

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

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

##### **1. Definisi Turnover Intention**

Menurut Sopiah & Sangadji (2018:208) Turnover Intention pada intinya adalah niat pindahnya seseorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Sedangkan Kasmir (2016 : 57) turnover intention adalah keluar masuknya karyawan di perusahaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Mobley dalam Hanifah (2013:180) mengartikan turnover intention sebagai penghentian karyawan dalam organisasi yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah moneter dari perusahaan. Keinginan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara keinginan sendiri atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan Turnover intention yang tinggi karena karyawan tidak betah di perusahaan tersebut menjadikan intensi atau atau niat yang muncul dari karyawan untuk berhenti bekerja atau meninggalkan perusahaan sekarang ini dan berpindah dari satu tempat kerja ketempat yang kerja yang lainnya. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

a. Jenis-jenis Turnover Intention

Menurut Robert L. Mathis dalam akbar dkk (2021: 85) turnover dikelompokkan dalam beberapa cara yang berbeda. Setiap klasifikasi berikut dapat digunakan dan tidak terpisah satu sama lain.

1) Turnover secara tidak sukarela

Adalah keluarnya pegawai akibat dari pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja.

2) Turnover cara sukarela

Adalah keluarnya karyawan yang dikarenakan keinginan sendiri. Turnover secara tidak sukarela ini disebabkan oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar perusahaan yang tidak dipenuhi oleh karyawan. Turnover secara sukarela bisa terjadi karena beberapa faktor, seperti peluang karir, gaji pengawasan lingkungan kerja dan malah pribadi atau keluarga. Turnover sukarela juga semakin meningkat karena bertambahnya ukuran organisasi, mungkin disebabkan semakin

besar perusahaan mempunyai lebih banyak karyawan yang mungkin keluar.

3) Turnover fungsional

Keluarnya karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah atau karyawan yang mengganggu proses perusahaan.

4) Turnover disfungsional

Keluarnya karyawan penting, berkompetensi dan memiliki kinerja yang tinggi. Tidak semua turnover memberi dampak negatif bagi suatu perusahaan karena kehilangan beberapa karyawan sangat diinginkan, terutama apabila karyawan-karyawan yang keluar adalah mereka yang masuk ke dalam kategori berkinerja lebih rendah, kurang dapat diandalkan atau mereka yang mengganggu rekan kerja lainnya dalam perusahaan. Sayangnya bagi suatu perusahaan disfungsional terjadi Ketika pegawai yang penting keluar dari perusahaan dan sering kali terjadi pada saat yang kurang tepat.

5) Turnover yang tidak dapat dikendalikan

Suatu momentum keluarnya karyawan karena alasan diluar pengaruh pemberi kerja.

6) Turnover yang dapat dikendalikan

Suatu momentum keluarnya karyawan karena faktor-faktor yang dipengaruhi oleh pemberi kerja.

b. Dampak Turnover Intention

Menurut Mobley (1978) dalam Halimah dkk (2016:6) tinggi rendahnya turnover intention akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain :

1) Beban Kerja

Beban kerja bertambah seiring dengan turunnya jumlah karyawan jika pergantian karyawan. Semakin seorang karyawan ingin keluar dari perusahaan, semakin banyak pekerjaan yang harus mereka lakukan saat itu.

2) Biaya Penarikan Karyawan

Berkaitan dengan penjadwalan waktu dan lokasi wawancara, serta pertimbangan mempekerjakan penggantian untuk karyawan yang mengundurkan diri.

3) Biaya Latihan

Mengenai waktu pengawasan, divisi departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan kepada karyawan baru. Biaya pelatihan karyawan akan meningkat tinggi jika *turnover intention* tinggi dan sejumlah besar karyawan meninggalkan perusahaan.

4) Adanya Produksi yang Hilang Selama Masa Pergantian Karyawan.

