

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Turnover Intention

1. Definisi *Turnover Intention*

Turnover intention menurut Mobley dkk (1978) dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih (2016) adalah kecenderungan karyawan untuk pindah kerja dari pekerjaannya ke tempat kerja lainnya secara sukarela karena keinginannya sendiri. Menurut Harnoto (2002) dalam Anwar dkk (2017) mengungkapkan bahwa *turnover intention* adalah kadar keinginan karyawan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya untuk mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik. Menurut Harninda (1999) dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih (2016), pada dasarnya *turnover intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk pindah kerja dari tempat kerja yang lain di perusahaan yang lain. Tett dan Meyer (1993) dalam Monica dan Putra (2017) mendefinisikan *turnover intention* sebagai usaha seorang karyawan untuk mencari kesempatan kerja yang lain dalam arti karyawan tersebut sedang ingin meninggalkan perusahaannya saat ini. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan tanpa paksaan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dengan maksud mencari pekerjaan lain yang menurutnya lebih baik.

2. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley dkk (1978) dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih (2016) *turnover intention* dapat diukur oleh beberapa indikator antara lain:

- i. Mempunyai pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*).

Seorang individu akan berfikir untuk keluar dari pekerjaannya yang sekarang. Pertimbangan untuk keluar dari pekerjaannya akan diawali oleh perasaan kepuasan kerja yang rendah sehingga akan menyebabkan individu tersebut untuk berfikir keluar dari pekerjaannya.

- ii. Mencari pekerjaan alternatif (*intention to search for alternatives*).

Ketika seorang karyawan sudah mempunyai pikiran untuk keluar dari pekerjaannya maka secara tidak langsung karyawan tersebut akan mencari alternatif pekerjaan baru.

- iii. Niat untuk keluar (*intention to quit*).

Karyawan yang mengalami *turnover intention* pada akhirnya akan segera memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini akan dilakukan karyawan jika karyawan tersebut sudah mendapatkan alternatif pekerjaan yang baru tersebut.

Seorang karyawan yang mengalami *turnover intention* akan ditandai oleh beberapa indikasi yang tercermin dari karyawan yang bersangkutan. Indikasi ini bisa dijadikan sebagai acuan bahwa apakah karyawan sedang mengalami *turnover intention* dalam sebuah perusahaan. Harnoto (2002:2) dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih (2016) menyebutkan ada lima indikasi karyawan yang sedang mengalami *turnover intention*, yaitu:

i. Meningkatnya absensi karyawan.

Seorang karyawan yang ingin pindah kerja akan memiliki rasa tanggung jawab yang menurun dibandingkan sebelumnya. Hal ini dapat ditandai oleh meningkatnya absensi karyawan dalam pekerjaannya.

ii. Malas bekerja.

Seorang karyawan yang sudah mulai malas dalam bekerja bisa menjadi indikasi bahwa karyawan tersebut sedang berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Rasa malas yang dirasakan karyawan dikarenakan perusahaan tempat dia bekerja tidak memberikan orientasi yang sesuai keinginannya sehingga dia akan mencari perusahaan lain yang menurutnya lebih baik.

iii. Meningkatnya pelanggaran karyawan.

Karyawan yang akan berpindah kerja dapat ditandai oleh berbagai pelanggaran karyawan terhadap aturan kerja yang berlaku di perusahaan tersebut. Pelanggaran tersebut bisa berupa tidak tepat waktu dalam masuk kerja ataupun pelanggaran yang lain.

iv. Meningkatnya protes terhadap atasan.

Indikasi lain yang bisa dijadikan acuan bahwa karyawan sedang mengalami *turnover intention* adalah karyawan tersebut melakukan protes terhadap atasan secara berlebihan. Protes yang dilakukan biasanya menyinggung tentang kondisi pekerjaan saat ini yang tidak sesuai dengan orientasi karyawan tersebut.

- v. Meningkatnya perilaku positif dari karyawan.

