

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja)

a. Pengertian *job insecurity*

Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) merupakan suatu keadaan dimana para karyawan merasa terancam oleh pekerjaannya dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada keadaan tersebut. Perspektif global berdasarkan asumsi ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang Greenhalgh & Rosenblatt (2010). Menurut (Pawestri & Pradhanawati, 2017) ketidakamanan kerja adalah posisi pekerjaan yang terancam akibat dari kondisi yang dialami oleh karyawan karena ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi tekanan baik dari lingkungan internal maupun eksternal.

Menurut Zheng, Diaz, Tang, & Tang (2014) ketidakamanan kerja bukan semata tentang ketakutan atau harapan kehilangan pekerjaan seseorang, tetapi merupakan penilaian subyektif tentang potensi kehilangan pekerjaan di

masa depan dan berkurangnya kepercayaan terhadap stabilitas pekerjaan di masa depan. Menurut pendapat (Kurniawan, Purwana ES., & Widiyastuti, 2017) *job insecurity* adalah kondisi psikologis dan ancaman yang dirasakan setiap individu dalam pekerjaan yang dijalannya. Indikator yang pertama, kondisi psikologis dengan sub indikator rasa tidak aman dan khawatir akan kelangsungan pekerjaannya. Indikator kedua, ancaman dengan sub indikator.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang ketidakamanan kerja peneliti dapat menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan setiap karyawan dimana mereka merasakan kondisi tidak aman di lingkungan pekerjaannya, tetapi karyawan tersebut tidak memiliki kekuatan untuk mengatasi situasi yang terjadi karena karyawan takut akan terancam terhadap hilangnya pekerjaan.

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt(2010) menjelaskan beberapa elemen penting dalam ketidakamanan kerja antara lain:

1. Kesenambungan yang diinginkan, merupakan syarat menginginkan posisi yang permanen tidak selalu dianggap benar. Beberapa karyawan senang jika diberhentikan dalam pekerjaannya, terutama jika

karyawan mendapatkan pesangon yang menarik, meninggalkan situasi kerja yang tidak disukainya, atau mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik.

2. Ancaman. Karyawan merasa bahwa situasi dalam pekerjaannya melanggar keberlangsungan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga menimbulkan rasa tidak aman.
3. Fitur pekerjaan yang berisiko. Karyawan khawatir tentang perubahan atau aturan yang berubah-ubah yang mengakibatkan mereka kehilangan pekerjaannya.
4. Ketidakberdayaan. Kondisi karyawan yang dalam pekerjaannya berisiko dan tidak berdaya untuk melakukan perlawanan akan mengalami ketidakberdayaan yang membuat karyawan merasa rentan terhadap situasi yang mengancam.

Menurut Greenhalgh (1984) menjelaskan ada lima komponen yang terdapat dalam *job insecurity*, yaitu:

1. Arti penting pekerjaan. Komponen ini didasari oleh pandangan seorang karyawan tentang seberapa arti penting pekerjaan itu dalam hal fasilitas kerja yang dihasilkan seperti peluang

promosi dalam berkarir, kesempatan mengatur jadwal kerja.

2. Arti penting terkait aspek-aspek pekerjaan. Komponen ini didasari oleh pandangan seorang karyawan mengenai kemungkinan perubahan terhadap aspek-aspek kerja seperti promosi kenaikan upah yang diterima.
3. Mengukur kemungkinan kejadian negatif pada potensi individu. Kejadian negatif seperti penurunan keuntungan pada diri seorang karyawan seperti karyawan yang tidak menerima imbalan yang sesuai.
4. Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja. Tingkat ketidakamanan akan meningkat ketika karyawan akan kehilangan pekerjaan karena perusahaan banyak menggunakan teknologi pengganti manusia.
5. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu. Kondisi di mana seorang karyawan tidak memiliki kemampuan untuk mengatasi situasi yang mengancam pekerjaannya.

b. Faktor-faktor ketidakamanan kerja

Hasil studi oleh Adkins, Werbel, & Farh(2001)menjelaskan beberapa anteseden, antara lain:

