

## BAB II

### PENGEMBANGAN TEORI DAN HIPOTESIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Turnover Intention*

###### a. Definisi *Turnover Intention*

*Turnover Intention*, keinginan berpindah kerja dari suatu perusahaan atau organisasi yang biasanya disebabkan oleh ketidakcocokan dan ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan atau organisasi maka dari itu ada niat untuk berpindah atau mengeluarkan diri dari pekerjaannya. Tetapi *Turnover Intention* ini belum sampai ke tahap seseorang mengundurkan diri dari pekerjaannya atau organisasi, jadi organisasi masih bisa untuk mempertahankan anggotanya agar tetap berada di dalam organisasi tersebut.

Harnoto (2002) dalam Utami (2009) menyatakan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Robbins (2010) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah seseorang keluar dari organisasi atau perusahaan dapat diputuskan secara sukarelawan maupun tidak sukarelawan. Meninggalkan pekerjaan dengan sukarelawan adalah seseorang yang berniat meninggalkan organisasi atas keinginan sendiri karena beberapa sebab. Sedangkan keputusan meninggalkan pekerjaan dengan secara tidak sukarelawan adalah

menghentikan hubungan kerja seseorang di dalam sebuah perusahaan (pemecataan).

Menurut Yeoh dkk (2010) *Turnover intention* adalah niat karyawan untuk berpindah tempat dan mencari alternatif pekerjaan yang dianggapnya lebih menarik daripada pekerjaan sebelumnya, dan begitupula dengan Abdillah (2012) dalam Septiari, Ardana (2016) *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja.

Oleh karena itu jika karyawan yang merasa cukup puas dan cocok dengan pekerjaannya tingkat *turnover* tersebut akan kecil. Begitupula sebaliknya jika karyawan merasa tidak cocok, tidak menyukai pekerjaannya dan tidak puas akan pekerjaannya maka keinginan untuk melakukan *turnover* akan semakin tinggi.

b. Dimensi *turnover intention*

Menurut Mardi (2015) dalam Ghosh et al (2013) *turnover intention* diklasifikasikan menjadi 2 dimensi antara lain:

1) *Voluntary turnover*

Dalam kasus ini karyawan sering berpikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka saat ini dan mencari pekerjaan lain yang lebih cocok.

2) *Involuntary turnover*

Dalam *involuntary turnover* pemberhentian karyawan dalam pekerjaannya yaitu karyawan dengan kinerja yang buruk dan megancam sebuah perusahaan menjadi buruk sehingga tidak bisa untuk dipertahankan karyawan tersebut.

c. Faktor penyebab *Turnover Intention*

Penyebab munculnya *Turnover Intention* ada 2 hal yakni keinginan karyawan itu sendiri untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya dan pemberhentian karyawan oleh atasan. Menurut Jewell dan Siegall (1998) dalam Ana, Yulvi, Ruslin (2014) Keinginan karyawan untuk mengundurkan diri ada beberapa sebab antara lain:

- 1) Budaya perusahaan yang sangat kurang yang menyebabkan seseorang tidak betah bekerja di dalam perusahaan tersebut
- 2) Gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan jadi tingkat turnover karyawan akan meningkat dan karyawan akan memilih perusahaan dengan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya.
- 3) Umur, biasanya karyawan yang masih memiliki umur yang lebih muda tingkat turnover intentionnya akan meningkat karena mereka masih memiliki kesempatan yang banyak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi.

Sedangkan untuk pemberhentian pekerjaan (pemecataan) biasanya karyawan telah melakukan kesalahan dan biasanya kinerja karyawan tersebut sangat buruk dan tidak bisa untuk di atasi kembali.

d. Faktor akibat/dampak (konsukensi)

Semakin tinggi adanya turnover intention berarti semakin sering pergantian karyawan. Menurut Novita (2011) dampak negatif adanya *turnover intention* yang memberikan dampak kepada perusahaan antara lain:

- 1) Biaya penarikan karyawan. Waktu yang efisien menjadi terbuang untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan
- 2) Biaya [latihan](#) untuk karyawan baru yang menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

- 3) Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi sebab karyawan baru belum begitu banyak mengetahui prosedur perusahaan.
- 4) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru contohnya rekrutmen, pelatihan
- 5) Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

## **2. *Job Insecurity***

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

*Job insecurity* adalah ketidakberdayaan suatu karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan kontrak yang menimbulkan kecemasan, gelisah dan ketidakamanan status kepegawaian pekerjaan. Sedangkan menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) *job insecurity* adalah karyawan kehilangan potensi status kepegawaiannya yang terancam untuk kehilangan pekerjaan secara permanen maupun kehilangan sesuatu yang ada didalam pekerjaannya.