Dalam situasi ini, lebih sedikit karyawan akan menghasilkan produktivitas yang kurang atau kurang pencapaian tujuan penjualan. Ini akibat dari tingginya turnover intention. Terutama jika karyawan yang keluar memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

#### 5) Banyak Pemborosan Karena Adanya Karyawan Baru

Karena dari tingginya turnover ini membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dikurangi jika dapat mengelola SDM dengan baik untuk karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

#### 6) Memicu Stres Karyawan

Karyawan yang lebih lama mungkin mengalami stres akibat menyesuaikan diri dari karyawan baru. Efek terburuk dari stress ini adalah membuat karyawan berkeinginan berhenti dari pekerjaannya.

Selain yang sudah disebutkan diatas selain kerugian, terdapat keuntungan dari turnover bagi perusahaan. Turnover mempunyai potensi untuk menguntungkan perusahaan atau organisasi. Arie C. Glebbek & Eric H. Box mengemukakan keuntungan tersebut antara lain:

##### 1) Keluarnya tenaga kerja yang relatif bergaji mahal.

Jika perusahaan menggunakan sistem kompensasi berdasarkan senioritas atau jika premium untuk jaminan sosial berdasarkan umur maka biaya pegawai yang makin lama bekerja dan makin tua makin tinggi. Perputaran tenaga kerja ternyata lebih menguntungkan jika biaya tenaga kerja naik lebih cepat daripada produktivitas karyawan.

## 2) Keluarnya tenaga kerja yang kurang produktif

Tenaga kerja yang lebih tua, memburuk secara fisik dan mentalnya, atau yang tidak mampu memenuhi tuntutan kerja dan perubahan dalam lingkungan internal dan eksternal organisasi adalah salah satu yang kurang produktif.

## 3) Pengakhiran kecocokan buruk

Bahkan dalam kondisi proses perekrutan dan seleksi yang hati-hati, sejumlah kecocokan akan lebih baik daripada kecocokan lainnya. Hal ini terjadi jika produktivitas dan kinerja tidak banyak tergantung pada teknologi dan hubungan sosial dan keterampilan kontekstual.

## 4) Inovasi

Kemampuan untuk mengimpor bentuk-bentuk baru pengetahuan, ide, keahlian, dan kemampuan yang dibawa oleh organisasi baru membuka potensi mengganti staf.

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Menurut Mobley dalam Hanafiah (2013:180) faktor-faktor tersebut diantaranya adalah :

#### 1) Kepuasan Kerja

Pada tingkat individu, kepuasan merupakan variabel psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model intention to

leave. Gaji dan promosi, kualitas pengawasan yang diterima, kebahagiaan rekan kerja, dan kepuasan kerja semuanya telah ditemukan menjadi faktor dalam keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan.

## 2) Komitmen organisasi dari karyawan

Sebagai konsep yang turut menjelaskan proses sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasi mengacu pada respon emosional (affective) individu kepada keseluruhan organisasi. Tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seorang karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka masih bisa memiliki niat untuk pindah ke perusahaan lain. Namun, komitmen antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja bisa begitu kuat, sehingga mereka dapat tetap tinggal bahkan jika mereka tidak sepenuhnya puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan ini akan terus bekerja keras dan mendedikasikan diri mereka untuk perusahaan, merasakan keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian darinya. Pindah ke perusahaan lain atau pergi sepenuhnya bukan niat mereka.

## 3) Kepercayaan terhadap organisasi

Komitmen perusahaan kepada karyawan untuk merupakan gambaran dari kemampuan yang diperlihatkan oleh perusahaan.

## 4) Job insecurity

Merupakan ketidakamanan karyawan secara terus menerus dalam mewujudkan keinginannya pada sebuah situasi yang tidak nyaman.

d. Indikator Turnover Intention

Menurut Mobley dalam Halimah (2013:5) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur turnover intention, yaitu :

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

Mencerminkan keinginan individu untuk berpikir di luar pekerjaan atau tetap berada di lingkungan kerja. Dimulai dengan ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaan mereka, karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini, yang mengarah ke ketidakhadiran intensitas tinggi dan rendah.

