

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan teori

1. *Job Insecurity*

a. Pengertian *Job Insecurity*

Pengertian *job insecurity* menurut Hellgren *et al*, (1999) yaitu perasaan khawatir tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri dan perasaan terancam yang dirasakan seseorang. Pengertian *job insecurity* menurut Greenhalgh & Rosenblatt (2010) yaitu tingkat dimana karyawan merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan sesuatu pada posisinya.

Menurut Ashford *et al*, (1989) *job insecurity* yaitu cerminan derajat karyawan yang merasa pekerjaannya terancam dan merasakan ketidakberdayaan dalam kondisi tersebut. Kondisi seperti ini dapat terjadi karena banyaknya perusahaan yang memperkerjakan karyawan tidak tetap. Karyawan tidak tetap cenderung akan mengalami tingkat *job insecurity* yang tinggi.

Menurut Rowntree (2005) dalam Hanafiah (2014) ketidakamanan kerja atau *job insecurity* yaitu kondisi rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaan atau prospek penurunan jabatan serta ancaman pekerjaan lainnya yang akan berpengaruh pada kesejahteraan psikologis dan juga kepuasan kerja.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* atau ketidakamanan kerja yaitu suatu kondisi dimana karyawan merasa pekerjaannya terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan sesuatu. Seseorang yang merasakan *job insecurity* akan merasa gelisah, tegang, dan tidak aman.

b. Indikator *Job Insecurity*

Menurut Ashford *et al*, (1989) indikator variabel *job insecurity* sebagai berikut :

1) Arti pekerjaan untuk individu

Pekerjaan yang mempunyai nilai positif akan berdampak positif pada karirnya sehingga pekerjaan tersebut akan memiliki arti penting bagi karyawan tersebut. Pengukuran indikator ini dilakukan dari tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan apakah mempunyai arti yang besar bagi setiap karyawan.

2) Tingkat ancaman yang karyawan rasakan mengenai segala aspek dalam pekerjaan.

Seberapa besar tingkat ancaman yang karyawan rasakan terkait aspek-aspek di dalam pekerjaan mereka. Pengukuran indikator ini dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik meskipun ada ancaman yang karyawan rasakan mengenai aspek-aspek dalam pekerjaannya.

3) Tingkat ancaman yang mungkin dapat terjadi serta mempengaruhi keseluruhan kerja individu

Ini merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.

4) Ketidakberdayaan yang dirasakan individu

Ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan dan perusahaannya membuat karyawan tidak nyaman karena selalu mendapat tekanan.

5) Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya

Apabila karyawan dari awal sudah merasa tidak nyaman terhadap pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja, maka semakin bertambahnya tahun semakin besar pula tingkat ancaman yang dirasakan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity*

Robbins & Judge (2013) mengemukakan faktor-faktor penyebab *job insecurity* adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

1) Umur

Semakin bertambahnya usia maka produktivitas individu akan menurun, dan akan digantikan oleh generasi muda yang memiliki kinerja lebih bagus. Hal ini dapat menimbulkan rasa terancam dan ketidakamanan.

2) Status perkawinan

Kebutuhan setiap individu pastinya berbeda-beda, bisa dipengaruhi oleh statusnya. Apabila individu itu sudah menikah maka kebutuhannya juga akan meningkat.

3) Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Apabila pekerjaan suatu individu dirasa tidak sesuai maka akan menimbulkan rasa tidak aman.

d. Dampak dari *Job Insecurity*

Karyawan yang merasakan *job insecurity* berkepanjangan akan berdampak pada kualitas pekerjaan, hal itu nantinya akan berpengaruh terhadap jalannya operasional perusahaan. Menurut Ashford *et al*, (1989) dampak dari *job insecurity* sebagai berikut :

1) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Karyawan yang merasa terancam mengenai keberlangsungan pekerjaannya akan berfikir untuk mencari pekerjaan baru yang lebih aman.