*Job insecurity* adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (Smithson dan Lewis 2002) dalam Utami (2009)

Smithson dan Lewis (2000) dalam Riana. Minarsari, Saroyini (2017) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa yang tidak aman karena kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Biasanya kasus seperti ini terjadi kepada pekerjaan yang sistem kontrak atau pekerjaan yang tidak permanen. Makanya dari itu banyak karyawan yang merasakan *job insecurity*

Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan

untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterima dari perusahaan.

b. Dimensi *Job Insecurity*

Rasa tidak aman dalam bekerja menurut (Bryson and Harvey,2000) dalam Rony dan Bram (dapat dibedakan menjadi dua kategori, yakni

- 1) Subyektif, rasa aman yang subyektif relatif sulit untuk diamati secara langsung karena indikator yang digunakan adalah ancaman terhadap hilangnya pekerjaan dan konsekuensi dari hilangnya pekerjaan tersebut, sebagaimana yang dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan.
- 2) Obyektif, rasa tidak aman umumnya dikaitkan dengan dengan indikator yang jelas.

c. Faktor penyebab

Penyebab job insecurity menurut Irene (2008) dalam Novita dan Trias (2013) mengidentifikasi tiga penyebab *job insecurity* yang dihadapi karyawan :

1) Konflik peran

Maksud dari konflik peran ini adalah ketika anggota di dalam suatu organisasi mengalami rangkaian tuntutan yang bertentangan. Dan jika pertentangan tersebut begitu besar, maka rasa tidak aman yang dirasakan karyawan begitu. Munculnya konflik peran ini membuat karyawan cemas dan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Maka dari itu karyawan akan merasakan peningkatan *job insecurity*.

2) Ketidak jelasan peran

Dengan banyaknya tuntutan pekerjaan dan tekanan waktu dalam tugas, ketidakcukupan pengawasan oleh atasan akan berakibat karyawan harus menebak dan memprediksi setiap tindakannya pada saat berhadapan dengan

masalah-masalah tersebut. Tanpa aturan yang jelas dan masukan dari lingkungan (atasan), tingkat ketidakjelasan peran yang dihadapi. Akibatnya, dengan proses yang sama seperti konflik peran, ketidakjelasan peran akan meningkatkan *job insecurity*.

### 3) *Locus of control*

*Locus of control* (pandangan pusat pengendalian) kendali individu atas pekerjaan diri sendiri dan kepercayaan diri sendiri terhadap keberhasilan. *Locus of control* ini dibagi menjadi 2 yakni pengendalian internal dan eksternal. Pengendalian secara internal ketika karyawan memiliki kepercayaan keberhasilan yang sangat tinggi dan bertanggung jawab atas perilaku kerja di sebuah organisasi. Sedangkan perilaku eksternal adalah karyawan mempercayai keberhasilan atas pekerjaan mereka dan perilaku kerja mereka karena faktor dari luar diri yaitu organisasi. Jadi individu dengan pandangan pengendalian internal berusaha mencari cara menyelesaikan masalah dan karena keyakinan yang lebih tinggi, maka ancaman yang timbul yakni *job insecurity* yang dirasakan akan lebih rendah. Sebaliknya jika individu eksternal lebih mudah merasa terancam dan merasa tidak berdaya akibatnya jika individu tersebut menghadapi perubahan negatif dalam pekerjaannya *job insecurity* yang dirasakan lebih tinggi.

#### d. Faktor akibat/dampak (konsekuensi)

Ketidakamanan pekerjaan yang sering dialami oleh pegawai kontrak akan menimbulkan dampak kepada karyawan tersebut. Menurut Reenglass et al (2002) dalam Ida dan Dewi (2014), adanya pengaruh *job insecurity* terhadap karyawan, diantaranya:

