bekerja di suatu perusahaan baik, maka tingkat keinginan untuk keluar dari karyawan tersebut akan semakin kecil atau rendah.

2.2.4 Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention*

job stress 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 (Yunitasari et al., 2023) menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention*, hal ini berarti jika *job stress* tinggi maka *turnover intention* juga akan meningkat. Kemudian sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan (Farizki & Purba, 2020) menunjukkan *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job stress* karyawan dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan. Pendapat

tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahrofi et al., 2019), (Malihah et al., 2022) dan (Siahaan et al., 2022) yang menunjukkan hasil serupa bahwa *job stress* berpengaruh penting terhadap intensi *turnover*, motivasi berpengaruh penting terhadap intensi *turnover*. Jika karyawan merasa stress di dalam pekerjaan maka akan berdampak pada *turnover*.

2.2.5 Pengaruh *Job satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*

Job satisfaction adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. *Job satisfaction* merupakan cara pandang karyawan atas pekerjaannya yang bersifat positif ataupun negatif. Kepuasan karyawan menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dimana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci suksesnya organisasi bisnis, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diinginkan dan dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan pengabdian karyawan . (Susilo. J & Satrya. I.G, 2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kemudian sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan (Mawadati. D & Saputra. A, 2020) dan (Abidin. M.J & Laily. N, 2019) semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang karyawan, keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan semakin rendah.

2.2.6 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job Satisfaction*

Job satisfaction yang tinggi diperlukan adanya rasa aman dalam perusahaan. Jika perusahaan memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi, maka kepuasan kerja akan rendah dan niat berpindah karyawan akan tinggi. Ketidakamanan kerja merupakan suatu kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir terhadap kelangsungan pekerjaannya di masa depan. Karyawan yang merasa khawatir, gugup ketika bekerja di perusahaan akan menyebabkan karyawan tersebut mempunyai perasaan yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya dan berdampak pada kurangnya kepuasan kerja karyawan serta menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah *job insecurity* dan kepuasan kerja, karyawan yang memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi menyebabkan kepuasan kerja rendah dan akan berdampak pada *turnover*

Pegawai yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah akan mempunyai keinginan yang tinggi untuk keluar dari perusahaan, sebaliknya jika pegawai mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka pegawai akan mempunyai keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Pendapat ini didukung oleh (Heryanda, 2019) salah satu hal yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi adalah tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada *turnover intention*. Pendapat tersebut didukung oleh (Lista Meria, 2019), (Risambessy et al., 2023) dan (Dewi & Sriathi, 2019), yang mengatakan demikian kepuasan kerja yang lebih rendah merupakan

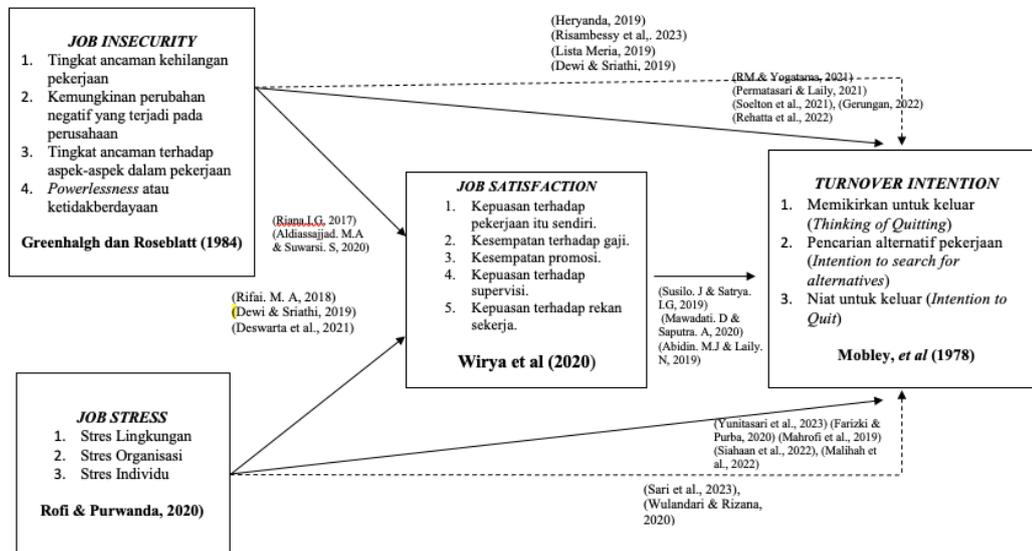
prediktor untuk meninggalkan pekerjaan. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya menyebabkan karyawan mempunyai keinginan yang tinggi untuk keluar dari perusahaan.

2.2.7 Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job satisfaction*

Karyawan yang merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi, akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan. Seiring dengan perubahan kondisi lingkungan perusahaan dalam situasi yang tidak pasti mendorong perusahaan untuk merespon dengan cepat dan beradaptasi dengan lingkungan pasar yang penuh dengan persaingan. Perubahan ini secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan yang pada akhirnya juga dapat menimbulkan kepindahan yang sebenarnya. Stres kerja yang dialami karyawan juga dapat membuat karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya dan juga menjadi alasan mengapa mereka ingin berpindah.

Stres di lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya timbul keputusan untuk berhenti dari pekerjaan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan menurun, hal tersebutlah yang menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sari et al., 2023) dan (Wulandari & Rizana, 2020) yang menyatakan bahwa apabila stres kerja karyawan tinggi, maka kepuasan karyawan akan menurun dan akan meningkatkan turnover intention karyawan.

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



Gambar 3.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan Sugiyono (2022:63) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya tersusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction*
2. Terdapat pengaruh *job stress* terhadap *job satisfaction*
3. Terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*
4. Terdapat pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*
5. Terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*
6. Terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*
7. Terdapat pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*