

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi tampak pada Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Nama Peneliti, dan Tahun Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
1.	Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta (Julia Anisa, 2019)	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan bantuan software PLS (<i>Partial Least Square</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pengaruh negatif dan signifikan dari <i>job insecurity</i> terhadap kepuasan kerja. 2. Adanya pengaruh negatif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap niat berpindah. 3. Tidak adanya pengaruh dari <i>job insecurity</i> terhadap niat berpindah. 4. Mampunya kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara <i>job insecurity</i> dengan niat berpindah. 5. Adanya pengaruh negatif dan signifikan dari dukungan rekan kerja terhadap niat berpindah.
2.	Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar (Ni Made Widyasari, dkk., 2017)	<i>Path analysis</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari ketidakamanan kerja dengan niat berpindah. 2. Adanya pengaruh negatif dan signifikan dari kompensasi terhadap niat berpindah. 3. Adanya pengaruh negatif dan signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap <i>job satisfaction</i>. 4. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap <i>job satisfaction</i>. 5. Adanya pengaruh negatif dan signifikan dari <i>job satisfaction</i> terhadap niat berpindah.

No	Judul Penelitian, Nama Peneliti, dan Tahun Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
3.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Legian Village Hotel (I Nyoman Agus Setiawan dan Made Surya Putra, 2016)	<i>Path analysis</i> dengan menggunakan program SPSS 13.00 for windows	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah. 2. Adanya pengaruh negatif dan signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. 3. Adanya pengaruh negatif dari dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap niat berpindah. 4. Mampunya kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah.
4.	<i>The Influence of Job Insecurity and Person-Job Fit on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction</i> (Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kecocokan Orang-Pekerjaan Terhadap Niat Berpindah yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja) (Nur Laeli Masykuroh dan Muafi, 2021)	<i>Path analysis</i> menggunakan <i>Partial Least Square (PLS)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pengaruh negatif dan signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. 2. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari <i>person-job fit</i> terhadap kepuasan kerja. 3. Adanya pengaruh negatif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap niat berpindah. 4. Mampunya kepuasan kerja memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah. 5. Mampunya kepuasan kerja memediasi pengaruh <i>person-job fit</i> terhadap niat berpindah.
5.	<i>The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of PT Telkom Access Singaraja</i> (Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Niat Berpindah Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Telkom Access Singaraja) (Komang Krisna Heryanda, 2019)	<i>Path analysis</i> dengan menggunakan SPSS 17.0 for windows program	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampunya <i>job satisfaction</i> memediasi secara parsial pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah. 2. Adanya pengaruh negatif dan signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap <i>job satisfaction</i>. 3. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah. 4. Adanya pengaruh negatif dan signifikan dari <i>job satisfaction</i> terhadap niat berpindah.

No	Judul Penelitian, Nama Peneliti, dan Tahun Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
6.	<i>Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by The Job Satisfaction of Employees</i> (Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi Terhadap Niat Berpindah yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan) (Satya Brahmanna dan IGA Manuati Dewi, 2020)	SEM-PLS (Structural Equation Modeling–Partial Least Square)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah. 2. Adanya pengaruh negatif dari <i>compensation</i> dan <i>job satisfaction</i> terhadap niat berpindah. 3. Adanya pengaruh secara parsial dari ketidakamanan kerja terhadap <i>job satisfaction</i>. 4. Adanya pengaruh positif dari <i>compensation</i> terhadap <i>job satisfaction</i>. 5. Mampunya <i>job satisfaction</i> memediasi secara parsial pengaruh dari ketidakamanan kerja dan <i>compensation</i> terhadap niat berpindah.

Sumber: (Anisa, 2019; Widiasari et al., 2017; Setiawan & Putra, 2016; Masykuroh & Muafi, 2021; Heryanda, 2019; Brahmanna & Dewi, 2020).