Indikasi yang ini biasanya akan terdapat pada karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan yang memiliki karakteristik positif yang dimaksud adalah perasaan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya saat ini. Oleh karena itu karyawan yang memiliki perilaku positif yang meningkat tinggi karyawan tersebut biasanya akan segera meninggalkan pekerjaannya agar dia meninggalkan perusahaannya tanpa ada beban tanggung jawab yang tersisa.

Hom and Griffeth (1991) mengungkapkan ada lima indikator yang membuat karyawan mengalami *turnover intention*, yaitu:

- i. Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi
- ii. Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi lainnya
- iii. Individu ingin meninggalkan organisasi
- iv. Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat
- v. Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.

3. Faktor Terjadinya *Turnover Intention*

Ada beberapa faktor yang menyebabkan seorang karyawan mengalami *turnover intention*. Mobley dkk (1978) dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih (2016) mengungkapkan ada empat faktor, yaitu:

- i. Karakteristik individu.

Ada banyak orang yang terlibat dalam sebuah perusahaan agar tujuannya tercapai. Maka diperlukan interaksi antar individu agar tujuan organisasi

bisa tercapai. Interaksi antar individu ini tentu harus disesuaikan dikarenakan ada banyak karakteristik individu yang terlibat dalam sebuah perusahaan. Usia, gender, pendidikan adalah beberapa karakteristik individu yang perlu dipahami agar karyawan tidak sampai melakukan pindah kerja dikarenakan beberapa karakteristik tersebut.

ii. Lingkungan kerja.

Faktor lain yang bisa menyebabkan karyawan berkeinginan untuk pindah kerja adalah lingkungan tempat dia bekerja. Lingkungan kerja disini dibagi menjadi dua. *Pertama*, lingkungan fisik yang mencakup lokasi, cuaca, bangunan. *Kedua*, lingkungan sosial yang mencakup kualitas kerja dan budaya perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan orientasi karyawan akan berdampak pada *turnover intention* karyawan (Yunita dan Putra, 2015).

iii. Kepuasan kerja.

Kepuasan dalam bekerja merupakan aspek yang berhubungan dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya dengan mencari perusahaan yang menurutnya mampu memberikan kepuasan lebih dari perusahaan tempat dia bekerja sekarang. Kepuasan dalam bekerja karyawan bisa berupa kepuasan pekerjaan, kepuasan gaji yang diterima, maupun kepuasan atas rekan kerjanya (Monica dan Putra 2017).

iv. Komitmen organisasi.

Studi tentang *intention to leave* yang selanjutnya berkembang memasukkan komitmen organisasi sebagai faktor yang bisa

menyebabkan karyawan mengalami *turnover intention*. Komitmen organisasi disini mengacu terhadap bentuk perilaku karyawan terhadap perusahaan secara keseluruhan. Berbeda halnya dengan kepuasan kerja yang hanya mengarah pada pekerjaannya saja (Komariah, Haryono dan Minarsih 2015)

Pengembangan karir dalam perusahaan juga dapat menjadi penyebab timbulnya *turnover intention* karyawan. Penerapan pengembangan karir yang baik akan meminimalisir dampak keinginan karyawan untuk pindah kerja dari perusahaannya. Namun sebaliknya jika karyawan tidak mendapatkan sistem kerja dengan pengembangan karir yang baik akan memicu terjadinya *turnover intention* karyawan (Hafiz, Parizade, dan Hanafi, 2016). Pemberian kompensasi perusahaan kepada karyawan juga menjadi faktor pengembangan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan (Rohmawati dkk 2017). Faktor lain yang dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk pindah kerja adalah stress kerja. Ketika seorang karyawan mengalami stress pada sekitar lingkungan tempat dia bekerja akan berdampak terhadap *turnover intention* karyawan (Suciati, Haryono, dan Minarsih, 2015). Hasil penelitian Widiawati dkk (2017) mengungkapkan beban kerja juga menjadi faktor terjadinya *turnover intention* karyawan dalam perusahaan. Jika beban kerja yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki maka akan berdampak terhadap rasa ingin pindah karyawan ke perusahaan lainnya.

4. Dampak Terjadinya *Turnover Intention*

Ketika seorang karyawan dalam perusahaan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya, maka akan memberikan dampak pada perusahaan secara organisasional maupun karyawan secara individu. Mobley dkk 1978 (dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih, 2016) menyebutkan beberapa dampak terjadinya *turnover intention*, antara lain:

i. Beban kerja.