- 1) Meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja
- 2) Meningkatnya gangguan fisik
- 3) Meningkatnya gangguan psikologis .Penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman (*insecure*) menurunkan kualitas individu bukan dari pekerjaannya semata, namun juga mengarahkan pada munculnya rasa kehilangan martabat (*demotion*) yang pada akhirnya menurunkan kondisi psikologis dari karyawan yang bersangkutan. Jangka panjangnya akan muncul ketidakpuasan dalam bekerja dan akan mengarah pada intensi
- 4) Karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya
- 5) Makin berkurangnya komitmen organisasi . *Job insecurity* juga mempengaruhi komitmen kerja dan perilaku kerja. Individu yang bisa melalui tahapan kritis dari rasa tidak aman akan makin berkurang komitmennya.
- 6) Peningkatan jumlah karyawan yang berpindah (*employee turnover*)

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah penilaian suatu karyawan atas pekerjaan, lingkungan organisasi dan kerja sama antar anggota dan karyawan memandang pekerjaan tersebut apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung oleh pemikiran masing-masing karyawan. Sedangkan kepuasan kerja menurut Febi dan Asih (2014) adalah cerminan dari sikap dari seseorang terhadap pekerjaannya dan mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut.

Menurut Suwatno dan Priansa dalam Elisabeth dkk (2014) kepuasan kerja adalah ketika karyawan merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap karyawan tersebut terhadap aspek yang terkandung di dalam pekerjaan

Pengertian kepuasan kerja menurut Robbins (2010) adalah seseorang dengan kepuasan yang tinggi memiliki sikap positif terhadap apa yang dilakukan atau pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Sedangkan kepuasan kerja menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai akan pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya jika pekerjaannya yang karyawan rasakan baik karyawan akan merasa puas begitupula sebaliknya.

b. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthnas (1998) dalam Bintoro dan Daryanto (2017) terdapat 3 dimensi penting dalam kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap situasi kerja
- 2) Kepuasan kerja diartikan sebagai seberapa baik hasil yang diperoleh memenuhi harapan
- 3) Kepuasan kerja menyajikan perhatian atau *attitude* yang berkaitan dengan pekerjaan

c. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan dorongan kepuasan kerja menurut Bintoro dan Daryanto (2017) antara lain:



1) Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat dalam bekerja sikap karyawan itu sendiri maupun bakat dan keterampilan karyawan.

2) Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja maupun fisik kondisi karyawan yang meliputi jenis pekerjaan, waktu istirahat, kesehatan karyawan, umur.

3) Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial karyawan dengan pimpinan atau rekan kerja

4) Faktor finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi gaji, jaminan sosial, berbagai macam tunjangan, fasilitas, promosi yang diberikan.

d. Arti Penting/Manfaat

Adapun manfaat dari kepuasan kerja adalah:

1) Memiliki kepedulian terhadap organisasi

Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, karyawan akan memiliki kepedulian tinggi terhadap organisasi tersebut.

2) Lebih produktif

Karyawan akan lebih produktif atas pekerjaan dan akan baik dalam melakukan pekerjaan jika kepuasan kerja karyawan tinggi. Dan akan membuat sebuah organisasi menjadi lebih baik lagi.

e. Faktor Penyebab (Anteseden)

Adanya penyebab kepuasan kerja antara lain

1) Gaji dan Fasilitas

Faktor penghasilan seringkali berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seorang pegawai. Selain itu, fasilitas jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan rumah, juga menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan itu sendiri.

2) Atasan/Pimpinan organisasi

Pimpinan di dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seorang karyawan. Karyawan jika mendapatkan pimpinan yang buruk dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak maksimal dan tingginya turnover yang terjadi.

3) Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja sejawat juga berperan terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. Seringkali kualitas hubungan dengan rekan kerja berpengaruh pada hasil kerja para pegawai. Jika hubungan antara rekan kerja baik pekerjaan pun akan ikut baik begitupula sebaliknya. Jika hubungan antara karyawan tidak baik akan mengakibatkan pekerjaan yang tidak baik.

4) Faktor Individu

Faktor ini meliputi usia pegawai, kesehatan, kecerdasan, latar belakang pendidikan, emosi, sikap kerja, pola pikir, dan kepribadian.

f. Faktor Akibat/Dampak (Konsekuensi)

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk

menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Seorang manajer juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan.