2) Keinginan untuk meninggalkan (intention to quit).

Individu didorong untuk mencari pekerjaan dengan organisasi lain. Jika karyawan terus-menerus berpikir untuk berhenti, mereka akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaan di mana mereka merasa lebih baik.

3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (intention to search for another job).

Mencerminkan mereka yang ingin untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar setelah mencari pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat itu akan berakhir dengan karyawan memutuskan untuk tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaannya. Informasi

diatas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam organisasi.

## 2. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Sinambela (2019:477) Kepuasan kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Robins dalam Wibowo (2016:415) Kepuasan kerja adalah sikap keseluruhan terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara apa yang dibayar pekerja dan apa yang mereka pikir harus diterima.

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap positif dari karyawan, termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan. Dimana pekerjaan dipandang sebagai penghargaan untuk mencapai nilai kerja yang penting.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan respons emosional atau sikap positif yang melibatkan perasaan, perilaku, dan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek pekerjaan yang berbeda, seperti kompensasi, lingkungan kerja, kesempatan karir, keseimbangan kerja-pribadi, dan lain-lain.

### a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Glimer dalam Sinambela (2019:482-483) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sebagai berikut

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan Kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita, keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.

3) Gaji

Lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja

5) Pengawasan (Supervise)

Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat pada absensi dan turnover.

6) Faktor Intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Susah dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

#### 7) Kondisi Kerja

Yang dimaksud disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiangan, kantin dan tempat parkir.

#### 8) Aspek Sosial Dalam Pekerjaan

Merupakan yang berkaitan dengan interaksi karyawan dengan lingkungan sekitarnya, termasuk bekerja sesama individu maupun tim, serta persaingan kerja yang terjadi di lingkungan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

#### 9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

#### 10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

#### b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:83) indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan sejauh mana perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil tanggung jawab, menghadapi tantangan, serta memanfaatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, sehingga membuat karyawan merasa senang menunjukkan kemampuan mereka.

2) Upah

Karyawan berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik akan mendapatkan penghargaan berupa upah yang diterima dan kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya. Dalam hal ini berkaitan apakah upah yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja dan kebutuhannya.

3) Promosi

Kepuasan kerja terhadap promosi mengacu pada seberapa besar peluang kemajuan dan pengembangan karir di berbagai posisi atau jabatan yang ada dalam perusahaan. Keinginan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dengan gaji, tanggung jawab, fasilitas, rasa keadilan dan peluang yang lebih besar termasuk dalam keinginan untuk naik jabatan.

4) Pengawas

Terjalinnnya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan secara personal, pemberian bantuan teknis dan motivasi, serta kesediaan untuk memahami kepentingan bawahan juga memberikan dampak positif pada kepuasan karyawan. Selain itu, atasan yang memberikan kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

#### 5) Rekan Kerja

Sesama karyawan yang saling mendukung dalam menjalankan tugas merupakan rekan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial. Rekan kerja dalam sebuah tim dapat mempengaruhi pada kepuasan kerja karyawan, karena memiliki rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja

#### c. Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016:417) kepuasan kerja dapat memberikan dampak positif bagi karyawan maupun organisasi, antara lain:

- 1) Meningkatkan produktivitas karyawan: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif karena mereka merasa senang dan termotivasi dalam bekerja.
- 2) Mengurangi tingkat absensi dan turnover: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung kurang absen dan lebih cenderung untuk bertahan di organisasi.