Karyawan dalam sebuah perusahaan akan memiliki beban kerja yang meningkat jika karyawan lain mengalami *turnover intention*. Maka dari itu semakin tinggi jumlah karyawan meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat beban kerja yang dimiliki karyawan lain.

ii. Biaya rekrutmen karyawan.

Ketika karyawan melakukan pengunduran dari perusahaannya maka perusahaan tentu akan melakukan rekrutmen karyawan kembali untuk menutupi beban kerja karyawan tersebut. Tentu rekrutmen karyawan tersebut menghabiskan banyak biaya terkait waktu maupun fasilitas selama proses berlangsung.

iii. Biaya latihan.

Karyawan yang baru direkrut tentu akan butuh penyesuaian terkait seluruh lingkungan kerja baik dari pekerjaan maupun organisasional. Maka dari itu perlu diadakannya pelatihan terhadap karyawan baru untuk penyesuaian tersebut. Pelatihan yang diadakan terhadap karyawan akan menghabiskan biaya berupa waktu, tenaga pelatih dan lainnya.

iv. Produksi yang hilang.

Terjadinya *turnover intention* karyawan mengakibatkan produksi karyawan yang berkurang atau hilang. Hal ini dikarenakan selama berkurangnya jumlah karyawan dalam perusahaan juga akan berimbas pada produksi atau pencapaian yang terkait dengan kinerja dari karyawan tersebut. Semakin tinggi tingkat produktifitas kerja karyawan yang mengundurkan diri, maka semakin tinggi pula hilangnya produksi atau pencapaian perusahaan tersebut.

v. Pemborosan akibat karyawan baru.

Dampak yang terjadi akibat terjadinya *turnover intention* adalah perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk karyawan baru tersebut baik selama proses rekrutmen, pelatihan ataupun lainnya.

vi. Stres kerja karyawan.

Turnover intention juga dapat berakibat pada stress karyawan lama. Hal ini dikarenakan karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru atau harus menanggung beban kerja yang berlebihan dari karyawan yang meninggalkan perusahaan. Akibat paling buruk dari stress karyawan adalah keinginan karyawan tersebut yang juga ingin melakukan pindah kerja.

B. Job Insecurity

1. Definisi Job Insecurity

Job insecurity adalah perasaan tidak aman dalam bekerja yang dialami karyawan untuk terus melangsungkan pekerjaannya yang tengah

mengancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984 dalam Ajiputra, 2015). Menurut Ashford dkk (1989) dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih (2016) mendefinisikan *job insecurity* sebagai tingkat perasaan terancam karyawan dan ketidakberdayaan untuk terus melangsungkan pekerjaannya. Definisi lain menurut Ratnawati dan Kusuma (2002) dalam Kurniawan, Purwana dan Widiyastuti (2016) mengatakan *job insecurity* adalah perasaan stress, khawatir, gelisah, tegang, dan tidak pasti yang bersangkutan dengan kondisi pekerjaannya kedepan. Maka dari itu dapat disimpulkan *job insecurity* adalah perasaan terancam yang dimiliki karyawan yang mengkhawatirkan keberlangsungan pekerjaannya kedepan.

2. Dimensi dan Indikator *Job Insecurity*

Adkins dkk (2001) dalam Ajiputra (2015) mengungkapkan ada tiga dimensi dari variabel *job insecurity*. Dimensi yang pertama adalah kemungkinan kehilangan pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan yang dirasakan karyawan dalam perusahaannya. Dimensi yang kedua adalah kemungkinan perubahan negatif dalam sebuah perusahaan. Hal ini bisa terjadi jika perusahaan mengalami penurunan produksi yang disebabkan penurunan penjualan sehingga akan berdampak pada indikator kelangsungan pekerjaan karyawan. Kelangsungan pekerjaan ini dikarenakan berkurangnya beban kerja perusahaan sehingga akan memungkinkan untuk melakukan perampingan struktur organisasi. Dimensi yang ketiga adalah ketidakberdayaan karyawan untuk menghadapi ancaman dalam pekerjaannya. Indikator ini lebih mengarah terhadap tingkat atau derajat

ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan disaat adanya ancaman dalam perusahaan yang dapat memberikan dampak pada kelangsungan karir dalam pekerjaan karyawan.