2) Komitmen yang rendah

Karyawan yang merasakan ketidakamanan dengan pekerjaannya pastinya akan memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan.

3) *Trust* organisasi yang rendah

Ketika karyawan dihadapkan pada keadaan yang tidak

menyenangkan dan membuatnya merasakan kegelisahan, maka kepercayaan karyawan tersebut terhadap organisasi akan rendah.

4) Kepuasan yang rendah

Karyawan tidak akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya apabila merasakan ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya di masa depan.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Pengertian komitmen organisasi menurut Porter *et al*, (1977) dalam George *et al*, (2001) didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan dan dedikasi tenaga penjual terhadap organisasi. Komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (1990) dibedakan menjadi tiga yaitu , komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Karyawan dengan komitmen afektif tinggi ingin tetap berada di organisasi karena perasaan ingin tetap tinggal, bergantung kepada organisasi dan berkomitmen pada organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan tinggi tetap berkomitmen pada organisasi karena butuh. Sedangkan karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi tetap berkomitmen karena perasaan harus yang membuatnya berkewajiban kepada organisasi.

Menurut Luthans (2011) komitmen organisasi yaitu kemauan yang tinggi untuk menjadi anggota organisasi, usaha yang tinggi

untuk tujuan organisasi, meyakini dan menerima nilai dan tujuan organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* pada karyawan. Menurut Robbins & Judge (2013) komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada suatu perusahaan dan mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan tersebut.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian komitmen organisasi yaitu suatu kondisi dimana karyawan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (1990) ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Affective Commitment* yaitu komitmen yang dimiliki individu untuk tetap bertahan di organisasi tersebut dikarenakan adanya keyakinan terhadap nilai-nilai yang dimiliki organisasi.
- 2) *Continuance Commitment* yaitu komitmen yang dimiliki oleh individu untuk tetap bertahan di organisasi tersebut dikarenakan nilai ekonomi yang diperoleh saat bergabung dalam organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

- 3) *Normative Commitment*, yaitu komitmen yang dimiliki oleh individu untuk tetap bertahan di organisasi dikarenakan adanya alasan norma atau etika.

Menurut Allen & Meyer (1990) proses terbentuknya tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu antara lain:

a) Proses terbentuknya komitmen afektif

1) Karakteristik organisasi

Karakter dari organisasi dalam menjalankan organisasi tersebut.

2) Karakteristik individu

Karakter atau sikap dari individu atau karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang dimiliki individu atau karyawan sangat mempengaruhi terbentuknya komitmen afektif.

b) Proses terbentuknya komitmen berkelanjutan

- 1) Investasi termasuk sesuatu yang berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang yang harus dilepaskan karyawan jika meninggalkan organisasi.

- 2) Alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain.

c) Proses terbentuknya komitmen normatif

- 1) Tekanan kerja yang mempengaruhi komitmen normatif

terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan karyawan selama proses sosialisasi dan selama sosialisasi saat karyawan baru masuk ke dalam organisasi.

- 2) Penghargaan (*award*) yang mempengaruhi komitmen normatif juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi karyawan yang tidak dapat dibalas kembali.
- 3) Kontrak psikologis yang mempengaruhi komitmen normatif bahwa diantara anggota dan organisasinya yaitu kepercayaan dari masing-masing pihak bahwa masing-masing akan timbal balik memberi.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi menurut Allen & Meyer (1990) dibagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kemauan karyawan, yaitu adanya kemauan dari karyawan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi.
- 2) Kesetiaan karyawan, yaitu karyawan memiliki niat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dari organisasi.
- 3) Kebanggaan karyawan, yaitu karyawan merasa bangga karena telah menjadi anggota dari organisasi tersebut.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Mowday *et al*, (1979) dalam Sopiah (2008), mengemukakan faktor-faktor penyebab komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas penerimaan atas tujuan dan nilai perusahaan.

Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi akan memiliki rasa kepercayaan dan penerimaan atas nilai dan tujuan perusahaan.

- 2) Kemauan untuk mencapai kepentingan organisasi

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan mempunyai kemauan yang tinggi untuk dapat mencapai kepentingan organisasi.

- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya

Apabila karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi maka akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi.

e. Dampak dari Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008) dampak dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Karyawan itu sendiri

Dapat dilihat dari perkembangan karir karyawan di dalam

organisasi.

2) Organisasi

Tingkat komitmen yang tinggi akan berpengaruh terhadap organisasi, seperti tingkat kinerja yang tinggi, berkurangnya tingkat absensi, dan loyalitas karyawan.

3. *Turnover Intention*

a. **Pengertian *Turnover Intention***

Pengertian *turnover intention* menurut Mobley *et al*, (1978) yaitu niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dengan sukarela atau berpindah kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain berdasarkan pilihannya sendiri.

Menurut Harnoto (2002) *turnover intention* adalah intensitas untuk keluar dari pekerjaan, banyak alasan yang dapat menimbulkan *turnover intention* salah satunya yaitu keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Zeffane (1994) *turnover intention* yaitu niat karyawan atau kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat ataupun keinginan karyawan untuk keluar maupun berhenti dari pekerjaannya dan berpindah ke tempat lain sesuai dengan keinginan mereka.

Setiap organisasi akan berusaha untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan. Meskipun perputaran karyawan biasanya dilakukan pada karyawan dengan kinerja rendah, akan tetapi jika tingkat perputaran terlalu tinggi maka perusahaan akan mengeluarkan biaya yang tinggi.

b. Indikator *Turnover Intention*

Indikator *turnover intention* menurut Mobley *et al*, (1978) antara lain sebagai berikut :

1) Memikirkan untuk keluar

Berawal ketika karyawan merasakan ketidakpuasan pada pekerjaannya sehingga mulai berfikir untuk keluar dari pekerjaannya.

2) Mencari alternatif pekerjaan

Pada kondisi ini karyawan berfikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang menurutnya lebih baik.

3) Niat untuk keluar

Karyawan berniat akan keluar dari perusahaan apabila sudah mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya.

Sedangkan menurut Harnoto (2002) dalam Halimah dkk, (2016) indikator *turnover intention* dapat ditandai dengan perilaku karyawan yang meliputi : absensi meningkat, malas bekerja, berani melanggar tata tertib bekerja, berani melakukan protes kepada atasan,

keseriusan karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya berubah. Indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur tingkat *turnover intention* yang terjadi di suatu perusahaan :

1) Absensi meningkat

Karyawan dengan tingkat *turnover intention* yang tinggi cenderung akan lebih malas dalam bekerja, bahkan akan sering membolos bekerja. Hal itu dapat menyebabkan absensi yang meningkat.

2) Malas bekerja

Apabila karyawan memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan malas dalam bekerja dan memiliki kinerja yang rendah.

3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya akan lebih berani untuk melakukan pelanggaran tata tertib bekerja, misalnya bolos jam kerja, berangkat kerja terlambat dan masih banyak lagi lainnya.

4) Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang ingin keluar dari pekerjaan akan melakukan protes terhadap atasan, biasanya mengenai timbal jasa atau pendapatan yang diperoleh dirasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

5) Perubahan perilaku positif yang berbeda dari biasanya

Apabila karyawan dengan sikap positif berubah menjadi sangat positif lagi hal itu justru menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

c. Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley *et al*, (1978), faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah kerja antara lain :

1) Karakteristik individu

Dalam setiap organisasi tentunya memiliki sebuah tujuan yang telah ditentukan oleh semua anggotanya yang terkait di dalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan interaksi yang berkesinambungan antar anggota. Karakteristik individu yang berbeda terkadang menimbulkan perbedaan pendapat di dalam suatu organisasi. Karakteristik individu yang berbeda dipengaruhi oleh pendidikan, umur, dan status perkawinan.