- 3) Meningkatkan kualitas pelayanan: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik dan bersemangat, sehingga meningkatkan kepuasan pelanggan.
- 4) Meningkatkan kepercayaan dan loyalitas pelanggan: Pelanggan yang merasa puas dengan pelayanan yang diberikan karyawan cenderung lebih loyal dan percaya pada produk atau jasa yang ditawarkan oleh organisasi.
- 5) Meningkatkan citra perusahaan: Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan cenderung lebih menarik bagi karyawan baru yang berkualitas dan dapat meningkatkan citra perusahaan.
- 6) Meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan merasa lebih sehat secara fisik dan mental.

Dengan demikian, kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan dan organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Organisasi perlu memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan agar karyawan dapat bekerja dengan produktif dan bahagia di tempat kerja.

### 3. Definisi Job Insecurity

Menurut Robbins and Judge (2017:144-145), job insecurity atau ketidakamanan kerja merujuk pada persepsi karyawan tentang

ketidakpastian atau ketidakstabilan pekerjaan mereka di masa depan. Pada umumnya, job insecurity muncul akibat adanya perubahan dalam organisasi seperti restrukturisasi, merger atau akuisisi, atau pengurangan anggaran. Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaannya biasanya akan mengalami kecemasan dan stres, serta dapat mempengaruhi kinerja dan komitmen kerja mereka.

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt dalam Iskandar & Yuhansyah (2018:2) Mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam.

Menurut Ashford et al dalam Al Ghiffari & Safitri (2018:87) menyatakan bahwan job insecurity mencerminkan pandangan karyawan tentang kemungkinan timbulnya peristiwa negatif dalam pekerjaan. Peristiwa negatif yang ini mengacu pada aspek pekerjaan yang dapat mengancam seluruh pekerjaan, sehingga membuat keyakinan atau komitmen organisasi karyawan menjadi lemah dan terjadi penolakan atau pengunduran diri terhadap perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang ketidakamanan (Job insecurity) dapat disimpulkan bahwa job insecurity adalah suatu keadaan yang dirasakan oleh karyawan dimana karyawan tersebut merasakan kondisi tidak aman di lingkungan pekerjaannya dan menimbulkan rasa khawatir yang berlebihan sehingga dapat mengganggu pekerjaannya, tetapi karyawan

tersebut tidak memiliki kekuatan untuk mengatasi situasi yang terjadi karena karyawan takut akan terancam terhadap kehilangan pekerjaan.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Robbins dan Judge (2017: 256-257), terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat menyebabkan job insecurity, yaitu:

- 1) Perubahan teknologi: Perkembangan teknologi dapat menyebabkan perubahan pada cara kerja atau pekerjaan yang lebih efisien. Namun, hal ini juga dapat mengancam pekerjaan yang ada karena beberapa pekerjaan dapat dihapus atau digantikan oleh teknologi.
- 2) Perubahan struktur organisasi: Perubahan struktur organisasi dapat terjadi akibat perubahan kebijakan perusahaan atau mengikuti trend pasar. Perubahan struktur organisasi ini dapat menyebabkan pekerjaan dihapus atau digabungkan, sehingga menyebabkan ketidakpastian pada pekerjaan yang dijalankan.
- 3) Perubahan kebijakan organisasi: Perusahaan dapat mengubah kebijakan organisasi seperti sistem gaji, benefit, atau promosi. Hal ini dapat mempengaruhi kepastian pekerjaan dan memberikan rasa tidak aman pada karyawan.
- 4) Perubahan kondisi ekonomi: Perubahan kondisi ekonomi secara makro dapat mempengaruhi perusahaan dan industri tempat karyawan bekerja. Jika perusahaan mengalami penurunan performa, maka dapat berpotensi untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau pengurangan tenaga kerja.