3. Faktor Terjadinya *Job Insecurity*

Penyebab timbulnya perasaan tidak aman dalam bekerja yang dialami oleh karyawan adalah lingkungan kerja sosial yang lebih spesifik lagi yaitu jenis pekerjaan berupa kontrak kerja dan *job feature*. Perusahaan yang menerapkan jenis pekerjaan kontrak kerja ataupun *job feature* akan berdampak kepada timbulnya rasa tidak aman karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa terancam dengan pekerjaannya ke depan dengan kondisi pekerjaan kontrak yang dia alami (Ashford dkk, 1989 dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih, 2016)

Kinnunen dkk (2000) dalam Setiawan dan Hadiano faktor yang mempengaruhi *job insecurity* biasanya adalah faktor posisional seperti pengalaman pengangguran dan pekerjaan kontrak. Pekerjaan kontrak kerja yang disertakan kondisi pengalaman pengangguran individual dapat memicu timbulnya perasaan tidak berdaya karyawan akan masa depan pekerjaannya.

4. Dampak Terjadinya *Job Insecurity*

Ada beberapa dampak yang akan terjadi jika seorang karyawan dalam perusahaan mengalami *job insecurity*. Band dan Tustin (1999) dalam Ajiputra (2015) menyebutkan dampak yang dihasilkan akibat terjadinya *job insecurity* adalah:

- i. Niat keluar dari perusahaan. Karyawan yang mengalami ketidakamanan dalam bekerja, maka dia akan berfikir untuk keluar dari perusahaannya untuk mendapatkan pekerjaan yang menurutnya lebih baik.
- ii. Kepuasan kerja yang rendah. Karyawan juga akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya yang rendah jika dia merasa tidak aman dan nyaman dengan pekerjaannya.
- iii. Penurunan kreativitas. Dampak dari kepuasan kerja rendah yang dirasakan karyawan adalah daya kreativitas juga akan menurun sehingga akan berdampak pada kinerja perusahaan nantinya.
- iv. Kekhawatiran sampai kemarahan. Adanya perasaan tidak aman dalam bekerja akan membuat karyawan gelisah dalam bekerja sehingga tidak mampu mengontrol dirinya yang akan berakibat pada kemarahan dan kekhawatiran dirinya akan lingkungan kerjanya.
- v. Perasaan murung dan bersalah. Ketika seorang karyawan sudah sampai pada titik kinerja dan produktivitas yang rendah akibat perasaan tidak aman dalam bekerja yang dialami. Maka dia akan merasa bersalah atas dirinya dalam pekerjaannya.

Pasewark dan Strawser (2001) dalam Sanny dan Kristanti (2012) juga mengungkapkan beberapa dampak akibat terjadinya *job insecurity*. *Pertama*, kepuasan kerja yang rendah yang dialami karyawan. *Kedua*, Kepercayaan terhadap organisasi juga akan menurun. *Ketiga*, komitmen terhadap organisasi yang dirasakan karyawan juga akan menurun.

C. Locus of Control

1. Definisi *Locus of Control*

Locus of control atau yang biasa disebut lokus kendali merupakan variabel kepribadian yang penting dimiliki oleh setiap individu untuk bisa meyakini bahwa setiap peristiwa yang terjadi dalam hidupnya ditentukan oleh dirinya sendiri. Robbins dan Coulter (2010) mendefinisikan lokus kendali sebagai derajat setiap individu bahwa mereka percaya nasib mereka ditentukan oleh dirinya sendiri. Rotter dalam Kreitner dan Kinicki (2003) menjelaskan lokus kendali adalah orang-orang yang meyakini dirinya sendirilah yang mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya. Spector (1982) dalam Purnamasari (2016) mengungkapkan bahwa variabel *locus of control* adalah variabel utama terkait perilaku manusia dalam suatu organisasi yang bermakna yaitu tingkatan individu dalam meyakini bahwa hasil (peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya) tergantung pada perilaku atau karakteristik pribadi mereka.