2) Lingkungan kerja

Apabila lingkungan kerja itu nyaman, maka karyawan akan merasa betah dan pekerjaan akan terasa menyenangkan. Sehingga keinginan untuk berpindahpun semakin kecil. Akan tetapi jika karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungannya, maka hal itu dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

3) Kepuasan kerja

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung akan memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah, sebaliknya apabila karyawan tidak merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya mereka akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja ke tempat lain yang diinginkan.

4) Komitmen organisasi

Komitmen organisasi lebih mengacu kepada respon emosional (*affective*) individu kepada seluruh organisasi sedangkan kepuasan mengacu kepada respon emosional individu terhadap beberapa aspek dalam pekerjaan.

d. Dampak *Turnover Intention*

Menurut Mobley *et al.*, (1978) dampak dari *turnover intention* yaitu sebagai berikut ini :

1) Beban kerja

Apabila tingkat *turnover intention* karyawan tinggi, maka beban kerja akan meningkat. Hal itu dikarenakan jumlah karyawan yang bekerja berkurang.

2) Biaya penarikan karyawan

Mencakup waktu dan biaya yang dikeluarkan untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan. Penarikan dan mempelajari posisi karyawan yang digantikan.

3) Biaya latihan

Apabila tingkat *turnover intention* tinggi sehingga banyak karyawan yang keluar, maka akan meningkatkan biaya latihan karyawan. Ini mencakup waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan baru yang dilatih.

4) Adanya produksi yang hilang saat pergantian karyawan

Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat menurunkan produksi atau target penjualan. Hal itu disebabkan karena berkurangnya jumlah karyawan. Apalagi jika karyawan yang berhenti bekerja merupakan karyawan dengan prroduktivitas yang tinggi.

5) Pemborosan karena karyawan baru

Dengan adanya karyawan baru maka perusahaan akan mengeluarkan lebih banyak biaya yang sebenarnya tidak harus dikeluarkan apabila dapat mempertahankan Sumber Daya Manusia yang ada.

B. PENURUNAN HIPOTESIS

1. Pengaruh *Job insecurity* terhadap Komitmen organisasi

Job insecurity yaitu perasaan tidak berdaya yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasi yaitu loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan. Karyawan dengan tingkat *job insecurity* yang tinggi akan merasa gelisah dan

terancam, hal itu nantinya dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Karyawan dengan tingkat ketidakamanan tinggi memiliki tingkat komitmen yang rendah terhadap perusahaan dan selanjutnya akan menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi penting.

Penelitian yang mendukung yaitu penelitian oleh Dewi & Suana (2016) dengan hasil *job insecurity* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian terdahulu lainnya yang mendukung yaitu penelitian oleh Saputro dkk, (2016) yang menunjukkan hasil yaitu *job insecurity* mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian lainnya yang mendukung *job insecurity* terhadap komitmen organisasi yaitu penelitian terdahulu oleh Alghamdi (2018) dengan hasil *there is a significant negative correlation between job insecurity and organizational commitment*.

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

H1: *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Job insecurity adalah perasaan gelisah dan perasaan tidak berdaya yang dirasakan karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya. *Job insecurity* bisa juga diartikan ketidakamanan kerja yang dirasakan

karyawan di dalam perusahaan. Apabila karyawan merasakan ketidakamanan hal itu dapat menimbulkan dampak negatif yang cenderung merugikan perusahaan, misalnya *turnover intention*. *Turnover intention* adalah keinginan untuk berhenti kerja dengan sukarela atau sesuai dengan pilihannya sendiri. Hal itu akan sangat merugikan perusahaan dari segi biaya maupun waktu.

Job Insecurity akan sangat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Apabila karyawan merasakan ketidakamanan dalam bekerja maka mereka mempunyai keinginan untuk berhenti ataupun berpindah kerja ke tempat yang lebih baik. Semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan, maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover*.