Berikut ini merupakan persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti, yaitu:

1. Penelitian Pertama

Kesamaan antara penelitian sebelumnya dengan rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada variabel bebasnya yaitu Ketidakamanan Kerja, variabel mediasinya yaitu *Job Satisfaction*, dan variabel terikatnya yaitu *Turnover Intention*. Selain itu, persamaan juga terletak pada metode analisis data yang menggunakan SEM-PLS (*Structural Equation Modeling–Partial Least Square*). Sedangkan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah tidak adanya variabel bebas Dukungan Rekan Kerja pada rencana penelitian yang

hendak dilakukan oleh peneliti. Selain itu, perbedaan juga terletak pada objek penelitiannya, di mana jika pada penelitian terdahulu peneliti memilih Bank Bukopin Cabang Yogyakarta sebagai objek penelitian, sementara objek penelitian pada rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

2. Penelitian Kedua

Kesamaan antara penelitian sebelumnya dengan rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada variabel bebasnya yaitu Ketidakamanan Kerja, variabel mediasinya yaitu Kepuasan Kerja, dan variabel terikatnya yaitu *Turnover Intention*. Sedangkan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah tidak adanya variabel bebas Kompensasi pada rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti. Di sisi lain, metode analisis data yang digunakan di antara keduanya berbeda, yang mana jika pada penelitian terdahulu menggunakan *Path Analysis*, sementara pada rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti menggunakan SEM-PLS (*Structural Equation Modeling–Partial Least Square*). Selain itu, perbedaan juga terletak pada objek penelitiannya, di mana jika pada penelitian terdahulu peneliti memilih karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar sebagai objek penelitian, sementara objek penelitian pada rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

3. Penelitian Ketiga

Kesamaan antara penelitian sebelumnya dengan rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada variabel bebasnya yaitu Ketidakamanan Kerja, variabel mediasinya yaitu *Job Satisfaction*, dan variabel terikatnya yaitu Niat Berpindah. Sedangkan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada metode analisis datanya, di mana jika pada penelitian terdahulu menggunakan *Path Analysis* dengan program SPSS 13.00 *for windows*, sementara pada rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti menggunakan SEM-PLS (*Structural Equation Modeling–Partial Least Square*). Selain itu, terdapat juga perbedaan yang terletak pada objek penelitiannya, di mana jika pada penelitian terdahulu peneliti memilih karyawan Legian Village Hotel, sementara objek penelitian pada rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

4. Penelitian Keempat

Kesamaan antara penelitian sebelumnya dengan rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada variabel bebasnya yaitu *Job Insecurity*, variabel mediasinya *Job Satisfaction*, dan variabel terikatnya yaitu *Turnover Intention*. Sedangkan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah tidak adanya variabel bebas *Person-Job*

Fit pada rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti. Selain itu, metode analisis data yang diterapkan juga berbeda, di mana jika pada penelitian terdahulu menggunakan *Path Analysis* dengan *Partial Least Square* (PLS), sementara pada rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti menggunakan SEM-PLS (*Structural Equation Modeling–Partial Least Square*). Di sisi lain, objek penelitian di antara kedua penelitian juga berbeda, yang mana pada penelitian terdahulu peneliti memilih karyawan Pamella 6 dan 7 Supermarket Yogyakarta, sementara objek penelitian pada rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

5. Penelitian Kelima

Kesamaan antara penelitian sebelumnya dengan rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada variabel bebasnya yaitu *Job Insecurity*, variabel mediasinya yaitu *Work Satisfaction* atau yang dapat juga disebut *Job Satisfaction*, dan variabel terikatnya yaitu *Turnover Intention*. Sedangkan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada metode analisis data, di mana jika pada penelitian terdahulu peneliti menggunakan *Path Analysis* dengan SPSS 17.0 *for windows program*, sementara pada rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti menggunakan SEM-PLS (*Structural Equation Modeling–Partial Least Square*). Selain itu, terdapat juga perbedaan yang terletak pada objek

penelitiannya, di mana jika pada penelitian terdahulu peneliti memilih karyawan PT. Telkom Access Singaraja, sementara objek penelitian pada rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