2. Dimensi *Locus of Control*

Secara umum variabel kepribadian *locus of control* dibagi menjadi dua dimensi. Menurut Rotter (dalam Kreitner dan Kinicki 2003) lokus kendali dibagi menjadi dua, yaitu lokus pengendalian internal dan lokus pengendalian eksternal. Individu yang memiliki lokus pengendalian internal cenderung menghubungkan hasil atau peristiwa baik positif ataupun negative dengan kemampuannya sendiri. Berbeda halnya dengan lokus pengendalian eksternal yang selalu mengaitkan hasil atau peristiwa yang dia

alami dikarenakan faktor di luar kendalinya seperti lingkungan, orang lain dan lainnya.

Robbins dan Coulter (2010) juga mengkategorikan *locus of control* menjadi dua dimensi. *Pertama*, *locus of control* yang bersifat internal; kendali akan nasib sendiri ditentukan oleh diri sendiri. *Kedua*, *locus of control* yang bersifat eksternal; keyakinan bahwa kehidupan mereka diatur oleh kekuatan dari luar diri seperti keberuntungan, nasib, lingkungan dan lainnya.

3. Indikator *Locus of Control*

Yuhendri (2016) memaparkan beberapa indikator yang bisa digunakan terkait variabel *locus of control*, yaitu:

i. Mampu untuk menghadapi masalah

Individu yang memiliki lokus kendali yang baik yakin akan kompetensi yang dimilikinya untuk menghadapi masalah yang sedang dia hadapi.

ii. Mau berusaha lebih baik lagi kedepannya

Individu yang memiliki lokus kendali yang baik memiliki keinginan untuk menjadi lebih baik lagi ke depannya.

iii. Bekerja keras

Individu yang memiliki lokus kendali yang baik juga memiliki sifat pekerja keras sehingga dia akan berusaha menyelesaikan masalah yang dihadapi sampai tuntas.

iv. Memiliki perasaan dikejar waktu

Individu yang memiliki lokus kendali yang baik merasa waktu yang dimilikinya tidak banyak sehingga dia tidak akan membuang waktu yang dia punya untuk dipergunakan sebaik-baiknya.

v. Suka akan hal-hal yang kompetitif

Individu yang memiliki lokus kendali yang baik juga tidak hanya berdiam diri di zona nyamannya sehingga dia akan mencoba sesuatu hal yang lebih kompetitif untuk mengasah kompetensinya.

Menurut Rotter (1992) dalam Pertiwi (2016) indikator *locus of control* dipisah pada masing-masing dimensinya. Indikator tersebut adalah:

Indikator internal *locus of control*:

- i. Aktif mencari informasi dan sering mengambil inisiatif.
- ii. Suka akan tantangan untuk bisa lebih maju.
- iii. Percaya akan kemampuan, usaha, dan kemauan untuk berhasil.

Indikator eksternal *locus of control*:

- i. Pasif dalam arti hanya menerima informasi dan tidak memiliki inisiatif
- ii. Percaya akan nasib dan suka bergantung pada orang lain
- iii. Suka akan hal yang menyenangkan dalam arti tidak mau keluar dari zona amannya.

Spector (1998) dalam gdagja mengungkapkan indikator variabel *locus of control* juga terpisah menjadi dua dimensi yaitu internal locus of control dan external locus of control. Adapun indikator tersebut adalah:

Indikator internal locus of control:

- i. Pekerjaan adalah apa yang saya kerjakan (lakukan) untuk menghasilkan sesuatu.
- ii. Dalam kebanyakan pekerjaan, saya dapat mencapai (menghasilkan) apa saja yang atasan tetapkan untuk dihasilkan.
- iii. Dengan perencanaan penyelesaian pekerjaan akan dapat dilakukan dengan baik.
- iv. Jika saya tidak senang dengan keputusan yang dibuat oleh atasan, saya tetap harus melakukan sesuatu, seperti memberikan masukan, usulan, atau memberi tahu kepada atasan.
- v. Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik bila saya berusaha dengan sungguh-sungguh.
- vi. Untuk dapat menghasilkan banyak uang saya harus tahu dan kenal dengan orang yang tepat.
- vii. Kebanyakan karyawan mempunyai lebih banyak pengaruh terhadap atasannya daripada yang karyawan bayangkan (pikirkan).

