

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Keinginan Pindah Kerja

Intention ialah keinginan atau sebuah niat sedangkan *turnover* yaitu perpindahan. Sehingga *turnover intention* merupakan sebuah kondisi dimana para karyawan perusahaan memiliki sebuah keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya dan memilih untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih baik. Seperti yang dikatakan oleh Malik *et al.*, (2010) *turnover* adalah sebuah niat yang muncul dalam diri karyawan untuk pindah pekerjaan secara sukarela atau dari karyawan itu sendiri. Menurut Widodo dalam Putri dkk, (2017) bahwa *turnover intention* merupakan sebuah niat atau keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain, menyeleksi apakah ada pekerjaan lain yang lebih baik di perusahaan lain tersebut. Jika lowongan untuk pindah pekerjaan itu tersedia atau lebih baik dari pekerjaan saat itu, maka karyawan secara mental dan juga fisik akan keluar dari perusahaan tersebut dengan menunjukkan tanda – tanda yang negatif seperti kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga lebih sering membolos kerja.

Perasaan ingin pindah yang dirasakan oleh karyawan merupakan langkah akhir yang akan dilakukan oleh karyawan jika karyawan merasa kondisi pekerjaan sudah tidak sesuai dengan keinginannya (Permatasari, 2013). Perasaan yang dialami oleh para karyawan bisa muncul karena harapan

karyawan dengan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan sehingga karyawan tidak ingin untuk mempertahankan pekerjaannya (Suciati, 2015). Hal lain seperti gaji yang tidak bisa menutup kebutuhan sehari – hari, kemudian lingkungan kerja kurang mendukung semangat kerja karyawan, hilangnya motivasi untuk bekerja, tidak adanya dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dari para karyawan, hubungan antar karyawan dan atasan tidak terjalin dengan baik, karir tidak berkembang dengan baik dan ketidaksesuaian keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Hal – hal diatas mempengaruhi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dan lebih sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan (Wahyuni dkk, 2015).

Turnover intention atau keinginan untuk keluar juga bisa terjadi disebabkan karena adanya permasalahan seperti kepuasan kerja, tekanan dari atasan dan adanya tawaran kerja di perusahaan lain yang lebih baik (Prihartono dalam Sartika, 2014). Alasan lain mengenai *turnover intention* karyawan yang tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan ialah perpindahan karyawan ke daerah geografis lain, keputusan karyawan untuk tinggal di rumah karena alasan keluarga dan ada suami atau istri dari karyawan yang dipindahkan dari pekerjaannya (Annisa, 2016). Umumnya, tingginya keinginan karyawan untuk melakukan pindah terjadi karena kondisi pekerjaan dan kesempatan karir jangka panjang dimana alasan keamanan karir jangka panjang berkaitan dengan penghasilan karyawan yang sangat berpengaruh pada kehidupan karyawan (Fadzillah dkk, 2016).

Günalan *et al.*, (2015) mengukur tingkat keinginan *turnover* karyawan dengan menggunakan tiga indikator mengenai respon karyawan terhadap niat untuk pindah kerja. Lum *et al* dalam Sartika, (2014) juga menyatakan terdapat tiga indikator *turnover intention* pada karyawan yaitu :

1. Niat untuk keluar dari perusahaan, dimana karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.
2. Mencari lowongan pekerjaan yang lain, dimana karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang umumnya dimulai dengan memiliki pekerjaan sampingan.
3. Pikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan, merupakan sebuah pikiran dari karyawan untuk menetap dengan pekerjaan ini atau keluar dari perusahaan guna mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik dari pekerjaan saat ini.