Penelitian terdahulu yang mendukung *job insecurity* terhadap *turnover intention* yaitu penelitian oleh Halimah dkk, (2016) dengan hasil *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain yang mendukung yaitu penelitian oleh Saputro dkk, (2016) yang menunjukkan hasil *job insecurity* karyawan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu lainnya yang mendukung yaitu penelitian oleh Fadzilah & Martono (2016) dengan hasil ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada keinginan berpindah karyawan. Penelitian selanjutnya yang mendukung yaitu penelitian oleh Lee & Jeong (2017) yang menunjukkan hasil *job insecurity and turnover intention of employees will be positively related*. Berdasarkan

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

H2: *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi adalah rasa kepemilikan yang dirasakan karyawan terhadap suatu perusahaan dan bersedia melakukan berbagai cara demi tercapainya tujuan perusahaan. *Turnover intention* adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi akan berusaha untuk mempertahankan pekerjaannya dan tetap tinggal di perusahaannya. Berikut ini penelitian terdahulu yang mendukung komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yaitu penelitian oleh Widyantara & Ardana (2015) yang menunjukkan hasil komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas *turnover*. Penelitian terdahulu lainnya yang mendukung yaitu penelitian oleh Prabawa dan Suwandana (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian selanjutnya yang mendukung yaitu penelitian oleh Lee *et al*, (2012) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasional

yang lebih tinggi memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah.

Berdasarkan logika berfikir hubungan antara komitmen organisasi dan *turnover intention*, didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian yang ketiga adalah :

H3: Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*

Job insecurity berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena karyawan akan tetap pada pekerjaannya saat karyawan tersebut menyadari betapa pentingnya aspek-aspek pekerjaan untuk dirinya dan perusahaan. Selanjutnya karyawan akan memikirkan kembali keputusan untuk tetap tinggal pada perusahaan atau meninggalkan perusahaan (*turnover*). Pengaruh langsung (*direct*) berupa pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, pengaruh tidak langsung (*indirect*) berupa *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

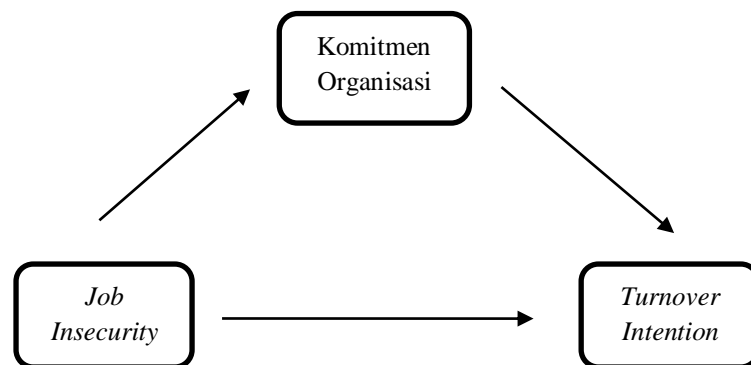
Penelitian yang dilakukan oleh Lee & Jeong (2017) menyatakan bahwa *organizational commitment will mediate the positive relationship between job insecurity and turnover intention*. Berdasarkan logika berfikir hubungan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel

intervening, didukung dengan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian keempat yang disusun adalah :

H4: *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

C. MODEL PENELITIAN

Model penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Penelitian

Keterangan :

Berdasarkan model penelitian di atas maka dapat diuraikan hipotesis

penelitian sebagai berikut :

H1 : Ita Purnama (2017), Pawestri & Pradhanawati (2018), Saputro dkk, (2016), Alghamdi (2018)

H2 : Alkhatiri (2017), Widyantara & Ardana (2015), Adi & Ratnasari (2015), Alghamdi (2018)

H3 : Halimah dkk, (2016), Saputro dkk, (2016), Fadzilah & Martono (2016), Lee & Jeong (2017)

H4 : Lee & Jeong (2017)