#### **4. Kinerja**

##### **a. Definisi Kinerja**

Kinerja adalah menyelesaikan suatu tugas dan berhasil melakukan tugas dengan baik serta mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang dianggap baik adalah kinerja yang mampu mencapai tujuan organisasi tersebut dengan baik

Menurut Elisabeth dkk (2014) kinerja adalah salah satu hal yang paling penting yang harus menjadi perhatian organisasi. Sedangkan menurut Sandy, (2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu yang berdasarkan dengan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya Emron dkk (2016). Rivai dalam Muhammad Sandy, (2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama

Menurut Michael Armstrong (2006) dalam Emron, Yohny, Imas (2016) kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian dapat kinerja yang optimal dan stabil bukanlah suatu yang kebetulan.

b. Dimensi Kinerja

Bangun (2012) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur, yaitu :

- 1) Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
  - a) Melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual*.
  - b) Melakukan pekerjaan sesuai dengan *inspection manual*.
- 2) Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya..
  - a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan.
  - b) Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.
- 3) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
  - a) Datang tepat waktu.

- b) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- 4) Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.
  - a) Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
  - b) Menghargai rekan kerja satu sama lain.
  - c) Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

5) Faktor kinerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor antara lain:

- a) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi
- b) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi
- c) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job

## **B. Penurunan Hipotesis**

Adapun logika berpikir dan pengaruh dari setiap hipotesis antara lain:

### **1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention***

Kepuasan kerja adalah kondisi dimana suatu karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja tergantung oleh sikap individu masing-masing.

*Turnover intention* adalah keinginan berpindah kerja yang dilakukan karyawan. *Turnover intention* adalah bentuk sikap karyawan yang tidak puas atas pekerjaannya dan menginginkan pekerjaan yang menurut dia layak dan lebih baik dari perusahaan sebelumnya.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, apabila seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya karyawan tersebut tidak akan mempunyai keinginan untuk berpindah kerja dari perusahaan tersebut. Begitupula sebaliknya jika seorang karyawan merasa tidak puas atas pekerjaannya dia akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja dan mencari pekerjaan yang menurut dia layak.

**Tabel 2. 1 Kepuasan kerja terhadap *turnover intention***

<b>Judul</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Hasil</b>
1. Hubungan antara <i>job insecurity</i> , kepuasan kerja dan keinginan berpindah	I Gede Riana Mira Minarsari Putu Saroyini P (2017)	Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i>
2. Pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> karyawan bekas <i>beach</i> hotel Denpasar	Ni Made Widyasari, I Gusti Ayu Manuati, Made Subudi (2017)	Kepuasan kerja berpengaruh negative dengan <i>turnover intention</i>
3. <i>Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention</i>	Fauzia Jabeen Heather Lynn Friesen Kilani Ghoudi (2017)	Kepuasan kerja berhubungan negatif dengan <i>Turnover itention</i>
4. <i>The Mediation of Job Satisfaction in the Relation of Work Stress and Turnover Intention in Hotel Industry</i>	Prasetio Prasetio Arif Partono Puspita Wulansari, Suci Trisno Putri (2019)	Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

Berdasarkan tabel 2.1 diatas dapat disimpulkan penurunan hipotesisnya adalah

H1= Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

## 2. *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover Intention*

*Job insecurity* adalah rasa cemas, gelisah dan ketidakamanan dalam pekerjaan. Biasanya *job insecurity* ini terjadi kepada karyawan kontrak atau karyawan yang tingkat kerjanya mulai menurun dan berpikiran untuk diberhentikan (dipecat) oleh perusahaan.

*Turnover intention* adalah keinginan berpindah karyawan dan mendapatkan pekerjaan yang dianggapnya lebih layak.

*Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Apabila karyawan sudah merasa cemas, gelisah atas status kepegawaian, karyawan akan memilih untuk mencari pekerjaan yang dianggapnya aman.

**Tabel 2. 2 *Job insecurity* terhadap *turnover intention***

Judul	Peneliti	Hasil
Pengaruh <i>Job Insecurity, Job Stress Dan work Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> CV. Batik Indah Rara Djonggrang	Windu Wicaksono (2017)	<i>Job Insecurity</i> (ketidakamanan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT Ratu Pola Bumi Bandar Lampung	Aulia Putri Stefanus rumangkit (2017)	<i>Job Insecurity</i> (ketidakamanan kerja) berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>
Pengaruh <i>job insecurity</i> , kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja	Intiyas utami Nur endah sumiwi bonussyeani	<i>Job insecurity</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan Berpindah kerja
<i>Job Insecurity, Organizational Commitment, Financial Responsibility, and Turnover Intention, a Test of Three-Way Interaction</i>	Faris Alghamdi (2018)	Ada korelasi positif yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan keinginan berpindah
<i>The relationships among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover</i>	Orhan Cinar Fatih Karcioğlu Imran Aslan (2014)	<i>Job insecurity</i> mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap keinginan Berpindah kerja

<i>Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey</i>		
--	--	--

Berdasarkan dari uraian tabel 2.2. diatas dapat disimpulkan penurunan hipotesis yang kedua adalah:

H2= *Job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah

### 3. Pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja

*Turnover intention* adalah kondisi dimana karyawan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan yang lama.