6. Penelitian Keenam

Kesamaan antara penelitian sebelumnya dengan rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada variabel bebasnya yaitu *Work Insecurity* atau yang dapat juga disebut Ketidakamanan Kerja, variabel mediasinya yaitu Kepuasan Kerja, dan variabel terikatnya yaitu Niat Berpindah. Selain itu, metode analisis data yang diterapkan juga sama yakni dengan menggunakan SEM-PLS (*Structural Equation Modeling–Partial Least Square*). Sedangkan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah tidak adanya variabel bebas Kompensasi pada rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti. Selain itu, perbedaan juga terletak pada objek penelitian yang digunakan, di mana jika pada penelitian terdahulu peneliti memilih karyawan PT. Gaya Mitra Sejati Denpasar, sementara objek penelitian pada rencana penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 *Job Insecurity*

2.2.1.1 Definisi *Job Insecurity*

Greenhalgh & Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan suatu rasa ketidakberdayaan yang dirasakan oleh seseorang dalam mempertahankan kelangsungan pekerjaan yang diinginkan dalam situasi yang mengancamnya dan hal tersebut dapat berdampak terhadap efektivitas organisasi. Selain itu, berdasarkan teori stres yang dinyatakan oleh Lazarus & Folkman (1984), *job insecurity* dianggap sebagai penyebab adanya stres kerja, di mana hal tersebut akan menjadi sumber dari kecemasan yang dimiliki oleh karyawan karena mereka akan merasakan adanya kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dimilikinya tersebut.

Job insecurity (ketidakamanan kerja) juga didefinisikan oleh De Witte (2005) sebagai persepsi subjektif yang dirasakan oleh karyawan terhadap ancaman atas kehilangannya suatu pekerjaan maupun rasa khawatir yang berkaitan dengan ancaman tersebut hingga membuat mereka memiliki rasa ketidakberdayaan dalam mempertahankan pekerjaan yang dimilikinya tersebut. Menurut Dickerson & Green (2012), *job insecurity* mengacu pada semua bentuk ketidakpastian yang mengurangi kesejahteraan dalam pekerjaan, di mana hal ini mencakup ketidakpastian atas pekerjaan itu sendiri, kelangsungan pekerjaannya, atau bahkan prospek pasar tenaga kerja di masa mendatang. Dan untuk

menangkap *job insecurity* dengan baik, item survei biasanya berpusat pada harapan atas adanya dua ketidakpastian, yakni kemungkinan kehilangan pekerjaannya dan kemungkinan dalam menemukan pekerjaan lain yang sama baiknya.

Menurut beberapa pendapat ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan suatu persepsi subjektif tiap individu tentang rasa khawatir terhadap ancaman atas kehilangan pekerjaan yang dimiliki saat ini.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Job insecurity yang dirasakan oleh para karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti yang telah dikemukakan oleh Armstrong-Stassen (1993); Ashford et al. (1989); Barling & Gallagher (1996); De Witte (1999); Frese (1985); Hartley et al. (1991); Kinnunen et al. (1999); Sverke et al. (2000); Sverke et al. (2004); Sverke et al. (2006), yaitu sebagai berikut:

1. *Age* (Usia)

Sverke et al. (2006) mengemukakan bahwa usia menjadi salah satu faktor demografis yang dapat menyebabkan adanya ketidakamanan kerja, di mana karyawan yang berusia tua atau yang memiliki tanggung jawab atas seseorang lebih rentan terhadap kehilangan pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang berusia muda atau yang tidak bertanggung jawab atas seseorang sebab karyawan

lebih tua mungkin akan lebih sukar dalam memperoleh pekerjaan baru.

2. *Gender* (Jenis Kelamin)

Sverke et al. (2006) berpendapat bahwa jenis kelamin juga menjadi salah satu faktor penentu adanya *job insecurity*, di mana faktor ini memainkan peran tentang bagaimana seseorang mempersiapkan dirinya untuk berbagai kejadian sepanjang hidup. Laki-laki cenderung memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan wanita sebab terdapat anggapan tradisional yang mengemukakan bahwa laki-laki diharuskan untuk menjadi pencari nafkah keluarga. Namun, menurut De Witte (1999), wanita yang menjadi pencari nafkah dalam keluarganya juga memiliki *job insecurity* yang tinggi bila dibandingkan dengan laki-laki yang tidak memiliki tanggung jawab terhadap seseorang.

3. *Personality* (Kepribadian)

Kepribadian juga menjadi salah satu faktor yang dapat memicu terjadinya *job insecurity*, yang mana berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ashford et al. (1989); Kinnunen et al. (1999); Sverke et al. (2004) yang menyatakan bahwa seseorang yang dominan memiliki *external locus of control* lebih mungkin merasakan *job insecurity* yang lebih tinggi. Sementara seseorang yang memiliki tingkat harga diri yang lebih tinggi merasakan ketidakamanan kerja yang lebih rendah (Hartley et al., 1991).

4. *Socioeconomic Status* (Status Sosial Ekonomi)

Sverke et al. (2006) juga menjelaskan bahwa status sosial ekonomi turut menjadi salah satu faktor penentu adanya *job insecurity*, di mana hal tersebut mempengaruhi pengalaman tiap individu terhadap situasi yang nantinya dapat menghasilkan interpretasi bila pekerjaan sedang terancam. Frese (1985); Kinnunen et al. (1999) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai pekerjaan yang berstatus dan berpenghasilan rendah lebih bergantung pada pendapatan mereka, dengan begitu mereka seringkali dianggap lebih rentan terhadap ancaman kehilangan pekerjaan. Pekerjaan yang berstatus rendah sering berkaitan dengan rendahnya tingkat pendidikan maupun keterampilan, sehingga karyawan memiliki alternatif pekerjaan yang lebih sedikit.

5. *Type of Employment Contract* (Tipe Kontrak Karyawan)

Tipe kontrak karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *job insecurity*, di mana karyawan yang dipekerjakan secara kontrak penuh waktu atau permanen memiliki *job insecurity* lebih rendah sebab mereka merasa telah menjadi bagian dari organisasi dibandingkan dengan karyawan kontrak paruh waktu atau sementara (Barling & Gallagher, 1996; Sverke et al., 2000).

6. *Social Support* (Dukungan Sosial)

Sverke et al. (2006) memaparkan bahwa dukungan sosial juga menjadi faktor penentu adanya *job insecurity*, yang mana dukungan dapat berasal dari berbagai sumber seperti dari keluarga atau kehadiran pasangan yang dapat menghilangkan beberapa tekanan yang muncul akibat dari rasa yang mengharuskannya untuk menghasilkan pendapatan. Armstrong-Stassen (1993) mengatakan bahwa seseorang yang mampu memanfaatkan dukungan dari orang lain dengan baik dikatakan memiliki tingkat *job insecurity* lebih rendah.

2.2.1.3 Indikator *Job Insecurity*

Ashford et al. (1989) yang beracuan pada teori yang telah dikemukakan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984), menyatakan bahwa *job insecurity* terdiri dari lima komponen, yakni *importance of job features*, *likelihood of features continuation*, *importance of possible changes in total job*, *likelihood of changes to total job*, dan *powerlessness*.

a. *Importance of job features*

Komponen ini berkaitan dengan seberapa pentingnya fitur pekerjaan bagi masing-masing individu dalam mempengaruhi rasa ketidakamanannya saat bekerja. Terdapat beberapa indikator dalam komponen ini, yakni sebagai berikut.

1. Anggapan gaji sebagai penentu keberhasilan dalam bekerja.
2. Anggapan promosi sebagai penentu kesuksesan dalam bekerja.
3. Anggapan *supervisor* sebagai penentu dalam pencapaian target kerja.

b. *Likelihood of features continuation*

Komponen ini berkaitan dengan kemungkinan tentang berbagai kelanjutan fitur pekerjaan yang bersifat mengancam yang dirasakan oleh karyawan. Terdapat beberapa indikator dalam komponen ini, yakni sebagai berikut.

1. Ancaman adanya peningkatan beban kerja.
2. Ancaman adanya pengurangan kompensasi.
3. Ancaman adanya perpindahan ke pekerjaan lain di tingkat yang sama.

c. *Importance of possible changes in total job*

Komponen ini berkaitan dengan seberapa pentingnya kemungkinan terjadinya suatu perubahan yang bersifat negatif dan dapat mempengaruhi keseluruhan dari pekerjaan tiap individu. Terdapat beberapa indikator dalam komponen ini, yakni sebagai berikut.

1. Ancaman kehilangan pekerjaan yang mempengaruhi martabat.
2. Anggapan pekerjaan sebagai ajang gengsi.
3. Rasa kebersamaan saat bekerja dengan rekan kerja.

d. *Likelihood of changes to total job*

Komponen ini berkaitan dengan kemungkinannya suatu perubahan tentang kepentingan yang melekat pada tiap potensi yang dapat mempengaruhi pekerjaan secara keseluruhan. Terdapat beberapa indikator dalam komponen ini, yakni sebagai berikut.

1. Ancaman pemberhentian pekerjaan oleh instansi.
2. Ancaman pemecatan akibat melanggar peraturan instansi.
3. Ancaman kehilangan pekerjaan yang bersumber dari lingkungan internal instansi.

e. *Powerlessness*

Komponen ini berkaitan dengan ketidakberdayaan tiap individu dalam mengantisipasi timbulnya suatu ancaman yang nantinya dapat mempengaruhi fitur pekerjaan dan keseluruhan dari pekerjaan mereka. Terdapat beberapa indikator dalam komponen ini, yakni sebagai berikut.

1. Ketidakberdayaan dalam menghadapi kondisi lingkungan kerja.
2. Ketidakberdayaan dalam mempertahankan pekerjaan.
3. Ketidakberdayaan akibat peraturan instansi yang memberatkan.

2.2.2 *Job Satisfaction*

2.2.2.1 Definisi *Job Satisfaction*

Mathis & Jackson (2010) menyatakan pendapatnya bahwa *job satisfaction* merupakan sesuatu yang bernilai positif dan diluapkan atau diungkapkan secara emosional oleh karyawan atas dasar hasil dari evaluasi terhadap suatu pekerjaan maupun pengalaman kerja yang dimiliki. Selaras dengan pendapat sebelumnya, *job satisfaction* juga dideskripsikan oleh Robbins & Judge (2013) sebagai suatu perasaan positif terhadap pekerjaan yang bersumber dari hasil adanya penilaian karakteristiknya. Seseorang yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya dikatakan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaan yang dimiliki. Sebaliknya, mereka yang rendah tingkat kepuasan kerjanya disebut mempunyai perasaan negatif terhadap pekerjaan yang dimilikinya tersebut.

Luthans (2011) memaparkan bahwa *job satisfaction* merupakan hasil yang bersumber dari pandangan karyawan terkait pekerjaannya serta seberapa pentingnya seluruh tawaran yang diberikan oleh pekerjaan kepada karyawan tersebut. Selain itu, Porter (1961) juga menambahkan bahwa kepuasan kerja terkait dengan seberapa jauh perbedaan yang ada di antara sesuatu yang seharusnya diterima dengan sesuatu yang sebenarnya diterima oleh karyawan tersebut saat itu.

Dari beberapa pendapat ahli yang telah diutarakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *job satisfaction* merupakan suatu

hal positif yang timbul akibat adanya hasil dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja, di mana hal tersebut juga dinilai dari seberapa penting dan seberapa banyaknya perbedaan yang ada di antara apa yang seharusnya diterima dengan realita apa yang diterimanya saat itu. Semakin sedikit perbedaan yang terjadi, maka semakin puas pula karyawan dalam bekerja di tempat tersebut.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Robbins & Judge (2018) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*), yaitu sebagai berikut:

1. *Job Conditions*

Kondisi pekerjaan merupakan salah satu prediktor penting dari kepuasan kerja, di mana umumnya pekerjaan yang memberikan pelatihan, independensi, hingga kontrol yang memuaskan para karyawan akan lebih menarik di mata mereka atau dengan kata lain dapat membuat karyawan akan lebih nyaman untuk tetap tinggal pada pekerjaan tersebut.

2. *Personality*

Kepribadian juga memainkan salah satu peran penting, di mana orang yang memiliki kepribadian dalam mengevaluasi diri secara positif akan merasa lebih puas dibandingkan dengan orang yang memiliki kepribadian dalam mengevaluasi diri secara negatif.

3. *Pay*

Gaji memiliki korelasi dengan kepuasan kerja, di mana bila gaji yang diterima oleh karyawan sepadan dengan apa yang telah karyawan tersebut lakukan, maka karyawan tersebut akan merasa puas dengan gaji yang diberikan. Namun, gaji memiliki efek yang lebih kecil apabila seseorang telah mencapai tingkat standar hidup yang lebih nyaman.

4. *Corporate Social Responsibility (CSR)*

Karyawan yang memiliki nilai-nilai pribadi yang sesuai dengan misi *Corporate Social Responsibility (CSR)* organisasi seringkali merasa lebih puas. *Corporate Social Responsibility (CSR)* memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan kerja untuk millennial. Walaupun hubungan antara *Corporate Social Responsibility* dengan kepuasan kerja semakin kuat, tetapi tidak semua karyawan menemukan nilai yang ada dalam *Corporate Social Responsibility*. Namun, jika *Corporate Social Responsibility* dapat dikelola dengan baik, maka *Corporate Social Responsibility* juga dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja.

2.2.2.3 Teori *Job Satisfaction*

Sharma & Chandra (2004) menyebutkan bahwa ada beberapa teori yang dapat menjelaskan *job satisfaction*, yakni sebagai berikut:

1. Teori *Need Fulfilment*

Teori ini menjelaskan bahwa *job satisfaction* dapat ditentukan berdasarkan seberapa besar *reward* yang diperoleh oleh karyawan, di mana hal tersebut nantinya dapat memuaskan kebutuhan dari karyawan tersebut.

2. Teori *Equity*

Teori ini menyebutkan bahwa *job satisfaction* dapat dirasakan oleh karyawan dari rasa keadilan yang ada dengan membandingkan diri sendiri dengan orang lain.

3. Teori *Discrepancy*

Teori ini memaparkan bahwa *job satisfaction* dapat diukur dengan melakukan penghitungan selisih atau perbedaan yang ada di antara apa yang diinginkan dengan realita yang dijumpai oleh karyawan tersebut.

4. Teori Dua Faktor

Teori ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat diketahui dengan berdasar pada dua faktor, yaitu:

- a. Faktor *maintenance* atau faktor *dissatisfaction*, yang mana faktor ini berkaitan dengan hakikat manusia yang berkeinginan untuk memperoleh rasa tenang yang mencakup gaji, kualitas pengawasan, kebijakan organisasi, kualitas hubungan antar rekan kerja, amannya saat bekerja, status, hingga kondisi kerja.

b. Faktor motivator atau faktor *satisfaction*, di mana faktor ini berkaitan dengan *reward* terhadap individu karyawan yang secara langsung berhubungan dengan pekerjaan, misalnya prestasi, pengakuan, maupun pekerjaan itu sendiri.

5. Teori *Social Reference-Group*

Teori ini hampir serupa dengan teori *need fulfilment*, tetapi bila pada teori ini, harapan, keinginan, maupun kepentingan merupakan milik individu dalam suatu kelompok atau dengan kata lain bukan merupakan milik individu yang independen.

2.2.2.4 Indikator *Job Satisfaction*

Luthans (2011) menyebutkan beberapa indikator *job satisfaction*, yaitu sebagai berikut:

1. *The Work Itself*

Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan yang utama. Bila karakteristik dari pekerjaan dapat memenuhi ekspektasi karyawan, maka mereka cenderung puas akan pekerjaan tersebut.

2. *Pay*

Gaji dipandang sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memberikan *feedback* atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan kepada organisasinya. Hal tersebut terjadi sebab gaji tidak hanya untuk membantu orang dalam mencapai kebutuhan

pokok, tetapi juga memiliki peran dalam memberikan kepuasan terhadap kebutuhan tingkat atas.