- 5) Persaingan global: Persaingan global dapat mempengaruhi perusahaan di dalam negeri. Jika perusahaan tidak mampu bersaing di pasar global, maka perusahaan dapat mengalami penurunan performa yang berpotensi menyebabkan pemutusan hubungan kerja atau pengurangan tenaga kerja.
- 6) Regulasi pemerintah: Perubahan regulasi pemerintah dapat mempengaruhi cara perusahaan menjalankan bisnisnya. Hal ini dapat menyebabkan perusahaan harus mengubah cara kerjanya yang berpotensi menyebabkan ketidakpastian pekerjaan.
- 7) Perubahan lingkungan kerja: Perubahan lingkungan kerja seperti adanya relokasi kantor atau pindah tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan dengan memberikan rasa tidak pasti pada pekerjaan yang dijalankan.

b. Indikator Job Insecurity

Menurut Ashford dalam Al Ghiffari & Safitri (2018:88) pengukuran menyatakan bahwa :

- 1) Pentingnya pekerjaan itu bagi individu.

Unsur ini berisikan seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecurity atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, dan promosi dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa

aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan. Persepsi pentingnya setiap aspek pekerjaan bagi seorang individu.

2) Persepsi ancaman yang dirasakan dari aspek – aspek pekerjaan.

Unsur ini menjelaskan seberapa besar kemungkinan perasaan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang membahayakan bagian (aspek) pekerjaan. Kemungkinan perubahan yang tidak menguntungkan dalam aspek pekerjaan tertentu, seperti potensi ancaman terhadap gaji dan potensi terhadap karir. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan mengalami peningkatan kecemasan dan merasa tidak berdaya.

3) Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu.

Unsur ini mencakup potensi terjadinya hal buruk yang kemudian akan berdampak pada kinerja seseorang secara keseluruhan dalam bekerja, seperti dipecat atau tidak dipromosikan.

4) Kepentingan dilekatkan pada tiap – tiap potensi peristiwa tersebut

Pentingnya orang melekat pada kemungkinan masing-masing peristiwa terkandung dalam komponen ini. Misalnya, tingkat kekhawatiran pribadi yang harus diabaikan atau potensi ancaman yang berasal dari internal organisasi. Seberapa besar kemungkinan seorang karyawan akan menganggap pekerjaan mereka dalam bahaya jika ada perubahan yang buruk

### 5) Ketidakberdayaan

Komponen ini mencakup ketidakmampuan individu untuk menghentikan munculnya ancaman yang berdampak pada aspek-aspek pekerjaan, seperti kehilangan kendali atas pekerjaan dan karir mereka secara keseluruhan, yang disebutkan dalam empat komponen sebelumnya.

## B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini terlebih dahulu sebagai tolak ukur untuk menentukan tingkat pengaruh hubungan yang dimiliki satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Selain itu, penelitian sebelumnya dapat menyempurnakan teori yang digunakan dalam meninjau penelitian yang dilakukan serta menjadi titik perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan, kemudian dapat diberikan sebagai hipotesis atau solusi sementara dalam penelitian ini.

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang dapat digunakan sebagai perbandingan untuk diketahui persamaan dan perbedaannya dan terdapat dari jurnal dan internet, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti dan Tahun                                | Judul Penelitian                                                  | Variabel                                          | Hasil                                    |
|----|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 1  | Evi Diana Situmorang dan NiaKusuma Wardani (2022) | The Influence Of Transmotional Leadership Style, Workload And Job | Transformational Leadership (X1)<br>Workload (X2) | Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif |

| No | Peneliti dan Tahun                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Judul Penelitian                                                                                                                 | Variabel                                                                                                           | Hasil                                                                                                                 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Dinasti<br>International<br>JournalOf<br>Management<br>Science (DIJMS)<br><br>E-ISSN:2686-522X,<br>P-ISSN:2686-5211<br>DOI:<br><a href="https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3">https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3</a>                                                                                                                                                        | Satisfaction On<br>Turnover Intention                                                                                            | Job<br>Satisfaction<br>(X3)<br>Turnover<br>Intention (Y)                                                           | terhadap<br>turnover<br>intention.                                                                                    |
| 2  | Nita Puji Rahayu<br>dan Marliza Ade<br>Fitri (2022)<br>Jurnal<br>Entrepreneur dan<br>Manajemen Sains<br>(JEMS)<br><br>e-ISSN : 2721-5415<br>DOI :<br><a href="https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3422">https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3422</a>                                                                                                                          | Pengaruh<br>Kepuasan Kerja<br>dan Job Insecurity<br>Terhadap<br>Turnover<br>Intention<br>Karyawan Pada<br>PT. Alno Agro<br>Utama | Kepuasan<br>Kerja (X1)<br>Job Insecurity<br>(X2)<br>Turnover<br>Intention (Y)                                      | Kepuasan<br>kerja dan job<br>insecurity<br>memiliki<br>pengaruh<br>signifikan<br>terhadap<br>turnover<br>intention.   |
| 3  | Elisabet Eka<br>Kristininingsih<br>dan Yuan<br>Badrianto (2022)<br>Prosiding<br>Seminar Sosial<br>Politik, Bisnis,<br>Akuntansi dan<br>Teknik (SoBAT)<br>ke-4 Bandung, 26<br>Agustus 2022<br><br>ISSN: <a href="https://doi.org/10.32897/sobat.2022.4.0.1904">2963-4008</a><br>DOI: <a href="https://doi.org/10.32897/sobat.2022.4.0.1904">10.32897/sobat.2022.4.0.1904</a> | Pengaruh<br>Komitmen<br>Organisasi,<br>Motivasi Internal<br>dan Kepuasan<br>Kerja Terhadap<br>Turnover<br>Intention              | Komitmen<br>Organisasi<br>(X1)<br>Motivasi<br>Internal (X2)<br>Kepuasan<br>Kerja (X3)<br>Turnover<br>Intention (Y) | Kepuasan<br>Kerja secara<br>parsial<br>berpengaruh<br>negatif dan<br>signifikan<br>terhadap<br>turnover<br>intention. |

| No | Peneliti dan Tahun                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Judul Penelitian                                                                                              | Variabel                                                                                  | Hasil                                                                   |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 4  | <p>Novina Sabila Zahra<sup>1</sup>, Afzal Sayed Munna, AbdulKadir, Denok Sunarsi, Sri Rochani Mulyani, Aryanti Ratnawati, Julizar Idris, Duratul Ain Tholibon (2022)</p> <p>International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership</p> <p>Volume3, Number2, November, 2022, Page123-134</p> <p>ISSN (Print): 2580-1309 and 2774-6143 (online)</p> <p>DOI: 10.51629/ijeamal.v3i2.97</p> | This research aimed to determine the effect of authentic leadership and job insecurity on turnover intention. | <p>Authentic leadership (X1)</p> <p>Job Insecurity (X2)</p> <p>Turnover Intention (Y)</p> | Job Insecurity berpengaruh terhadap turnover intention.                 |
| 5  | <p>Viniartha Seplifriskila Tampubolon dan Ella Jauvani Sagala (2020)</p> <p>Jurnal Business Management Journal</p> <p>Vol 16 (2) : 65–80, 2020</p> <p>p-ISSN: 1907-0896</p>                                                                                                                                                                                                                                     | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. BUM Divisi PMKS | <p>Kepuasan Kerja (X1)</p> <p>Komitmen Organisasi (X2)</p> <p>Turnover Intention (Y)</p>  | Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover Intention |