Tingkat *turnover* yang tinggi di sebuah perusahaan dapat memunculkan dampak yang buruk bagi perusahaan tersebut. Seperti menimbulkan rendahnya motivasi kerja karyawan dan meningkatnya biaya untuk perekrutan karyawan yang baru. Dengan tingginya tingkat perputaran karyawan yang terjadi dalam sebuah perusahaan juga menandakan bahwa perusahaan tersebut kurang baik dalam mengelola sumber daya manusia karena karyawan yang dapat meningkatkan keefektifan perusahaan telah meninggalkan perusahaan dan juga perusahaan akan membutuhkan pelatihan untuk karyawan baru agar dapat bekerja dengan efektif di perusahaan tersebut (Putra dkk, 2016).

Dampak terjadinya *turnover intention* karyawan tidak hanya berakibat bagi karyawan itu sendiri namun juga berdampak pada perusahaan. Berikut dampak *turnover intention* karyawan menurut Mobley dalam Halimah dkk, (2016) :

1. Tingginya beban kerja perusahaan

Karena karyawan meninggalkan perusahaan maka beban kerja juga meningkat. Karena dengan perginya karyawan maka pekerjaan juga terbengkalai tidak ada yang menyelesaikan tugas tersebut.

2. Tingginya biaya penarikan karyawan

Biaya yang dikeluarkan untuk melakukan rekrutmen karyawan juga tidak sedikit. Ditambah dengan pengorbanan waktu untuk mempelajari pekerjaan karyawan lama kepada karyawan baru, sehingga cukup menguras biaya untuk pelatihan dan proses seleksi karyawan baru.

3. Meningkatnya biaya pelatihan karyawan

Jika banyak karyawan yang keluar dari perusahaan maka semakin banyak juga biaya yang dikeluarkan untuk melatih dan mendidik karyawan baru di perusahaan tersebut.

4. Berkurangnya jumlah produksi dalam perusahaan

Karyawan akan mengurangi jumlah produksi dan target pencapaian karena adanya karyawan yang keluar dari perusahaan. Terlebih jika yang keluar merupakan karyawan yang tingkat produktivitasnya tinggi.

5. Pemborosan biaya karena karyawan baru

Karena adanya karyawan baru maka banyak biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan karyawan baru, yang sebenarnya biaya – biaya tersebut

tidak seharusnya digunakan. Biaya tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan pengelolaan karyawan agar tetap bertahan dalam perusahaan.

6. Stres kerja pada karyawan

Karyawan yang lama harus beradaptasi dengan datangnya karyawan baru yang memiliki kemampuan yang lebih unggul.

Berdasarkan dampak diatas perusahaan harus memiliki cara agar karyawan tidak menumbuhkan rasa ingin pindah dari perusahaan tersebut. Perusahaan dituntut untuk menghilangkan niat para karyawan yang ingin pindah dari perusahaan tersebut. Dengan cara memperhatikan karyawan dan memenuhi semua kebutuhan dan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan.

2. Ketidakamanan Kerja

Job insecurity merupakan sebuah kondisi dimana karyawan merasa pekerjaan yang dijalani saat ini tidak aman atau rawan kelanjutannya sehingga menimbulkan rasa ingin mencari pekerjaan yang lebih baik dan kelanjutan bekerja lebih terjamin dibandingkan dengan tempat bekerja sekarang. Seperti yang dikatakan oleh Yaşlıoğlu *et al.*, (2013) bahwa *job insecurity* merupakan sebuah kestabilan dan juga kelanjutan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya pekerjaan yang tetap dan minimnya muncul rasa ketidakpastian pekerjaan untuk masa yang akan datang karyawan merasa tenang juga tidak khawatir mengenai kelangsungan hidup mereka. Rasa

tenang yang muncul memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan juga akan melakukan pekerjaannya dan menyelesaikan tugasnya dengan serius, sehingga rasa nyaman dalam bekerja tadi sangat menjadi sebuah dorongan dan motivasi para karyawan untuk bekerja secara sungguh – sungguh dan dapat memperbaiki kinerja perusahaan.