Kinerja adalah menyelesaikan suatu tugas dan berhasilnya melakukan tugas dengan baik serta mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang dianggap baik adalah kinerja yang mampu mencapai tujuan organisasi tersebut dengan baik

Pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja, apabila ketika karyawan telah memiliki *turnover* yang tinggi maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan memburuk. Apapun alasan karyawan untuk berpindah tempat akan tetap saja membawa konsekuensi atas kinerjanya.

**Tabel 2. 3 *Turnover intention* terhadap kinerja**

Judul	Peneliti	Hasil
Pengaruh <i>Turnover Intention</i> terhadap kinerja karyawan di rumah sakit bedah surabaya	Alfatania pandu asmara (2018)	Pengaruh <i>turnover intention</i> terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikan
Pengaruh <i>employee retention</i> dan <i>turnover intention</i> terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada kospin jasa cabang jawa timur	Halimatus Sa'diyah S Anugrahini Irawati Faidal (2017)	<i>Turnover intention</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



Analisis pengaruh keamanan kerja dan komitmen organisasional terhadap <i>turnover intention</i> serta dampaknya pada kinerja karyawan <i>outsourcing</i> (studi pada pt. PIn persero apj yogyakarta)	Rohadi Widodo (2010)	<i>turnover intention</i> berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
<i>Links Among Satisfaction Commitment and Turnover intention: The Moderating Effect And Performance Russ Dan Mcneily</i>	Russ	<i>Turnover Itention</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 2.3 uraian diatas dapat disimpulkan penurunan hipotesis yang ketiga adalah:

H3= *Turnover intention* berpengaruh secara negative signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Kepuasan kerja adalah sikap dimana seorang karyawan pekerjaan yang dia lakukan menyenangkan merasa mencintai pekerjaannya dan tidak berpikiran bahwa pekerjaan tersebut telah membebani karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Pengaruh kepuasan kerja dan kinerja, apabila seorang karyawan merasa puas akan pekerjaannya yang membuat dia merasa tidak ada beban untuk melakukan tugas yang diberikan dan itu yang akan mengakibatkan kinerja karyawan itu akan mengalami peningkatan.

**Tabel 2. 4 Kepuasan kerja terhadap kinerja**

Judul	Peneliti	Hasil
Pengaruh <i>employee retention</i> dan <i>turnover intention</i> Terhadap kinerja karyawan	Halimatus Sa'diyah S Anugrahini Irawati Faidal (2017)	kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

melalui kepuasan kerja Pada kospin jasa cabang jawa timur		
Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> serta dampaknya pada kinerja karyawan dirsud kardinah	Irma Dwi Pratiwi (2018)	terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasankerja terhadap kinerja karyawan
<i>Determinants of job satisfaction and performance of seafarers</i>	Kum Fai Yuena Hui Shan Lohb Qingji Zhouc Yiik Diew Wong (2018)	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan pelaut..

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan penurunan hipotesis yang ketiga adalah

H4= Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja

## 5. *Job insecurity* berpengaruh terhadap Kinerja

*Job insecurity* kondisi karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau cemas dan tidak aman yang dikarenakan kondisi yang tidak aman. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan yang sifatnya sesaat dan tidak tetap.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang yang telah menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan terget yang diberikan oelh pimpinan terhadap pegawai.

Pengaruh *job insecurity* dan kinerja, ketika karyawan merasa cemas akan posisi nya sebagai karyawan yang tidak tetap di dalam perusahaan yang akan menyebabkan karyawan merasa tidak fokus akan berkerja dan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

**Tabel 2. 5 *Job insecurity* terhadap kinerja**

Judul	Peneliti	Hasil
Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover</i>	Irma Dwi Pratiwi (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif

<i>intention</i> serta dampaknya pada kinerja karyawan di rsud kardinah		dan signifikan <i>job insecurity</i> terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> terhadap Kinerja dan <i>Turnover Itention</i> Karyawan pada Royal Hotel N'Lounge Jember	Namiharisoa Andrinirina Avotriniana (2015)	<i>Job insecurity</i> mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan
<u><i>Understanding the Relationship Between Job Insecurity and Performance: Hindrance or Challenge Effect</i></u>	B Piccoli WD Reisel H De Witte (2019)	Job Insecurity berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan penurunan hipotesis yang ketiga adalah