| No | Peneliti dan Tahun                                                                                                                                                                                                                                        | Judul Penelitian                                                                                                       | Variabel                                                                                           | Hasil                                                                                                                                                                      |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | e-ISSN: 2598-6775<br>DOI:<br><a href="http://dx.doi.org/10.30813/bmj">http://dx.doi.org/10.30813/bmj</a>                                                                                                                                                  |                                                                                                                        |                                                                                                    |                                                                                                                                                                            |
| 6  | Rina Irawati (2020)<br>Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi<br><br>ISSN: <a href="https://doi.org/10.31315/be.v18i2.5636">1410-2293</a><br>DOI: <a href="https://doi.org/10.31315/be.v18i2.5636">10.31315/be.v18i2.5636</a>         | Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan | Job Insecurity (X1)<br>Lingkungan Kerja (X2)<br>Komitmen Organisasi (X3)<br>Turnover Intention (Y) | Job insecurity tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap turnover intention |
| 7  | A.a Gede Agung Januartha dan I G.A Dewi Adnyani (2019)<br>E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, 2019: 7548 - 7575<br>ISSN: 2302-8912<br>DOI: <a href="https://doi.org/10.24843/EJMUUNU.D.2019.v8.i2.p1">https://doi.org/10.24843/EJMUUNU.D.2019.v8.i2.p1</a> | Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel                             | Job Insecurity (X1)<br>Kepuasan Kerja (X2)<br>Turnover Intention (Y)                               | Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.                  |
| 8  | Nyoman Ayu dan Ni Made S (2018)                                                                                                                                                                                                                           | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Konflik Peran Terhadap                                                                     | Kepuasan Kerja (X1)<br>Konflik Peran (X2)                                                          | Kepuasan kerja berpengaruh positif dan                                                                                                                                     |

| No | Peneliti dan Tahun                                                                                                                                                                                                                   | Judul Penelitian                                                                                                                                                  | Variabel                                                            | Hasil                                                                                                            |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Jurnal Psikologi Udayana Vol.4 No. 2, 399-512<br><br>ISSN: <a href="#">2354-5607</a><br>DOI: <a href="#">10.24843/jp.u.2017.v04.i02.p15</a>                                                                                          | Turnover Intention Karyawan Bank Denpasar                                                                                                                         | Turnover Intention (Y)                                              | signifikan terhadap turnover intention                                                                           |
| 9  | Farizka Ayuningtyas dan Hari Susanta Nugraha (2018) Jurnal Administrasi Bisnis Volume 7, Nomor 1, Maret 2018, pp. 32-37<br><br>P-ISSN : 2252-3294<br>ISSN: <a href="#">2252-3294</a><br>DOI: <a href="#">10.14710/jab.v7i1.22606</a> | Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Buruh di Kabupaten Kudus (Studi Kasus Pada PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi) | Kompensasi (X1)<br>Job Insecurity (X2)<br>Turnover Intention(Y)     | Job insecurity memiliki pengaruh yang kuat serta memiliki arah hubungan yang positif terhadap turnover intention |
| 10 | Dita Yani (2016) Analitika, Vol. 8 (2) Desember (2016)<br><br>p-ISSN : 2085-6601<br>e-ISSN : 2502-4590<br>DOI: <a href="#">10.31289/analitika.v8i2.865</a>                                                                           | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Staf Pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara                      | Kepuasan Kerja (X1)<br>Job Insecurity (X2)<br>Turnover Intention(Y) | Kepuasan kerja dan Job insecurity mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention                 |

Sumber : Hasil data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya memfokuskan pada variabel dependent (Variabel terikat) adalah turnover intention. Meskipun terdapat beberapa

perbedaan dalam variabel bebas (Variabel independent). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah job insecurity dan kepuasan kerja, sehingga orisinalitas penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan.

### **C. Kerangka Penelitian**

Turnover Intention pada karyawan dapat berdampak pada perusahaan ketika keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut (turnover). Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention. Dalam penelitian ini penulis memilih faktor job insecurity dan beban kerja.

Berdasarkan penjelasan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (independent Variabel) adalah Job Insecurity X1 dan Beban Kerja X2, sedangkan untuk variabel terikat (dependent variabel) adalah turnover intention Y.

#### **1) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Karyawan yang memiliki kepuasan rendah lebih mudah untuk meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan untuk bekerja diperusahaan lain, Diketahui bahwa karyawan keluar atau mengundurkan dari pekerjaannya karena tidak puas terhadap gaji, promosi, jenis pekerjaan, fasilitas, dan minimnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian Elisabet Eka Krstiningsih dan Yuan Badrianto (2022), Viniartha Seplifriskila Tampubolon, Ella Jauyani Sagala (2020) penelitian tersebut terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention.