1. Status kepemilikan. Anteseden pertama dari kerawanan kerja yang kami periksa adalah status kepemilikan akademik. Dalam lingkungan akademis, status kepemilikan mewakili kontrak kerja jangka panjang yang umumnya diyakini tidak dapat diganggu gugat kecuali untuk kasus-kasus pelanggaran berat.Meskipun status kepemilikan adalah jenis kontrak yang unik untuk lingkungan akademik, kontrak kerja jangka panjang yang serupa (baik formal maupun tersirat) dapat ditemukan di sektor swasta. Namun, diakui bahwa perjanjian semacam itu kurang lazim. Misalnya, dalam organisasi dengan sistem senioritas formal, karyawan dengan masa kerja lebih lama cenderung menganggap bahwa mereka memiliki lebih banyak keamanan kerja daripada mereka yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

2. Informasi. Antecedent kedua yang mungkin dari ketidakamanan pekerjaan yang kami kaji adalah persepsi informasi yang diterima tentang krisis organisasi. Diusulkan di sini bahwa persepsi individu tentang kecukupan dan keakuratan informasi tentang krisis keuangan akan terkait dengan ketidakamanan kerja.
3. Toleransi untuk ambiguitas. Antecedent ketiga dari keresahan kerja yang kami periksa adalah toleransi terhadap ambiguitas. Beberapa individu mungkin lebih mungkin mengalami persepsi ketidakamanan kerja dibandingkan yang lain.

Menurut hasil studi oleh Shi (2017) menjelaskan beberapa antecedent, dari keresahan kerja telah dipelajari pada dua tingkat:

1. Tingkat makro, itu mencakup konfigurasi kelembagaan dari dukungan masyarakat. Pada tingkat makro, analisis ketidakamanan kerja perlu memperhitungkan jaring pengaman sosial dalam hal kekuatan dan kesetaraannya.
2. Tingkat mikro, itu termasuk jenis kontrak kerja, kepercayaan antara karyawan, dan pengusaha. Di tingkat mikro, kontrak kerja telah dianggap

memiliki kemungkinan dampak pada ketidakamanan kerja.

Witte (1999) juga menyatakan pendapat tentang penyebab terjadinya ketidakamanan kerja, antara lain:

1. Status pekerjaan. Bagi seorang karyawan yang memiliki status pekerjaan yang berstatus professional lebih tinggi memungkinkan seorang karyawan untuk mengurangi konsekuensi dari ketidakamanan kerja, jika seorang karyawan memiliki status pekerjaannya rendah memungkinkan seorang karyawan untuk diberhentikan dari suatu pekerjaan.
2. Jenis kelamin. Pengalaman di dalam suatu pekerjaan bahwa kebanyakan wanita akan mengalami ketidakamanan pekerjaan yang tidak terlalu berta dibandingkan dengan pria.
3. Usia. Pekerja yang lebih muda akan lebih mempersiapkan diri dengan tanggung jawab yang lebih sedikit untuk sementara waktu lebih lama, tetapi pekerjaan yang lebih tua harus siap untuk pensiun dini. Pekerja yang lebih muda lebih memiliki daya tahan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua.

Lebih lanjut, Burchell (1999) menyebutkan bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh dua faktor, antara lain:

1. Faktor subyektif yang berhubungan dengan konsekuensi-konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti kemudian menacari pekerjaan yang baru, karakteristik dari pekerjaan baru serta pengalaman menjadi pengangguran.
2. Faktor obyektif seperti stabilitas pekerjaan, masa kerja, tingkat retensi atau daya tahan kerja karyawan.

b. Dampak ketidakamanan kerja

Jika didalam suatu organisasi mempunyai tingkat ketidakamannya itu tinggi akan membuat berdampak pada ketidaknyaman karyawan. Dampak negatif dari ketidakamanan pekerjaan pada perilaku individu dijelaskan oleh beberapa pendapat, sebagai berikut:

1. Teori stress dan motivasi Costa and Neves - (2017) Mengenai yang pertama, teori konservasi sumber daya (COR, Hobfoll, 1989 dalam (Costa and Neves - 2017)mengklaim bahwa individu yang mengalami ketegangan ketika ada ancaman kehilangan sumber daya, kerugian sumber daya actual, atau kurangnya perolehan sumber daya

setelah investasi. Menurut Hobfoll (1989) dalam (Costa and Neves - 2017), pekerjaan adalah sumber daya yang penting. Oleh karena itu, karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja akan merasa terancam terhadap sumber daya yang dihargai (pekerjaan) dan mungkin menarik diri dari tugas pekerjaan yang lebih menurut masing-masing individu (Konig, Debus, Hausler, Lendenmann & Kleinmann (2010) dalam (Costa and Neves, 2017)). Penarikan ini dapat mengambil bentuk yang berbeda, seperti kinerja yang berkurang atau perilaku menyimpang (Lim, 1996 dalam (Costa and Neves, 2017)). Selain itu, menunjukkan bahwa individu yang merasa tidak aman tentang pekerjaan mereka akan terlibat dalam perilaku menyimpang karena tingkat stress yang tinggi karena mereka cenderung menyalahkan organisasi atas ketidakamanan kerja dan akan membalas dendam terhadap organisasi melalui perilaku menyimpang (Tian, Zhang & Zou, 2014 dalam Costa and Neves (2017))

2. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Halimah, Fathoni, & Minarsih, 2016) jika di dalam suatu pekerjaan memiliki *job insecurity* yang tinggi, maka karyawan dipastikan tidak akan bertahan lama di perusahaan tersebut. Dapat dikatakan *turnover intention* akan semakin tinggi yang berakibat proses jalannya suatu organisasi akan terhambat oleh tingkat *turnover intention* yang tinggi.
3. Menurut pendapat (Witte, 1999) secara umum menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerjaan menghasilkan reaksi stress. Dampak ketidakamanan kerja pada tiga aspek yaitu: kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja dan ketegangan fisik.

a) Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sesuatu hal yang dimiliki setiap individu atau karakteristik individu dalam menunjukkan sikap terhadap pekerjaannya. (Handoko, 2014) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan para karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka

masing-masing. Menurut (Robbins & Judge, 2016) menyatakan kepuasan kerja suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seorang individu dalam menunjukkan tingkat kepuasan itu berbeda-beda, jika seorang individu memiliki tingkat kepuasannya tinggi berarti individu memiliki perasaan yang positif, sebaliknya jika individu memiliki tingkat kepuasannya rendah berarti individu memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya. (Luthans, 2011) mendefinisikan kepuasan kerja adalah hasil dari karyawan tentang persepsi seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting dalam pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang kepuasan kerja peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh setiap individu dalam menunjukkan seberapa tingkat kepuasannya yang dirasakan di suatu organisasi. Tingkat kepuasan setiap individu berbeda dilihat dari kinerja karyawannya. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka akan menunjukkan sikap positif, misal kedisiplinan seorang dalam bekerja, semangat karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan itu tinggi maka karyawan akan bersemangat dalam bekerjanya dan dapat menularkan semangat bekerjanya ke karyawan lainnya, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang

rendah maka akan menunjukkan sikap negatif yang berdampak pada perkembangan karirnya.

Di dalam bidang perilaku organisasi kepuasan kerja secara umum merupakan hal yang paling penting untuk dipelajari. Secara konseptual kepuasan kerja merupakan hal yang terlalu sempit, ada tiga dimensi yang diterima tentang kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan karyawan terhadap situasi pekerjaannya. Hal tersebut tidak dapat dilihat, tetapi dapat disimpulkan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil dalam mencapai harapan yang diinginkan. Misalnya, jika seorang karyawan merasa bahwa mereka bekerja lebih keras tetapi hasil yang diterima tidak menerima imbalan sesuai dengan apa yang dikorbankan, sehingga karyawan akan merasakan ketidakpuasan. Di sisi lain, jika seorang karyawan merasakan diperlakukan secara baik dan mendapatkan imbalan yang sesuai apa yang dikerjakan, seorang karyawan akan cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang terkait. Dilihat dari sikap karyawan saat menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Luthans, (2011) dimensi mengenai pekerjaan yang menjadi respons afektif karyawan adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri. Sejauh mana pekerjaan itu memberikan dampak yang menarik kepada individu.

2. Imbalan. Jumlah imbalan yang diterima sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam suatu organisasi apakah seorang individu merasa imbalan yang diterima itu pantas atau tidak pantas dengan apa yang telah seorang individu kerjakan.
3. Promosi. Seberapa besar suatu organisasi memberi peluang karyawannya untuk maju dan menaikkan jabatannya. Seorang individu dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, didalam proses kenaikan jabatan tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
4. Atasan. Kemampuan atasan di dalam memberikan arahan dan dukungan perilaku terhadap karyawannya. Dalam menunjukkannya atasan mempunyai berbagai cara, menunjukkan dengan hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Rekan kerja. Didalam rekan kerja seorang individu dapat merasakan rekan kerjanya itu sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Crow, Lee, & Joo (2012) ada beberapa indikator dalam kepuasan kerja antara lain:

1. Puas dengan pekerjaan.

Didalam suatu pekerjaan apabila seseorang karyawan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya maka seorang karyawan akan melakukan pekerjaan tersebut dengan rasa puas dan hasilnya akan baik.

2. Menyukai pekerjaan yang dilakukan.

Seorang karyawan yang didalam melakukan pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya serta mendapatkan imbalan yang sesuai dan lingkungan organisasinya mendukung membuat seorang karyawan menyukai pekerjaannya.

3. Menghabiskan waktu untuk bekerja keras.

Jika seorang karyawan senang dan nyaman didalam melakukan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan menghabiskan waktunya untuk bekerja keras.

4. Dihargai dalam pekerjaan.

Jika karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka karyawan tersebut akan dihargai pekerjaannya oleh atasan dan rekan kerjanya.

5. Proaktif dalam bekerja.

Jika karyawan senang didalam pekerjaannya dan puas akan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan menularkan semangat positif kepada rekan kerjanya yang akan membuat tercapainya tujuan organisasi.

6. Pekerjaan merupakan hal yang penting.

Jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka karyawan merasakan bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting untuk keberlangsungan hidupnya.

Menurut Strauss dan Sayles dalam (Handoko, 2014)kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk aktualisasi diri. Seorang individu yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan dapat mencapai kematangan psikologis, dan akan berakibat seorang individu tersebut mengalami frustrasi. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan mempunyai catatan dalam melakukan pekerjaanya baik dan memiliki prestasi yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan atau individu itu sendiri, karena akan menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja suatu perusahaan.

b. Faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja

Menurut Robbins & Judge (2016) ada beberapa penyebab terjadinya kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kondisi kerja berkaitan dengan sifat intrinsik dari pekerjaan itu sendiri, interaksi sosial, dan pengawasan.

2. Kepribadian. Memiliki peran penting karena setiap individu yang memiliki evaluasi diri yang positif akan percaya pada nilai batin dan kompetensi yang mereka miliki.
3. Imbalan. Imbalan memang ada hubungannya dengan kepuasan kerja dan kesenangan bagi setiap individu. Uang memang memotivasi setiap orang untuk mencapai apa yang diharapkan.

Menurut Luthans (2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Pekerjaan menunjukkan umpan balik dari pekerjaan itu sendiri, jika seorang karyawan merasa pekerjaan itu penting untuk pengembangan karirnya, maka karyawan akan bekerja dengan baik.
2. Imbalan. Upah dan gaji diakui sebagai faktor yang signifikan dan multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu seseorang dalam mencapai kebutuhan dasar, tetapi juga berperan dalam menyediakan kebutuhan kepuasan tingkat atas. Karyawan sering melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana atasan memandang kontribusi mereka pada organisasi.

3. Promosi. Peluang promosi memiliki efek yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja. Misalnya, individu yang dipromosikan berdasarkan senioritas sering mengalami kepuasan kerja tetapi tidak sebanyak mereka yang dipromosikan berdasarkan kinerja.
4. Pengawasan. Pengawasan merupakan sumber lain dari kepuasan kerja yang cukup penting. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satunya adalah berpusat pada karyawan, yang diukur dengan sejauh mana atasan mengambil minat pribadi dan peduli tentang karyawan. Biasanya diwujudkan dalam cara seperti memeriksa untuk melihat seberapa baik karyawan itu melukan pekerjaannya, memberikan arahan terhadap bawahannya, dan berkomunikasi dengan rekan kerja pada tingkat pribadi ataupun resmi.
5. Rekan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang akan berdampak bagi setiap individu. Rekan kerja berfungsi untuk saling memberikan dukungan. Kenyamanan, saran, dan bantuan bagi anggota individu. Rekan kerja yang baik dan efektif membuat para pekerja merasa senang dalam lingkungan kerja. Di sisi lain, jika

kondisi seorang individu sulit untuk bergaul akan memiliki efek negatif pada kepuasan kerja.

6. Kondisi kerja. Organisasi atau lingkungan kerja yang memiliki kondisi kerja yang baik, misal lingkungan yang bersih dan menarik akan mudah seorang individu untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Kondisi kerja yang buruk, misal lingkungan yang panas dan bising akan membuat pekerja sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pengaruh kondisi kerja pada kepuasan kerja serupa dengan yang ada pada rekan kerja. Jika segala sesuatunya baik, kemungkinan akan ada atau tidak berpengaruh dengan masalah kepuasan kerja.

Menurut Sutrisno (2010) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor psikologis. Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan setiap individu, meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap dalam kerja, bakat dan ketrampilan.
2. Faktor sosial. Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial dengan lingkungan kerjanya misal antar rekan kerja dan atasannya.

3. Faktor fisik. Merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan fisik yang dirasakan karyawan, seperti jenis pekerjaan, umur dan keadaan ruangan.
4. Faktor finansial. Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, meliputi sistem upah dan jaminan sosial.

c. Dampak kepuasan kerja

Menurut Robbins & Judge(2016) ada dampak yang dihasilkan dari kepuasan kerja antara lain:

- a. Dampak positif menurut Robbins & Judge (2016) sebagai berikut:
 1. Kinerja pekerjaan. Beberapa penelitian menyimpulkan, pekerja yang memiliki kepuasan yang tinggi dan bahagia terhadap pekerjaannya akan menjadi pekerja yang produktif. Individu dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi akan menunjukan sikap yang baik, dan organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung menjadi lebih efektif.
 2. Perilaku kewarganegaraan organisasional (OCB). Secara umum memang kepuasan kerja harus menjadi penentu utama perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan. OCB termasuk orang yang berbicara positif tentang organisasi mereka, membantu orang

lain, dan melampaui harapan normal dari pekerjaan mereka.

3. Kepuasan pelanggan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka seorang karyawan akan lebih memperhatikan loyalitas pelanggan dan kepuasan pelanggannya.
4. Kepuasan hidup. Seorang individu yang merasa puas tentu akan semangat di dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, jika kebutuhan hidupnya tercapai individu akan merasa puas dengan kehidupannya.

b. Dampak negatif menurut Robbins & Judge, (2016) sebagai berikut:

1. Keluar. Respons keluar mengarahkan perilaku untuk meninggalkan organisasi, termasuk dalam mencari sebuah posisi yang baru atau keinginan individu mencari pekerjaan yang baru.
2. Suara. Respons suara termasuk dalam menunjukkan ketidakpuasan melalui ungkapan. Melalui diskusi dengan atasan untuk mengambil suatu putusan.
3. Kesetiaan. Respons kesetiaan berarti jika seorang individu memiliki kepuasan yang tinggi maka

seorang individu akan memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap suatu organisasi tersebut.

4. Pengabaian. Respons pengabaian secara pasif membiarkan kondisi-kondisi itu memburuk, termasuk absen atau keterlambatan kronis.

Menurut Luthans, (2011) dampak yang dihasilkan kepuasan kerja antara lain:

1. Kinerja. Setiap individu memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda. Kepuasan kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang positif, tetapi tidak boleh menganggap kepuasan kerja sebagai titik akhir dalam kinerja individu.
2. Pergantian. Kepuasan kerja yang tinggi membantu menjaga *turnover* yang rendah. Di sisi lain, jika ada ketidakpuasan kerja yang cukup besar kemungkinan ada pergantian karyawan yang tinggi.
3. Ketidakhadiran. Ketidakhadiran seorang karyawan dalam pekerjaannya menunjukkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan dan ketidakhadiran menunjukkan hubungan yang negatif yang lemah, meskipun seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi tidak selalu menghasilkan absensi yang rendah,

tetapi kepuasan kerja yang rendah lebih mungkin menyebabkan ketidakhadiran seorang karyawan.

3. Turnover Intention (keinginan keluar)

a. Pengertian *turnover intention*

Turnover intention atau keinginan keluar merupakan kondisi dimana karyawan ingin memiliki pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. *Turnover intention* (intensi keluar) adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya Zeffane, (1994). Menurut Mobley, Horner, & Hollingsworth, (1978) keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sadar dari suatu organisasi dan memiliki alternatif lain untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Agustina, (2017) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan persepsi internal dari seorang karyawan untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan perusahaan.

Indikator variabel *turnover intention* menurut Jehanzeb, Rasheed, & F. Rasheed, (2013) diantaranya adalah:

1. Pikiran untuk keluar.

Merupakan kondisi di dalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaan mereka.

2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain.

Merupakan ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat memicu keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan yang baru. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru.

3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi masa mendatang.

Merupakan adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Indikator *turnover intention* menurut Mobley dkk., (1978) antara lain, yaitu:

1. Pikiran untuk keluar.

Seorang karyawan yang ingin keluar dari perusahaannya akan berpikir sebelum akhirnya memutuskan untuk benar-benar keluar dari perusahaan karyawan bekerja. Ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaannya merupakan faktor karyawan berpikiran untuk keluar dari perusahaan tersebut.

2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain.

Karyawan yang berpikiran untuk keluar akan memiliki kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik dari perusahaan sebelumnya.

3. Keinginan untuk meninggalkan.

Seorang karyawan yang telah memiliki pikiran untuk keluar dan berkeinginan mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik, jika sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik maka seorang karyawan segera untuk meninggalkan perusahaan yang lama.

Turnover intention karyawan dari organisasi adalah suatu kejadian penting didalam kehidupan organisasi. *Turnover intention* karyawan harus dianggap sebagai perilaku manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual maupun dari sudut pandang social. Penting pula untuk mempertimbangkan akibat dari *turnover intention* karyawan bagi individu tetap tinggal Mobley dkk., (1978). *Turnover intention* perlu perhatian khusus oleh pemimpin dari suatu organisasi tersebut. Jika tingkat *turnover intention* disuatu organisasi itu tinggi maka akan berakibat pada jalannya suatu organisasi.

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan secara

sadar ingin meninggalkan suatu pekerjaan yang dirasa sudah tidak aman untuk perkembangan karirnya sehingga karyawan berfikir untuk mencari pekerjaan yang dianggap lebih baik dari sebelumnya.

b. Faktor-faktor *turnover intention*

Menurut Mobley dkk., (1978) menyebut beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah (*turnover intention*) antara lain:

1. Karakteristik individu, merupakan karakter yang dimiliki setiap individu untuk menggambarkan keadaan individu tersebut, seperti umur, pendidikan, status perkawinan.
2. Lingkungan kerja, meliputi lingkungan fisik dan social. Lingkungan fisik antara lain seperti keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan dan lokasi pekerjaan. Lingkungan social antara lain budaya di dalam organisasi dan kualitas kehidupan kerja.
3. Kepuasan kerja, aspek kepuasan kerja berhubungan dengan keinginan meninggalkan organisasi antara lain seperti kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan terhadap perilaku atasan dan rekan kerja.
4. Komitmen organisasi, jika di dalam organisasi memiliki komitmen organisasi yang tinggi tentu akan mengurangi keinginan meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Ismail, (2015) menyatakan jika disuatu organisasi karyawan merasakan suatu tingkat ancaman yang tinggi

terhadap aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk berpindah, sehingga tingkat ketidakamanan kerja disuatu pekerjaan menjadi faktor penyebab adanya keinginan keluar karyawan. Di sisi lain menurut Putri & Rumangkit, (2017) jika kepuasan kerja pada suatu perusahaan itu tinggi maka *turnover intention* akan menurun, dan sebaliknya. Artinya karyawan yang merasa sudah puas atas apa yang diberikan oleh perusahaan, maka tidak akan timbulnya rasa keinginan berpindah kerja atau *turnover intention* pada karyawan.

c. Dampak *turnover intention*

Menurut Mobley dkk., (1978)ada beberapa dampak akibat adanya *turnover intention*, antara lain:

1. Beban kerja. Jika turnover intention karyawan tinggi, maka beban kerja yang dirasakan karyawan akan bertambah. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi beban kerja yang dirasakan.
2. Biaya penarikan karyawan. Jika banyak karyawan yang mengundurkan diri maka akan menyita biaya dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan.

3. Biaya latihan. Jika turnover intention tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka mengalami peningkatan biaya pelatihan karyawan.
4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan. Jika perusahaan banyak kehilangan karyawan yang lama tentu saja perusahaan akan mencari pengganti yang baru. Selama proses mencari karyawan yang baru, maka banyak proses produksi yang hilang atau dapat mengurangi pencapaian target penjualan.
5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru. Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan banyak biaya yang sebenarnya dapat dihindari jika banyak karyawan yang masih ingin bertahan lama di perusahaan.
6. Memicu stress karyawan. Karyawan yang baru harus bisa beradaptasi dengan karyawan lama sehingga dapat memicu stres jika diantara karyawan tersebut tidak bisa saling beradaptasi.

Menurut Ridlo, (2012) dampak *turnover intention* bagi organisasi diantaranya adalah:

1. Biaya penarikan karyawan yang baru menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi,

penarikan dan mempelajari pergantian terhadap karyawan baru.

2. Biaya latihan, menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan baru yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi karena mereka masih adaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan, karena disaat tingkat *turnover intention* tinggi disuatu organisasi otomatis perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut.

B. Penurunan Hipotesis

Job insecurity merupakan suatu hal yang buruk bagi suatu organisasi dimana seorang individu dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan dilingkungan karyawan bekerja. Kepuasan kerja merupakan karakteristik yang dimiliki seorang individu dalam menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Jika di dalam sebuah organisasi memiliki tingkat ancaman kerjanya tinggi, maka seorang individu akan menunjukkan sikap tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya, karena di dalam

bekerja seorang individu tingkat keamanannya rendah dan jaminan kerjanya tidak pasti akan membuat kepuasan karyawan kontrak itu rendah. Jika di dalam sebuah organisasi tingkat ancamannya itu rendah maka seorang individu akan menunjukkan sikap senang dalam melakukan pekerjaannya, karena di dalam bekerja perusahaan memberikan keamanan dan memberikan tingkat kenyamanan pada karyawannya itu tinggi akan membuat karyawan dalam melakukan pekerjaannya itu dengan rasa senang.

Berdasarkan logika hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja, didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian pertama yang disusun adalah:

H1: Ada pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.1 Research Gap *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar Ni Made Widyasari I Gusti Ayu Manuati Dewi Made Subudi (2017)	Ketidakamanan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
Pengaruh Keadilan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Karyawan Kontrak PT Ramayama Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza Nella Agustina (2017)	Terdapat pengaruh negative ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja.
Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung Aulia Putri Stefanus Rumangkit (2017)	Terdapat pengaruh negative ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja.

Job insecurity merupakan suatu kondisi atau perasaan ketidakberdayaan seorang individu dalam lingkup kerja yang tidak

mendukung seorang individu dalam melakukan pekerjaannya. *Turnover intention* merupakan keinginan internal seorang individu untuk mengakhiri hubungan kerja dari suatu perusahaan.

Jika didalam sebuah organisasi seorang individu mengalami ketidakamanan dan ketidaknyamanan di dalam lingkungan kerja maka seorang individu akan memiliki keinginan keluar dalam sebuah organisasi, karena di dalam organisasi karyawan kontrak merasa tidak aman,nyaman dengan adanya perubahan peraturan yang berbeda-beda. Sebaliknya, jika di dalam sebuah organisasi seorang individu merasa aman dalam pekerjaannya maka kecenderungan seorang individu untuk meninggalkan tempat kerjanya itu sedikit, karena pemimpin dalam perusahaan memberikan kenyamanan bagi karyawannya.

Berdasarkan logika hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*, didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesisi penelitian pertama yang disusun adalah:

H2: Ada pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Tabel 2.2 *Research Gap job insecurity terhadap turnover intention*

Pengaruh Job Insecurity dan Job Stess terhadap Turnover Intention Oleh: Vika Audina Tatang Kusmayadi (2017)	Bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention
Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar Ni Made Widayari I Gusti Ayu Manuati Dewi Made Subudi (2017)	Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.
Pengaruh Keadilan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Karyawan Kontrak PT Ramayama Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza Nella Agustina (2017)	Terdapat pengaruh positif ketidakamanan kerja terhadap keinginan keluar
Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (Ricry) Pekanbaru Auliya Annisa (2017)	Terdapat pengaruh positif ketidakamanan kerja terhadap keinginan keluar

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional seorang individu dimana seorang individu menunjukkan sikap senang dan tidak senang dengan tingkatan yang berbeda-beda tergantung pada keadaan lingkungan kerja seorang individu itu bekerja. *Turnover intention* merupakan suatu sikap individu untuk ingin keluar dari sebuah organisasi dengan alternatif seorang individu mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Jika di dalam melakukan pekerjaannya seorang individu itu senang dalam melakukan pekerjaannya maka individu akan cenderung tetap tinggal di dalam organisasi, karena di dalam lingkungan individu itu bekerja rekan

kerjanya positif dan saling memberikan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, jika seorang individu merasa tidak senang dalam melakukan pekerjaannya maka seorang individu akan cenderung meninggalkan pekerjaannya dengan alternatif lain seorang individu akan mencari pekerjaan yang baru, karena di dalam individu bekerja kondisi lingkungan kerjanya tidak menciptakan kondisi yang positif.

Berdasarkan logika hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian pertama yang disusun adalah:

H3: Ada pengaruh negatif yang signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Tabel 2.3 Research Gapkepuasan kerja terhadap *turnover intention*

<p>Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar Ni Made Widyasari I Gusti Ayu Manuati Dewi Made Subudi (2017)</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
<p>Pengaruh Keadilan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Karyawan Kontrak PT Ramayama Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza Nella Agustina (2017)</p>	<p>Terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap keinginan keluar</p>
<p>Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention (Studi pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort) Ni Luh Mita Sri Devi Gede Adnyana Sudibia</p>	<p>Terdapat pengaruh negative kepuasan kerja terhadap keinginan keluar</p>

Karyawan yang sudah merasakan keamanan di dalam suatu organisasi tentu membuat resiko karyawan untuk keluar dari perusahaan

semakin kecil. Seperti yang dinyatakan oleh Nella Agustina, (2017) bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang negatif terhadap kepuasan kerja. Ketidakamanan kerja yang tinggi menyebabkan rendahnya kepuasan kerja dan dapat menyebabkan tingginya keinginan keluar dari perusahaan Annisa, (2017). Ini dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh dari *job insecurity* pada *turnover intention*.

Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Setiawan & Putra, (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel *intervening* pada pengaruh faktor *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intention*). Devi dan Sudibia, (2015) menyatakan pada penelitiannya terhadap karyawan kontrak yang ada di Bali Dynasty Resosrt mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

Jika di dalam suatu perusahaan memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja setiap karyawan, secara langsung maupun tidak langsung kepuasan kerja karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, maka keinginan keluar karyawan makin tinggi. Ini berarti kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel *intervening* pada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

C. Model Penelitian

Job insecurity atau ketidakamanan kerja merupakan kondisi yang dirasakan setiap individu dalam pekerjaannya dari rasa tidak aman, rasa tidak memiliki kekuatan atau ketidakberdayaan untuk melawan rasa tidak aman tersebut sehingga membuat individu merasa terancam dari pekerjaannya. Ketidakamanan kerja yang tinggi dari suatu perusahaan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja setiap individu, jika kepuasan kerjanya tinggi akan berdampak pada keinginan keluar karyawan yang rendah atau sebaliknya.



Gambar 2.1 Model Penelitian

Dari model penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa *job insecurity* sebagai variabel *independent*, *turnover intention* sebagai variabel *dependent* dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.