Indikator external locus of control:

- i. Memperoleh pekerjaan yang saya inginkan merupakan masalah keberuntungan (nasib baik).
- ii. Dapat menghasilkan uang adalah keberuntungan (nasib baik).
- iii. Agar dapat memperoleh pekerjaan yang benar-benar bagus, saya harus mempunyai anggota keluarga atau teman yang menduduki jabatan (posisi) yang tinggi.

- iv. Promosi biasanya merupakan keberuntungan (nasib baik).
- v. Ketika memperoleh pekerjaan yang bagus, siapa yang saya kenal dan lebih dekat lebih penting daripada keahlian dan kemampuan yang saya miliki.
- vi. Promosi diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- vii. Diperlukan banyak nasib baik untuk menjadi karyawan yang berprestasi.
- viii. Bila saya melaksanakan pekerjaan dengan baik biasanya saya akan mendapatkan imbalan yang baik.
- ix. Perbedaan antara orang yang menghasilkan banyak uang dan orang yang menghasilkan sedikit uang adalah keberuntungan (nasib baik).

4. Faktor Terjadinya *Locus of Control*

Robinson dan Shaver (1974, dalam Muhamad, 2016) mengungkapkan ada dua faktor yang menyebabkan perkembangan *locus of control*, yaitu:

- i. *Episodic Antecedent*.

Episodic antecedent adalah peristiwa-peristiwa seperti kecelakaan atau kematian orang yang dicintai yang mampu mempengaruhi perkembangan *locus of control* seseorang.

- ii. *Accumulation Antecedent*.

Accumulation antecedent adalah peristiwa-peristiwa seperti pola didik orang tua, perasaan tidak berdaya atau diskriminasi sosial yang mampu mempengaruhi perkembangan *locus of control*.

Faktor yang mempengaruhi *locus of control* menurut Winner (1997) dalam Pertiwi (2016) dibagi menjadi tiga, yaitu:

i. Keluarga

Keluarga yang biasanya berada di sekitar mampu mempengaruhi kepribadian *locus of control* seseorang.

ii. Motivasi

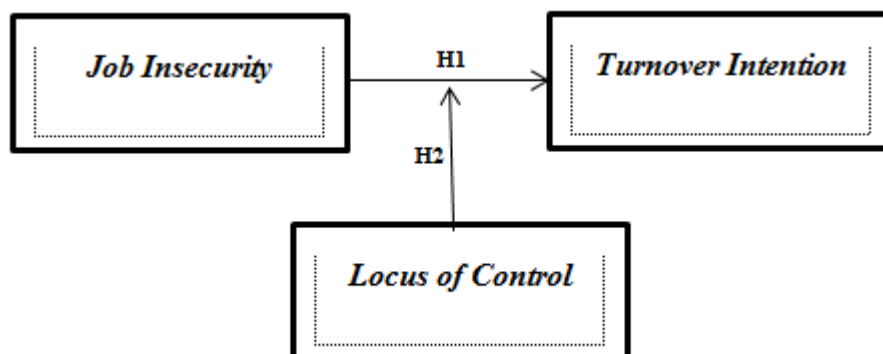
Motivasi erat kaitannya dengan harga diri, kepuasan hidup serta kepuasan kerja seseorang sehingga mampu mempengaruhi *locus of control* yang dimiliki seseorang.

iii. Pelatihan

Seseorang yang mengikuti pelatihan bisa menjadi faktor kepribadian *locus of control* seseorang.