H5= Job Insecurity mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja

#### **6. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja melalui *turnover intention* sebagai variabel intervening**

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan seorang karyawan yang timbul dari pekerjaannya, bisa berupa senang, gembira, bahagia atau kecewa yang dirasakan oleh karyawan. Kinerja sendiri adalah hasil kerja dari karyawan terhadap perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. *Turnover intention* adalah dimana kondisi karyawan akan berfikir akan meninggalkan pekerjaannya yang sekarang dan mencari pekerjaan yang menurut karyawan lebih baik daripada organisasinya yang sekarang.

Semakin tinggi rasa kepuasan kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja dari karyawan yang akan menyebabkan tingkat keinginan berpindah karyawan menurun. Sebaliknya jika kepuasan kerja tidak terpenuhi yang akan menyebabkan kinerja karyawan menurun maka keinginan berpindah karyawan akan meningkat.

Menurut peneliti terdahulu Gama Dwi Zafrizal (2011) dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Horison Semarang). Dengan populasi 149 di Hotel Semarang penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwa *turnover intention* mampu menjadi variabel intervening antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan namun kecil tingkat pengaruhnya. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan penurunan hipotesis yang ke enam adalah

H6 = Kepuasan kerja terhadap kinerja melalui *turnover intention* berpengaruh sebagai variabel intervening

#### **7. Pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja melalui *turnover intention* sebagai variabel intervening**

Job insecurity adalah rasa tidak aman karyawan dalam suatu organisasi kondisi ini terjadi pada karyawan yang sesaat saja dalam organisasi tersebut. Kinerja adalah pencapaian atau hasil dari karyawan yang telah dapat menyelesaikan pekerjaannya. *Turnover intention* adalah ketika karyawan berpikiran untuk meninggalkan organisasinya dan mencari pekerjaan baru tetapi dalam kasus ini karyawan masih mempunyai niat berpindah belum sampai untuk meninggalkan pekerjaannya.

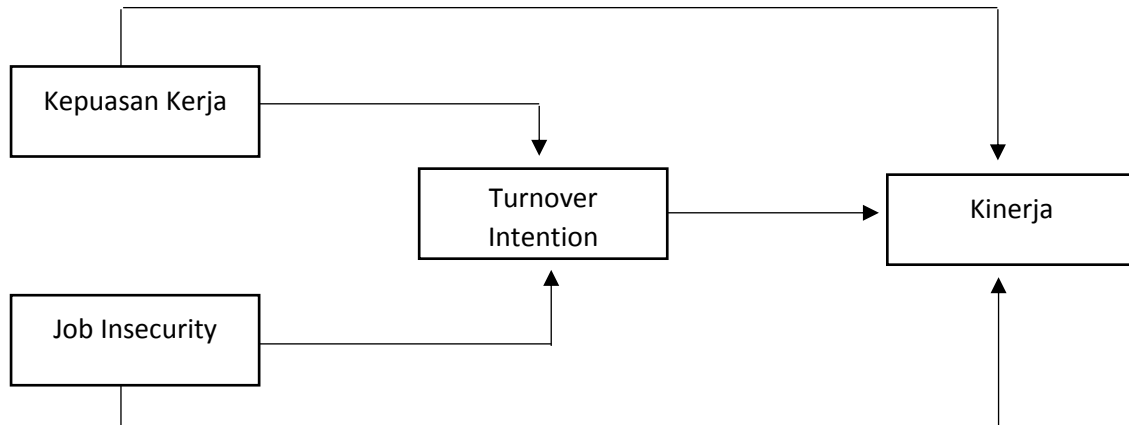
Semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan akan mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun dan akan menyebabkan tingkat turnover meningkat.

Menurut peneliti terdahulu Mirza Setyawan dkk (2016) dengan judul Analisis Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi pada PDAM Kabupaten Semarang). Penelitian ini mendapatkan hasil dari penelitiannya yaitu mengungkapkan

bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh sebagai mediasi. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan penurunan hipotesis yang ketujuh adalah

H7= *Job insecurity* terhadap kinerja melalui *turnover intention* tidak berpengaruh sebagai variabel mediasi

### C. Desain Penelitian



Gambar 2. 1 Model Penelitian