Ketidakamanan kerja menurut Greenhalgh *et al* dalam Suciati dkk, (2015) merupakan sebuah perasaan ketidakmampuan untuk bertahan dalam situasi pekerjaan yang tidak jelas untuk perkembangan pekerjaan di masa depan. Dengan munculnya rasa tidak aman ini berakibat pada sikap karyawan. Perubahan – perubahan yang terjadi dalam perusahaan tersebut membuat karyawan merasa khawatir, gelisah, dan juga tidak nyaman karena ketidakpastian status kepegawaian dan juga perolehan pendapatan yang tidak menentu. Greenhalgh *et al* dalam Günalan *et al.*, (2015) juga menyatakan jika semakin tinggi ancaman untuk tidak dapat mempertahankan pekerjaan mereka, maka mereka akan mencari pekerjaan lain dan perusahaan lain. Dengan demikian kondisi seperti ini memicu tingkat *turnover* karyawan.

Menurut Sanny dkk, (2012) ketidakamanan kerja merupakan sebuah kondisi dimana karyawan terancam akan ketidakpastian kelanjutan dari pekerjaan mereka. Jika rasa terancam dalam pekerjaan itu dihadapi secara terus menerus maka akan memunculkan pikiran untuk mencari pekerjaan lain (Anggriani dkk, 2018). Untuk mengurangi rasa ingin pindah dari perusahaan pada karyawan maka perusahaan harus mengetahui bagaimana karyawan

menyikapi pekerjaan mereka. Beberapa indikator ini bisa membantu atasan untuk memahami para karyawan.

Indikator – indikator ketidakamanan kerja menurut Devi dkk, (2015) :

1. Apa arti pekerjaan bagi tiap karyawan itu sendiri. Merupakan pekerjaan yang berpengaruh terhadap perkembangan karir karyawan sehingga pekerjaan tersebut sangat berarti bagi karyawan
2. Tingkat keamanan pekerjaan yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja. Hal ini merupakan seberapa besar ancaman yang dirasakan oleh karyawan mengenai aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk memperoleh kenaikan upah atau dapat mempertahankan upah yang dimiliki.
3. Tingkat ancaman pekerjaan yang mungkin terjadi dan mempengaruhi pekerjaan karyawan secara keseluruhan. Hal ini mengenai terjadinya ancaman atau peristiwa negatif yang mempengaruhi pekerjaan keseluruhan individu seperti dipecat atau dipindahkan ke kantor lain.
4. Perasaan tidak berdaya yang dialami oleh para karyawan terhadap perubahan yang terjadi pada pekerjaan. Merupakan kemampuan dari setiap individu untuk mengatasi perubahan pada pekerjaan seperti dengan ketidakadaannya keahlian atau kemampuan lain yang dimiliki oleh karyawan, mereka merasa tidak berdaya jika harus dipaksa untuk pindah oleh perusahaan.
5. Ancaman yang akan terjadi pada pekerjaan tersebut pada tahun – tahun yang akan datang. Merupakan seberapa besar ancaman yang dirasakan

oleh karyawan terhadap pekerjaan pada masa yang akan datang seperti bagaimana kelangsungan pekerjaan tersebut di tahun – tahun kedepan.

Tingginya rasa terancam atau takut dalam bekerja akan menimbulkan akibat. Dampak yang disebabkan oleh pekerjaan yang rawan untuk kelanjutannya ialah tingginya rasa ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, rendahnya keterlibatan kerja pada karyawan dan menurunnya kinerja karyawan sehingga karyawan tidak ada motivasi untuk tanggung jawab dengan pekerjaannya serta memilih untuk pindah ke pekerjaan lain (Sverke dalam Yaşlıoğlu *et al.*, 2013).

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap rasa senang yang timbul akibat terselesaikannya sebuah pekerjaan. Menurut Sihombing dkk, (2013) kepuasan kerja merupakan sebuah sikap emosional positif atau sikap yang menyenangkan yang muncul atas penilaian sebuah pekerjaan yang telah dialami atau telah dikerjakan. Umumnya kepuasan kerja berhubungan antara karyawan dengan pekerjaannya atau karyawan dengan segala hal yang dilakukan dalam lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja yaitu sebuah perasaan emosional menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang (Kreitner *et al.*, (2003)).