## 2) Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Job insecurity merupakan perasaan tidak berdaya dan tidak aman untuk mempertahankan pekerjaan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam. Job insecurity berpengaruh terhadap terjadinya peningkatan turnover, karyawan yang berfikir untuk meninggalkan pekerjaan karena mereka merasakan kerja yang tinggi dan tidak aman untuk karyawan.

Dari hasil penelitian A.a Gede Agung Januartha dan I G.A Dewi Adnyani (2019) dan penelitian dari Farizla Ayuningtyas dan Hari Susanta Nugraha (2018) terbukti bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

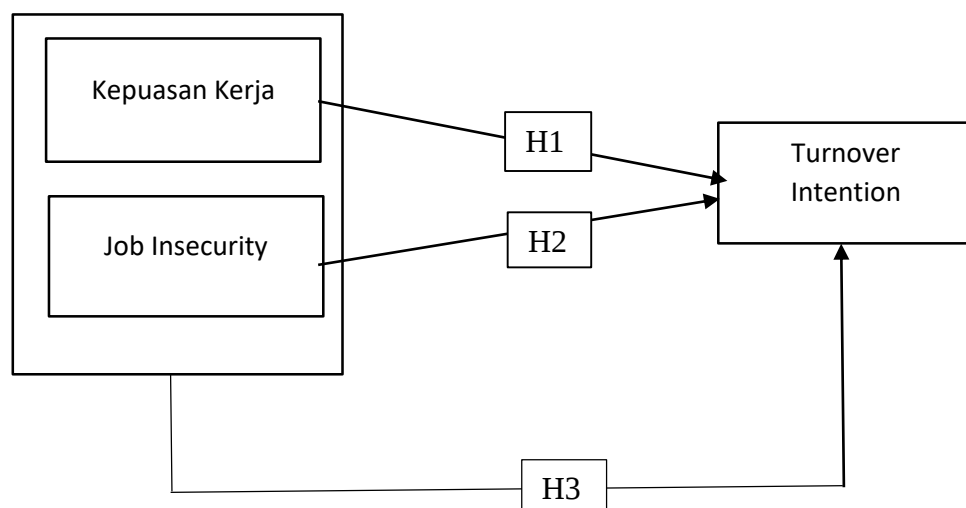
## 3) Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Job insecurity dan kepuasan kerja tidak lepas dari turnover intention, karena job insecurity merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan atau mencari pekerjaan yang dirasa lebih baik dan aman dari yang sekarang yang dapat mempengaruhi tingkat turnover karyawan, serta kepuasan kerja yang

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

Dari hasil penelitian Nita Puji Rahayu dan Marliza Ade Fitri (2022), dan penelitian Dita Yani (2016) pada penelitian tersebut terbukti bahwa kepuasan kerja dan job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka dapat dirumuskan gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 1**

### **Kerangka Berpikir**

Keterangan :

$X_1$  = Kepuasan Kerja

$X_2 = \text{Job Insecurity}$

$Y = \text{Turnover Intention}$

$H_1 = \text{Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention}$

$H_2 = \text{Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention}$

$Y = \text{Pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention}$

#### **D. Hipotesis**

Perumusan hipotesis penelitian adalah tindakan dalam sebuah penelitian kuantitatif ini merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan maupun pernyataan. Maka dapat disimpulkan hipotesis adalah jawaban sementara sampai terbukti dari suatu penelitian. Berdasarkan dengan uraian yang telah peneliti pada bab dan sub bab diatas, dimungkinkan hipotesis sebagai berikut :

##### **1) Hipotesis Parsial**

- a.  $H_1$ : Terdapat Pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention.
- b.  $H_2$ : Terdapat pengaruh signifikan antara job insecurity terhadap turnover intention.