D. Model Penelitian

Model penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

E. Penurunan Hipotesis

1. Hubungan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Mobley 1978 (dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih 2016) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan seorang karyawan yang ingin berpindah kerja ke tempat kerja yang lain dengan sukarela. Karyawan mempunyai keinginan untuk berhenti tentu didasari oleh sesuatu yang membuat karyawan tersebut tidak betah dalam bekerja. Beberapa faktor yang membuat timbulnya keinginan berpindah kerja karyawan bisa disebabkan oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik karyawan sendiri (Mobley 1978 dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih 2016). Faktor-faktor tersebut menjadi faktor anteseden dari variabel *turnover intention*. Ketika seorang karyawan mengalami kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang lebih spesifik lagi dalam aspek sosial pada kondisi pekerjaan karyawan tersebut. Kondisi pekerjaan karyawan seperti kontrak kerja yang tidak jelas dan *job feature* yang berubah-ubah dapat menyebabkan karyawan mengalami kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah (Mobley 1978 dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih 2016). Oleh karena itu ketika seorang karyawan mengalami *job insecurity* akan berdampak terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang rendah sehingga menyebabkan karyawan tersebut untuk berpindah kerja ke tempat kerja lain yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Putra (2016) dan Putra dan Suana (2016) mengungkapkan bahwa seorang karyawan yang mengalami *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dirasakan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *job insecurity* yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk pindah kerja. Berdasarkan uraian di atas maka dapat diperoleh penurunan hipotesis yang pertama adalah:

H1: *Job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada studi kasus karyawan kontrak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

2. Hubungan *locus of control* sebagai variabel moderasi terhadap pengaruh hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Locus of control yang merupakan variabel kepribadian diartikan sebagai keyakinan individu bahwa dirinyalah pemegang kendali atas nasib mereka sendiri (Robbins dan Coulter 2010). Variabel ini dikategorikan menjadi dua dimensi, pertama, *internal locus of control* yang merupakan dimensi yang mengarah kepada hal positif bahwa setiap peristiwa yang terjadi pada dirinya itu ditentukan oleh dirinya sendiri. Mengacu kepada hipotesis pertama di atas yang mengungkapkan bahwa seorang karyawan yang mengalami *job insecurity* akan berdampak terhadap keinginan pindah kerja di perusahaannya. Variabel *locus of control* jenis internal di sini diharapkan mampu dimiliki oleh karyawan tersebut agar dampak *turnover intention* karyawan dalam perusahaan dapat dikurangi. Kedua, dimensi

external locus of control yang cenderung bermakna negatif bahwa nasib seseorang diyakininya dikendalikan oleh sesuatu di luar dirinya seperti keberuntungan, nasib, orang lain dan lainnya. Karyawan yang mengalami *job insecurity* dan memiliki *external locus of control* akan cenderung merasa pesimis akan kemampuan dirinya untuk terus dapat bertahan dalam pekerjaannya.

Peneliti menggunakan indikator *locus of control* dari Rotter (1992) dalam Pertiwi (2016) yang menyebutkan ada enam indikator untuk mengukur seseorang memiliki *locus of control* yang baik atau tidak. Tiga indikator pertama yang termasuk dalam dimensi *internal locus of control* harus dipenuhi karyawan agar mampu menghadapi masalah dalam pekerjaannya sehingga tidak sampai melakukan *turnover intention*. Ketika seorang karyawan merasa dirinya mampu dan mau berusaha maka karyawan tersebut akan cenderung meyakini bahwa masalah terkait kontrak kerja ataupun *job feature* yang berubah-ubah mampu diatasinya sehingga tidak perlu melakukan pengunduran diri dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *locus of control internal* cenderung aktif mencari informasi terkait permasalahan yang dihadapi terkait kontrak kerja agar mampu mendapatkan pekerjaan tetap di tempat kerjanya. Akan tetapi jika karyawan justru percaya pada nasib, bergantung pada orang lain dan hanya berdiam diri di zona nyamannya, maka karyawan akan mengalami kesulitan untuk menyelesaikan masalah terkait kontrak kerja yang menyebabkan dirinya merasa tidak aman dalam bekerja. Maka karyawan harus meyakini bahwa

dirinya memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan serta mau berusaha dan meyakini bahwa nasib akan pekerjaannya ditentukan oleh dirinya sendiri. Berdasarkan uraian di atas maka diperoleh penurunan hipotesis yang kedua adalah:

H2: *Locus of control* mampu memoderasi positif dengan melemahkan hubungan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta