

## BAB II

### PENGEMBANGAN TEORI DAN HIPOTESIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Job Insecurity*

###### a. Definisi *Job Insecurity*

Menurut Smithson dan Lewis (2000) dalam Agustina (2017), *job insecurity* yaitu kondisi seseorang yang merasa bingung atau perasaan tidak aman karena kondisi lingkungan yang selalu berubah.

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984), *job insecurity* adalah seseorang yang merasa tidak berdaya untuk melanjutkan pekerjaannya dikarenakan adanya situasi ancaman dari suatu pekerjaan. Kondisi ini muncul seperti adanya kerja kontrak yang menyebabkan rasa tidak aman terhadap pekerjaannya. Ketika kontrak sudah selesai mau tidak mau pekerja harus keluar dari pekerjaannya. Dengan makin banyaknya pekerja yang memiliki durasi waktu sementara seperti kerja kontrak maka semakin banyak karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) elemen penting dalam ketidakamanan kerja ada empat yaitu kesinambungan kerja yang diinginkan, ancaman, aspek kerja yang beresiko dan ketidakberdayaan.

b. Dimensi / Indikator *Job Insecurity*

Indikator *job insecurity* menurut Grennhalgh dan Rosenblatt (1984) adalah:

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini yang mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
2. Arti pekerjaan itu sebagai individu. Seberapa pentingnya aspek pekerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya.
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

c. Faktor Penyebab

Menurut Ashford, dkk (1989) faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakamanan bekerja, yaitu:

1. Kondisi lingkungan dan organisasi

Kondisi lingkungan dan organisasi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor seperti komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang

terjadi diantaranya *restrukturisasi*, *downsizing*, dan *merger* oleh perusahaan.

## 2. Karakteristik individual dan jabatan pekerja

Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri dari gender, usia, senioritas, pendidikan, latar belakang budaya, posisi di perusahaan, social ekonomi, status serta pengalaman bekerja.

## 3. Karakteristik personal pekerja

Yang mempengaruhi karakteristik personal kerja pada *job insecurity* misalnya *self esteem*, *locus of control*, serta perasaan optimis dan pesimis pada karyawan.

## d. Faktor Akibat / Dampak

Menurut Sverke, dkk (2002) *job insecurity* memiliki beberapa dampak:

### 1. Kepuasan Kerja

Ketidakamanan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dirinya tidak aman tentang kelangsungan pekerjaan mereka, cenderung merasa tidak puas dibandingkan mereka yang merasakan kepastian masa depan pekerjaan mereka.

### 2. Komitmen dan rasa percaya pada perusahaan

Ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan komitmen kerja dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa

kehilangan pekerjaan akan nasib mereka pada perusahaan dan lama kelamaan ikatan antara karyawan dan organisasi menghilang.

### 3. Kesehatan mental

Ketika karyawan sudah merasa tidak aman dalam bekerja maka mental karyawan tersebut akan terganggu. Mereka akan stress karena masa kerjanya akan habis dan harus mencari pekerjaan baru.

### 4. Intensi pindah kerja

Ketika karyawan merasa tidak aman maka mereka akan berfikir dan berniat keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan baru yang lebih aman untuk kehidupannya dimasa yang akan datang.

## 2. Kompensasi

### a. Definisi Kompensasi

Menurut Dessler (2015) kompensasi adalah semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.

Menurut Sutrisno (2009) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2007) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada perusahaan. Ketika seorang karyawan bekerja dengan baik di perusahaan maka akan diberikan imbal balik berupa kompensasi atas jasa, keahlian dan kesetianya karyawan terhadap perusahaan. Sehingga hal tersebut akan sama-sama menguntungkan antara karyawan dan perusahaan.

b. Dimensi/Indikator Kompensasi

Berikut dimensi kompensasi menurut Dessler (2015) adalah:

1. Kompensasi financial langsung

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

## 2. Kompensasi financial tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, liburan.

### c. Faktor Penyebab

Menurut Notoatmodjo (2009) dalam Manik (2016) faktor perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan yaitu:

#### 1. Produktivitas

Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

#### 2. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar.

#### 3. Kesiediaan untuk membayar

Kesediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

#### 4. Permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan memengaruhi sistem pemberian kompensasi.

5. Organisasi karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

6. Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundangundangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

d. Faktor Akibat/Dampak

Menurut Sutrisno (2009) faktor akibat ketika seorang karyawan di berikan kompensasi:

1. Meningkatkan semangat kerja

Dengan diberikanya kompensasi maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan kesetiaan para karyawan terhadap perusahaan akan lebih tinggi.

2. Menurunkan absensi karyawan

Dengan adanya kompensasi maka karyawan akan semangat bekerja yang menyebabkan tingkat absensi para karyawan menurun dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaanya.

### 3. Mengurangi intervensi pemerintah

Dengan kompensasi maka akan mengurangi adanya intervensi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan kesejahteraan karyawan.

### 3. Kepuasan Kerja

#### a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015) Kepuasan Kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang hasilnya merupakan dari evaluasi atas karakteristiknya.

Menurut Umam (2012) dalam Ridho & Syamsuri (2018) kepuasan kerja yaitu sikap tenaga kerja yang positif terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Menurut Handoko (1992) dalam Sutrisno (2009) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan ketika menjalankan pekerjaannya. Ketika seorang karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya maka perasaan puas pada dirinya akan muncul. Sebaliknya ketika karyawan tersebut tidak merasa senang terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut tidak merasa puas.

#### b. Dimensi/Indikator Kepuasan kerja

Menurut Robbins & Judge (2015) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan:



1. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Kepuasan karyawan terhadap pengawasan dalam perusahaan

Atasan yang baik berarti mau menghargai dan mengawasi pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3. Kepuasan karyawan terhadap rekan kerja di dalam perusahaan

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lainnya, baik yang pekerjaannya sama maupun yang jenis pekerjaannya berbeda.

4. Kepuasan karyawan terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang ada dalam perusahaan.

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterimanya dari perusahaan.

Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

c. Faktor Penyebab

Menurut Robbins & Judge (2015) faktor yang menyebabkan kepuasan kerja yaitu:

1. Karakteristik pekerjaan

Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan memawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan itu.

2. Dukungan sosial

Dengan kondisi lingkungan social yang mendukung tentunya karyawan yang bekerja akan lebih bersemangat dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan.

3. Rekan kerja

Seorang karyawan yang memiliki rekan kerja yang sportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

d. Faktor Akibat/Dampak

Menurut Robbins & Judge (2015) terdapat dampak dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Kinerja

Jika seorang pekerja merasa puas maka kinerjanya dalam bekerja akan semakin meningkat dan lebih produktif.

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pekerja yang puas akan kelihatan berbicara positif mengenai organisasi, membantu yang lain, dan melebihi ekspektasi normal dalam pekerjaannya. Orang-orang yang lebih puas terhadap pekerjaannya lebih mungkin terlibat dalam OCB. Mereka yang merasa rekan kerjanya membantu mereka lebih mungkin terlibat dalam perilaku yang membantu.

3. Kepuasan pelanggan

Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka karyawan dalam melayani pelanggan akan lebih maksimal dan membuat pelanggan merasa lebih puas.

4. Absen

Seorang karyawan yang merasa puas maka akan lebih giat bekerja dan tingkat absensi karyawan lebih rendah.

4. *Turnover Intention*

- a. Definisi *Turnover Intention*

Menurut Mobley *et al* (1979) *turnover intention* yaitu kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah ke pekerjaan yang lain menurut pilihannya sendiri. Seorang karyawan ketika kurang cocok

pada pekerjaannya maka mereka memiliki keinginan keluar dari pekerjaan. Dan mereka berfikir untuk mencari pekerjaan yang baru dan lebih baik dari pekerjaan sebelumnya yang akan membuat ia betah terhadap pekerjaannya yang baru.

Menurut Zeffane (2003) dalam Hanafiah (2014) *turnover intention* yaitu niat dari karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Niat tersebut timbul dari diri seorang karyawan itu sendiri tanpa ada paksaan ataupun faktor lain yang membuat ia ingin berpindah dari pekerjaan yang sebelumnya ia tempati.

b. Dimensi/Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley (1979) *turnover intention* memiliki beberapa dimensi yaitu:

1. Berfikir untuk keluar

Berfikir untuk keluar dari pekerjaan karena rasa tidak nyaman dan tidak cocok terhadap pekerjaannya.

2. Niat untuk mencari alternative

Niat seorang karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

3. Niat untuk keluar

Niat yang datang dari diri seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi karena tidak menginginkan pekerjaan tersebut.

### c. Faktor Penyebab

Menurut Manullang (1994) dalam Islamy (2016) ada tiga sebab terjadinya *turnover intention*, diantaranya:

#### 1. Keinginan Perusahaan

Faktor ini terjadi karena potensi seorang karyawan yang kurang untuk perusahaan. Dengan kekurangan tersebut biasanya perusahaan akan memberikan sanksi atas pekerjaan yang tidak bisa ia kerjakan. Hal tersebut membuat karyawan ingin keluar karena perasaan tidak nyaman pada pekerjaannya. Bahkan perusahaan juga bisa memberikan PHK pada karyawan tersebut secara langsung karena potensi karyawan tersebut kurang.

#### 2. Keinginan Pribadi

Faktor ini terjadi dari keinginan karyawan sendiri untuk keluar dari pekerjaannya. Hal tersebut bisa terjadi karena ketidaknyamanan pada perusahaan ataupun keinginan mencari pekerjaan yang baru yang lebih baik.

#### 3. Sebab Lain

Faktor ini terjadi salah satunya disebabkan karena habisnya masa kontrak antara karyawan dengan pihak perusahaan. Jadi seorang karyawan akan berfikir sebelum masa kontrak habis mereka pasti memiliki asumsi untuk keluar dari perusahaan agar setelah kontrak habis mereka tidak kesulitan mencari pekerjaan baru.

d. Faktor Akibat/Dampak

Menurut Yulianto (2001) dalam Sidharta & Margaretha (2011) dampak positive *turnover intention* diantaranya:

1. Pembaharuan dalam organisasi

Ketika seseorang memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi, maka organisasi tersebut harus segera menyiapkan pengganti yang baru untuk menduduki bagian tempat karyawan organisasi yang akan keluar.

2. Pengurangan

Ketika sebuah perusahaan memiliki kelebihan karyawan, maka perusahaan tersebut akan mengeluarkan karyawan tersebut yang akan mengurangi biaya pengeluaran perusahaan. Tetapi sebelumnya perusahaan harus memberikan surat peringatan terlebih dahulu agar karyawan yang di keluarkan bisa menyiapkan diri.

3. Berkurangnya Konflik

Ketika didalam sebuah perusahaan seorang karyawan memiliki konflik dengan karyawan lain dan salah satunya ingin keluar dari perusahaan maka konflik tersebut dapat berkurang dan bisa jadi selesai tidak ada konflik lagi antar karyawan tersebut.

## **B. Krangka Berfikir dan Penurunan Hipotesis**

### 1. Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

*Job insecurity* adalah perasaan tidak aman, khawatir serta takut akan kehilangan pekerjaan terhadap kondisi kerja pada sebuah perusahaan. Kepuasan kerja yaitu suatu keadaan emosional seseorang karyawan yang menyenangkan yang ia rasakan saat menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan yang merasa tidak aman pada pekerjaannya maka akan menyebabkan seorang karyawan memiliki perasaan tidak puas karena khawatir pada pekerjaannya.

Ketika seorang karyawan bekerja kontrak pada sebuah perusahaan. Maka karir karyawan tersebut akan terancam. Dia akan mengalami ketidak amanan pada dirinya atas perusahaannya. Dia akan merasa terancam diperusahaan tersebut karena ketika kontrak selesai maka karyawan tersebut harus berhenti bekerja pada perusahaannya. Dengan ia merasa terancam atas pekerjaannya karena harus berhenti bekerja maka akan timbul perasaan yang tidak puas pada dirinya karena tidak dapat melanjutkan pekerjaannya dan harus mencari pekerjaan baru. Sehingga ketika ketidak amananan pada pekerjaan tinggi maka kepuasan kerja menjadi menurun. Berikut hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ridho & Syamsuri (2018) yang berjudul Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap

Intensi Turnover. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan Agustina (2017) yang berjudul Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Karyawan Kontrak PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang pernah dilakukan oleh Widyasari, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasa kerja.

Pada penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang pernah dilakukan oleh Jimenez, *et al.*, (2017) yang berjudul Moderating Effects between Job Insecurity and Intention to Quit in Samples of Slovene and Austrian Workers. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan logika hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja dan didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka



hipotesis penelitian pertama yang disusun adalah *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

H1: *Job insecurity* berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja.

## 2. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

*Job insecurity* adalah ketidakberdayaan seseorang untuk melanjutkan pekerjaannya karena adanya suatu ancaman dari pekerjaan untuk masa yang akan datang. *Turnover intention* yaitu keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya demi pekerjaan lain yang lebih menjanjikan dikarenakan pekerjaan sebelumnya kurang menjanjikan bagi karyawan tersebut. Ketika seorang karyawan terancam dan merasa tidak aman maka akan membuat seorang karyawan merasa khawatir atas pekerjaannya. Dengan kekhawatiran tersebut akan membuat seorang karyawan berkeinginan berpindah dan meninggalkan perusahaan. Mereka akan lebih memilih mencari pekerjaan yang lain yang lebih aman dan tanpa adanya ancaman pada pekerjaannya dimasa yang akan datang.

Semakin tinggi ancaman karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih aman. Berikut hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan Agustina (2017) yang berjudul Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Karyawan

Kontrak PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. Penelitian tersebut menunjukkan hasil ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan keluar.

Pada penelitian berikutnya yaitu penelitian yang dilakukan Widayarsi, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. Penelitian tersebut menunjukkan hasil ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan Ridho & Syamsuri (2018) yang berjudul Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi *Turnover*. Penelitian tersebut menunjukkan hasil *job insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap intensi turnover.

Selanjutnya penelitian dari Jimenez, *et al.*,(2017) yang berjudul *Moderating Effects between Job Insecurity and Intention to Quit in Samples of Slovene and Austrian Workers*. Penelitian tersebut menunjukkan hasil ketidakamanan kerja berhubungan positif dengan niat untuk berhenti.

Berdasarkan logika hubungan antara ketidakamanan kerja dengan *turnover intention* dan didukung dengan beberapa penelitian terdahulu

maka hipotesis penelitian ketiga yang disusun adalah *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H2: *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

### 3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Kepuasan kerja yaitu sikap seorang karyawan yang positif pada pekerjaannya yang timbul karena penilaian karyawan terhadap situasi kerjanya. *Turnover intention* yaitu keinginan seorang karyawan secara sadar dan menurut kemauanya sendiri untuk berpindah dan meninggalkan perusahaan. Semakin tinggi kepuasan kerja pada diri seorang karyawan pada perusahaan akan membuat karyawan nyaman dan betah dan intensi untuk keluar dari perusahaan akan semakin sedikit. Ketika seorang karyawan merasa puas akan pekerjaannya di perusahaan maka indikasi untuk keluar dari perusahaan kecil dikarenakan karyawan itu merasa nyaman atas pekerjaan di perusahaan tersebut. Berikut hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian yang pernah dilakukan Ridho & Syamsuri (2018) yang berjudul Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi *Turnover*. Penelitian tersebut menunjukkan hasil Kepuasan kerja berpengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi turnover.

Penelitian berikutnya yaitu penelitian yang pernah dilakukan Agustina (2017) yang berjudul Pengaruh Keadilan Organisasi Dan

Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Karyawan Kontrak Pt Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. Penelitian tersebut menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap keinginan keluar.

Penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang pernah dilakukan Widyasari, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. Penelitian tersebut menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berikutnya yaitu penelitian yang pernah dilakukan Jimenez, *et al.*, (2017) yang berjudul *Moderating Effects between Job Insecurity and Intention to Quit in Samples of Slovene and Austrian Workers*. Penelitian tersebut menunjukkan hasil kepuasan kerja berhubungan negatif dengan niat untuk berhenti.

Berdasarkan logika hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* dan didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian kedua yang disusun adalah *kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention*

H3: Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

#### 4. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kepuasan kerja

adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan ketika menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan ketika bekerja tentunya akan mendapatkan kompensasi dari perusahaan. Ketika karyawan tersebut bekerja dengan baik dan sempurna maka perusahaan akan memberikan kompensasi yang cukup bahkan lebih untuk karyawannya. Hal itu akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja karena mendapatkan kompensasi yang banyak. Semakin banyak kompensasi yang karyawan dapatkan maka rasa puas dalam diri karyawan semakin tinggi. Berikut hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian yang pernah dilakukan Widyasari, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar, penelitian tersebut menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan Rohmawati, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Intensitas *Turnover* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT Maxmoda Indo Global). Penelitian tersebut menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan Salisu, *et al.*, (2015) yang berjudul *The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria*. Penelitian tersebut menunjukkan hasil Kompensasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan logika hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja dan didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian keempat yang disusun adalah *Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja*.

H4: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### 5. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

Kompensasi adalah upah dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan sebagai pemberian tenaga dan pikiran agar perusahaan lebih maju. *Turnover intention* adalah suatu keinginan pada diri seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan baru. Ketika seorang karyawan bekerja di sebuah perusahaan dan di kasih kompensasi yang kurang oleh perusahaan tersebut maka orang tersebut menjadi malas untuk bekerja. Karena kompensasi yang di dapat tidak sesuai kibatnya karyawan tersebut berfikir untuk keluar dan mencari pekerjaan baru. Semakin sedikit kompensasi yang didapat seorang karyawan maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya semakin besar kompensasi yang didapat seorang karyawan maka semakin kecil keinginan karyawan

untuk meninggalkan perusahaan. Berikut hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian yang pernah dilakukan oleh Widyasari, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar, pada penelitian tersebut menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang pernah dilakukan Gracia (2005) yang berjudul Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Konsultan Design Pt. Grahacipta). Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian berikutnya yaitu penelitian yang pernah dilakukan Rohmawati, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Intensitas Turnover Yang Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT Maxmoda Indo Global). Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil kompensasi terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas turnover.

Penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang pernah dilakukan oleh Parashakti, *et al.*, (2017) yang berjudul *The Effect Of Compensation and Organization Commitment towards Turnover Intention. Case Study in*

*ILC (International Language Center) Jakarta*. Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil kompensasi memiliki efek negative signifikan pada variabel *turnover intention*.

Berdasarkan logika hubungan antara kompensasi dengan *turnover intention* dan di dukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian kelima yang disusun adalah *kompensasi berpengaruh negative terhadap turnover intention*.

H5: Kompensasi berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

6. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

*Job insecurity* adalah adalah perasaan tidak aman, khawatir serta takut akan kehilangan pekerjaan terhadap kondisi kerja pada sebuah perusahaan. Kepuasan kerja yaitu suatu keadaan emosional seseorang karyawan yang menyenangkan yang ia rasakan saat menjalankan pekerjaannya. *Turnover intention* adalah suatu keinginan pada diri seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan baru.

Ketika seorang karyawan mengalami ketidakamanan pada pekerjaannya seperti karyawan kontrak maka karyawan tersebut akan merasa khawatir terhadap karirnya di masa yang akan datang yang menyebabkan berkurangnya rasa puas terhadap pekerjaannya karena belum menemukan pekerjaan yang aman buat dirinya. Hal tersebut mengakibatkan intensi keluar dari pekerjaan juga semakin meningkat.



Ketika karyawan merasa ketidakamanan pekerjaan yang tinggi maka akan timbul perasaan tidak puas yang menyebabkan karyawan ingin keluar dari pekerjaan. Sebaliknya jika ketidakamanan pekerjaannya rendah maka akan timbul perasaan puas terhadap pekerjaannya karena merasa aman terhadap pekerjaannya di kemudian hari yang menyebabkan intensi keluar dari pekerjaan menjadi lebih kecil. Berikut penelitian terdahulu terkait pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pada penelitian yang pernah dilakukan Devi & Sudibia (2015) yang berjudul Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort), pada penelitian tersebut menunjukkan hasil *job insecurity* dapat berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan logika hubungan antara *job insecurity* berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian keenam yang disusun adalah *job insecurity berpengaruh tidak langsung terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening*.

H6: *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

7. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang karyawan yang menyenangkan yang ia rasakan saat menjalankan pekerjaannya. *Turnover intention* adalah keinginan pada diri seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan baru. Ketika seorang karyawan bekerja dan diberi kompensasi yang sesuai oleh perusahaan maka akan menimbulkan dampak rasa puas pada diri seorang karyawan yang akan membuat tingkat turnover pada pekerjaan menjadi berkurang karena kompensasi yang diberikan terasa cukup dan sesuai.

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan membuat seorang karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja yang tinggi, dengan rasa puas yang tinggi maka akan menurunkan tingkat keinginan keluar karyawan ke perusahaan lain. Sebaliknya jika kompensasi yang di berikan ke karyawan rendah atau tidak sesuai dengan pekerjaannya maka akan timbul perasaan tidak puas pada diri seorang karyawan. Dengan ketidakpuasan tersebut maka akan meningkatkan *turnover intention* menjadi lebih tinggi. Berikut

penelitian terdahulu terkait pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

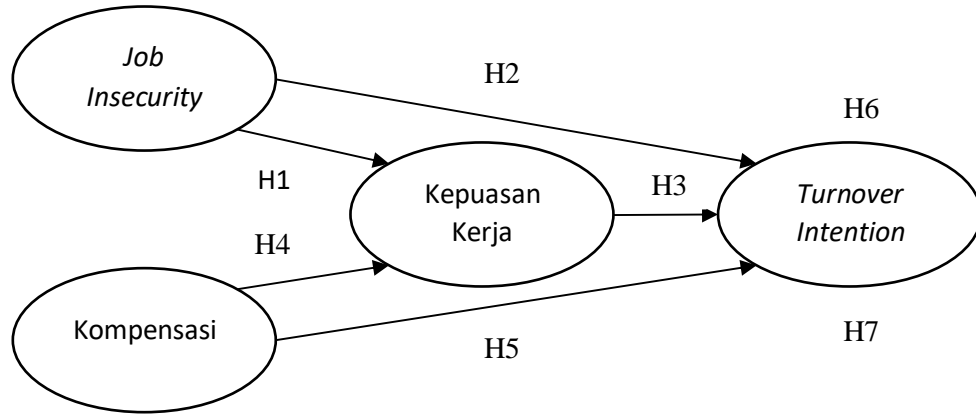
Pada penelitian yang pernah dilakukan Rohmawati, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap *Intensitas Turnover* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing Pt Maxmoda Indo Global), pada penelitian tersebut menunjukkan hasil kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap *intensitas turnover* karyawan.

Pada penelitian selanjutnya yang dilakukan Devi & Sudibia (2015) yang berjudul Analisis Pengaruh *Job Insecurity*, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention*: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort). Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil Kompensasi financial berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan logika hubungan antara kompensasi berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ketujuh yang disusun adalah *kompensasi berpengaruh langsung terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening*.

H7: Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### C. Model Penelitian



**Gambar 2. 1**  
**Model Penelitian**