Robbin dalam Anggriani dkk, (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah situasi emosional yang positif atau negatif yang dirasakan oleh setiap orang atau setiap karyawan mengenai bagaimana para karyawan

melakukan pekerjaannya dalam perusahaan tersebut, sehingga kepuasan kerja dalam perusahaan juga harus dibuat dengan sebaik mungkin supaya dapat meningkatkan dedikasi karyawan terhadap perusahaan, moral kerja karyawan, kedisiplinan dalam bekerja, dan juga rasa cinta karyawan terhadap pekerjaan serta perusahaan.

Fuad dalam Manurung dkk, (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja ialah sebuah sikap positif seseorang mengenai pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual atau bergantung pada kesesuaian harapan yang diterapkan pada diri masing – masing. Jika seseorang menginginkan sesuatu, maka seseorang akan memiliki harapan dan akan termotivasi serta berusaha untuk mencapai harapan tersebut. Jika harapan sudah tercapai, maka akan merasa puas. Pendapat Koesmono dalam Waspodo dkk, (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan, penilaian dan juga sikap dari seorang karyawan atau seseorang yang bekerja terhadap pekerjaannya, lingkungan perusahaannya, jenis dan macam pekerjaannya, lokasi pekerjaannya, mengenai pendapatan yang diperoleh serta mengenai hubungan antar sesama rekan kerja dan juga atasan.

Terdapat dua teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu Teori Dua Faktor dan Teori Keadilan. Teori Dua Faktor milik Herzberg membagi kepuasan kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja (faktor *motivator* atau intrinsik) dan faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja (faktor *hygiene* atau ekstrinsik). Faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja antara lain prestasi dalam pekerjaan,

pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan diri yang mana jika faktor – faktor ini ada di perusahaan maka karyawan akan merasa puas. Sedangkan untuk faktor ekstrinsik antara lain kondisi pekerjaan, penggajian, keamanan kerja, pengawasan atasan kerja dan hubungan dengan orang lain yang mana jika faktor – faktor ini tidak terdapat di perusahaan maka karyawan tidak akan merasa puas (Wibowo, 2014).

Teori yang kedua yaitu Teori Keadilan. Menurut Rivai dkk dalam Yasadiputra, (2014) teori ini berfokus pada perasaan pegawai terhadap ada atau tidaknya keadilan pada pekerjaan. Karyawan akan merasa puas jika komponen kepuasan kerja dari pekerjaan mereka terpenuhi. Terdapat 3 (tiga) komponen penting yaitu *input*, *output* dan *comparison*. Dimana *input* merupakan nilai berharga atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. *Output* merupakan hasil yang diperoleh oleh karyawan dari pekerjaannya sedangkan *comparison* merupakan pembandingan untuk karyawan merasa puas atau tidak dalam bekerja. Pembandingan ini dapat berupa pekerjaan yang lalu atau orang lain yang sepadan dengan karyawan itu sendiri. Jika rasio perbandingan pekerjaan yang sekarang lebih baik dari pekerjaan yang dahulu serta hasil kerja milik dirinya lebih baik dari milik orang lain maka karyawan akan merasa puas. Sopiah, (2008) menambahkan bahwa karyawan juga akan merasa puas jika apa yang seharusnya didapatkan dalam pekerjaan sesuai dengan apa yang seharusnya di terima.

Untuk melihat apakah seorang karyawan itu puas atau tidak dalam bekerja, maka rasa puas tersebut dapat diukur menggunakan dimensi kepuasan dalam bekerja serta dampak atau konsekuensi dari rasa puas dalam bekerja.

Dimensi dalam kepuasan kerja menurut Truman dalam Manuel dkk, (2015) :

1. Kepuasan dalam bekerja, merupakan sebuah respon karyawan secara emosional mengenai pekerjaan karyawan dalam kondisi dimana karyawan tersebut bekerja sehingga hanya dapat diperkirakan, apakah karyawan merasa puas atau tidak dalam bekerja.
2. Kepuasan kerja umumnya membandingkan hasil pekerjaan dengan harapan karyawan. Hasil dari apakah seseorang atau seorang karyawan itu puas atau tidak dalam bekerja, hanya bisa diketahui dengan cara membandingkan harapan dari karyawan atau seseorang tersebut dengan hasil dari pekerjaan mereka.
3. Rasa puas dalam bekerja merupakan sebuah refleksi dari hubungan dengan berbagai sikap dengan sumber kepuasan kerja seperti hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja serta dengan pekerjaan.

Terdapat 5 indikator mengenai kepuasan dalam bekerja menurut Luthans dalam Sari dkk, (2016):

1. Mengenai pekerjaan tersebut, dalam hal pekerjaan tersebut menarik, dapat mengembangkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

2. Pendapatan atau gaji, merupakan sebuah imbalan atas hasil kerja oleh karyawan dan umumnya berupa uang dan juga merupakan suatu hal yang dianggap pantas dengan pekerjaannya.
3. Adanya promosi, berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja, baik itu promosi untuk kenaikan jabatan maupun promosi kenaikan jumlah gaji yang diterima karyawan.
4. Tindakan pengawasan kepada karyawan, merupakan kegiatan yang dilakukan oleh atasan untuk mengawasi bagaimana kinerja para karyawannya juga untuk membantu mereka secara teknis serta untuk memberikan motivasi kepada karyawan.
5. Rekan kerja, dalam perusahaan rekan kerja dapat memberikan bantuan serta dukungan kepada antar karyawan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Ketidakamanan Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja

Job insecurity merupakan sebuah kondisi dimana para karyawan merasa gelisah, takut dan tidak aman mengenai pekerjaan mereka. Pekerjaan yang statusnya tidak tetap membuat karyawan tidak bisa nyaman menjalani pekerjaannya. Dalam bekerja, seseorang akan mencari pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diinginkan yang bisa membantunya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan dalam bekerja juga akan memikirkan

bagaimana keberlanjutan pekerjaannya, bagaimana jika dipindah ke perusahaan lain, bagaimana jika perusahaan tersebut bangkrut dan sebagainya. Dengan adanya pikiran mengenai bagaimana eksistensi keberlanjutan pekerjaan yang selanjutnya seperti kestabilan pekerjaan, perkembangan karir serta penghasilan yang menurun dapat memunculkan keinginan untuk melakukan pencarian pekerjaan di tempat lain yang lebih baik.

Seperti yang diungkapkan oleh Safaria dalam Septiari dkk, (2016) ketidakamanan kerja merupakan sebuah perasaan tidak aman yang muncul disebabkan oleh adanya ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaan pada masa yang akan datang. Karyawan sangat mungkin untuk merasakan terancam dan takut kehilangan dari perubahan pekerjaannya sebab mempengaruhi kondisi pekerjaan, balas jasa dan kelanjutan pekerjaan dari perusahaan sehingga karyawan merasakan tidak aman yang tinggi dan pendapatan yang tidak dapat diramalkan karena ketidakstabilan status kepegawaian mereka (Hendrayani, 2013).

Dengan demikian karyawan merasa pekerjaan tersebut tidak aman sehingga diharuskan untuk segera mencari pekerjaan lain yang bisa mengatasi kekurangan dalam pekerjaannya. Karyawan melihat adanya tanda – tanda bahwa karyawan harus pindah ke perusahaan lain, seperti dari kurangnya gaji untuk memenuhi kebutuhan keseharian, fasilitas dalam bekerja kurang memadai, tidak adanya kepuasan dalam bekerja dan adanya masalah yang timbul dalam perusahaan baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Karena jika rasa terancam dalam bekerja rendah maka tidak akan ada

keinginan untuk pindah pekerjaan, juga sebaliknya jika rasa terancam lebih tinggi maka muncul keinginan untuk pindah.

Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh :

Putra dkk, (2016) mengatakan hasil bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja. Penelitian lain yang juga menyatakan ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja yaitu penelitian milik Septiari dkk, (2016). Hasil penelitian yang sama juga ditemukan oleh Yanthi dkk, (2016) bahwa mereka mengatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja. Devi dkk, (2015) juga melakukan penelitian dengan hasil yang sama yaitu ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan.

2. Ketidakamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Sebuah pekerjaan sebaiknya bisa menjamin akan kelangsungan hidup para karyawan dalam jangka panjang. Dengan adanya pekerjaan yang terjamin keberlangsungannya untuk masa yang akan datang membuat karyawan merasa aman sebab pekerjaan dan kesejahteraan hidup karyawan akan terjamin juga. Adanya ketidakamanan pekerjaan membuat karyawan merasa tidak tenang atau merasa cemas dengan keberlanjutan pekerjaan pada masa mendatang dan membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Rasa tidak nyaman yang muncul akan mengakibatkan karyawan menjadi malas dan tidak

termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga membuat kinerja karyawan menurun dan hasil yang diperoleh pun tidak maksimal. Dengan demikian membuat karyawan merasa tidak puas dengan hasil yang diperoleh.

Seperti yang dikatakan oleh Suwandi dkk dalam Alhempri, (2015) bahwa ketidakamanan pekerjaan merupakan sebuah situasi dimana para karyawan merasa takut, gelisah, khawatir dengan pekerjaan mereka. Apakah dapat berlanjut sampai masa depan atau berhenti di pertengahan dimana dalam situasi tersebut yang oleh para karyawan takutkan karena karyawan tidak berdaya dengan adanya perubahan yang terjadi dalam perusahaan tersebut.

Jika dalam bekerja karyawan merasa takut, gelisah dan khawatir dengan bagaimana perkembangan pekerjaan dalam waktu yang akan datang, maka tidak akan ada perasaan tenang dengan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka, hal itu menyebabkan munculnya perasaan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Perasaan tidak puas membuat karyawan tidak ingin bertahan dengan pekerjaannya. Dan juga sebaliknya, jika ketidakamanan pekerjaannya rendah, maka karyawan akan bertahan dengan pekerjaan tersebut dengan begitu karyawan dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja karena karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan tersebut sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh :

Mahaputra dkk, (2014) mengatakan bahwa hasil dari penelitian ini yaitu ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sama juga diperoleh oleh Widyasari dkk, (2017) bahwa

ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk, (2016) juga menghasilkan penelitian yang sama dengan penelitian sebelumnya yaitu ketidakamanan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Devi dkk, (2015) juga melakukan penelitian dengan hasil yang sama yaitu *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan secara emosional yang positif atau dengan kata lain sebuah perasaan senang dan juga puas akan pekerjaan yang telah selesai. Kepuasan kerja tidak hanya bisa didapat dengan cara menyelesaikan tugas atau menjalankan kewajiban saja, namun juga semua kegiatan yang berhubungan dengan suka tidaknya seseorang dengan hal yang dilakukan tersebut atau senang tidaknya karyawan dengan pekerjaan tersebut. Dalam bekerja pasti karyawan memiliki harapan atau keinginan yang akan dicapai agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Dengan adanya harapan yang dimiliki maka akan membuat karyawan melakukan apa saja secara maksimal agar harapan karyawan dapat tercapai.

Harapan dalam pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh sesuai dengan apa yang telah diselesaikannya pekerjaan. Jika suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasan dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan maka hasilnya juga akan memuaskan namun jika hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan apa yang harusnya diperoleh maka akan membuat karyawan merasa kecewa sebab

harapannya tidak terpenuhi. Munculnya rasa kecewa yang dirasakan oleh karyawan membuat karyawan merasa tidak nyaman dengan apa yang diperolehnya. Jika karyawan sudah merasa tidak nyaman dengan pekerjaan atau suatu hal yang dilakukannya, maka itu akan membuat karyawan tersebut merasa tidak puas karena karyawan tidak memperoleh apa yang diharapkan.

Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh :

Pawesti dkk, (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yaqin, (2013) juga menghasilkan hasil penelitian yang sama bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan. Merissa, (2018) juga menemukan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan.

4. Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja

Ketidakamanan kerja merupakan sebuah kondisi dimana karyawan merasakan kekhawatiran akan ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaan mereka. Adanya rasa khawatir yang muncul maka karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Ketidaknyamanan yang muncul membuat karyawan merasa tidak betah sehingga kinerja karyawan menurun dan hasil pekerjaan menjadi tidak maksimal dan rasa puas yang dialami oleh karyawan akan menghilang. Dengan adanya rasa tidak aman yang dirasakan dari

karyawan maka akan ada perasaan takut atau merasa terancam dengan kehilangan pekerjaan karyawan. Kondisi karyawan tersebut membuat karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan karyawan dan karyawan akan memiliki pikiran mengenai pekerjaan di lain perusahaan. Jika karyawan merasa puas maka karyawan akan menetap dalam pekerjaan tersebut dan merasa nyaman pada pekerjaannya sehingga merasa enggan untuk pindah perusahaan. Namun jika ketidakamanan kerja tinggi maka rasa puas dalam bekerja akan rendah dan karyawan akan memiliki keinginan untuk pindah pekerjaan.

Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh :

Utami dkk, (2009) mengatakan variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai mediasi dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan keinginan pindah kerja. Devi dkk, (2015) juga menyatakan hasil yang sama yaitu kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keinginan pindah kerja karyawan. Ameen *et al.*, (1995) juga memperoleh hasil yang sama yaitu kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja karyawan.

C. Hipotesis

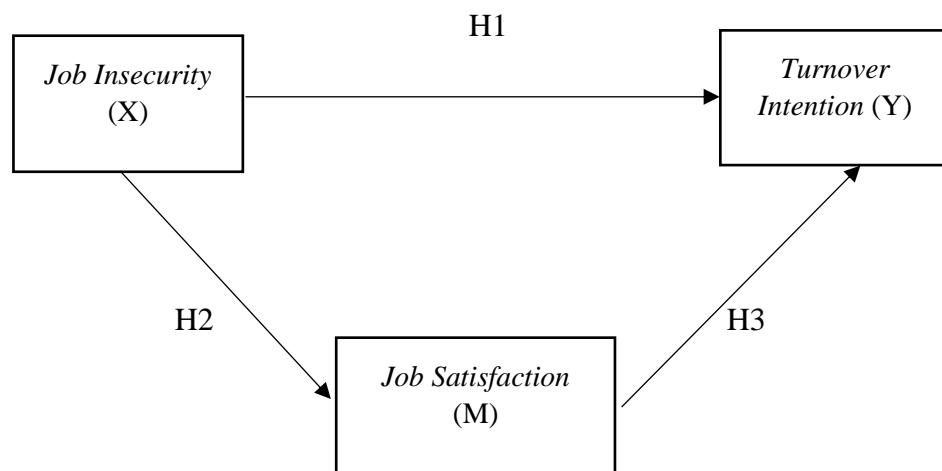
H1 : Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan.

H2 : Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan

H4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja

D. Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

Keterangan :

H1 : Putra dkk (2016), Septiari dkk (2016), Yanthi dkk (2016), Devi dkk (2015).

H2 : Mahaputra dkk (2014), Widyasari dkk (2017), Sari dkk (2016), Devi dkk (2015)

H3 : Pawesti dkk (2017), Yaqin (2013), Merissa (2018), Manurung dkk (2012)

H4 : Utami dkk (2009), Devi dkk (2015), Ameen *et al.*, (1995)