3. *Promotion Opportunities*

Kesempatan promosi memiliki efek yang bervariasi terhadap kepuasan kerja sebab promosi memiliki sejumlah bentuk dan variasi atas imbalan yang didapatkan. Individu yang dipromosikan berdasarkan senioritasnya memiliki kepuasan kerja tidak sebanyak individu yang dipromosikan atas dasar kinerjanya. Selain itu, promosi dengan kenaikan gaji sebesar 15 persen kurang memuaskan bila dibandingkan dengan kenaikan gaji sebesar 30 persen.

4. *Supervision*

Pengawasan merupakan sumber dari kepuasan kerja yang cukup penting. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pemusatan karyawan dinilai dari sejauh mana seorang *supervisor* mengambil kepentingan pribadi dan peduli kepada karyawannya, sedangkan dimensi partisipasi atau pengaruh dideskripsikan dengan manajer yang mengizinkan mereka untuk turut serta dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka sendiri.

5. *Coworkers*

Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang sederhana bagi individu para karyawan. Suatu

tim yang memiliki ketergantungan satu sama lain yang cukup besar dalam merampungkan pekerjaan akan memiliki *job satisfaction* yang lebih tinggi.

2.2.3 *Turnover Intention*

2.2.3.1 Definisi *Turnover Intention*

Istilah *turnover* dan *turnover intention* berkaitan satu sama lain. Namun, terdapat perbedaan pada kedua hal tersebut, di mana istilah *turnover* berkaitan dengan perilaku menarik diri atau perpindahan yang sebenarnya ke organisasi lainnya yang dilakukan oleh karyawan (Price, 2001), sedangkan pada istilah *turnover intention* lebih mengacu pada niat perilaku karyawannya yang berkemungkinan meninggalkan organisasi yang dimilikinya saat ini (Cotton & Tuttle, 1986). Menurut Carmeli & Weisberg (2006), *turnover intention* mengacu pada estimasi subjektif individu yang berkaitan dengan kemungkinan adanya seseorang meninggalkan organisasi tempatnya bekerja dalam waktu dekat.

Pasewark & Strawser (1996) mengemukakan pendapatnya mengenai *turnover intention*, di mana hal tersebut mengacu pada niat yang dimiliki oleh seseorang dalam mencari alternatif pekerjaan dan belum diwujudkan dalam bentuk aktivitas yang nyata. Mobley (1977) menyatakan pandangannya bahwa *turnover intention* terjadi atas dasar salah satu konsekuensi utama adanya rasa ketidakpuasan dalam bekerja,

di mana hal tersebut nantinya akan mengarah terhadap evaluasi utilitas yang diharapkan dari pekerjaan yang dimiliki tersebut hingga memicu pada adanya perubahan perilaku karyawan atau bahkan niat berhenti dan mencari alternatif pekerjaan yang lain.

Dari beberapa pendapat ahli yang telah diutarakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* merupakan suatu perasaan yang berkaitan dengan keinginan berpindah atau dengan kata lain berniat untuk meninggalkan suatu organisasi.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Terdapat faktor-faktor pemicu yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* seperti yang telah dikemukakan oleh Michaels & Spector (1982); Mobley (1986); Prihastuti (1992); Robbins (1998); Robbins (2001); Sora et al. (2010), yaitu sebagai berikut:

1. Usia

Mobley (1986) menyatakan bahwa karyawan yang masih berusia muda mempunyai tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan karyawan yang berusia lebih tua. Hal tersebut terjadi sebab karyawan yang lebih tua sukar untuk berpindah-pindah tempat kerja sebab adanya berbagai alasan, seperti adanya tanggung jawab terhadap keluarga, mobilitas yang menurun, atau bahkan dapat mengalami kesukaran dalam menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang baru nantinya.

2. Lama Kerja

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian yang pernah dilakukan, Robbins (2001) menyebutkan bahwa terdapat hubungan negatif antara masa kerja dengan *turnover intention*, di mana hal tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* lebih sering terjadi pada karyawan yang masa kerjanya lebih singkat bila dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya lebih lama. Sama halnya dengan yang dipaparkan oleh Prihastuti (1992) melalui penelitiannya, di mana terdapat hubungan negatif antara lama kerja dengan *turnover intention*, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin lama karyawan bekerja maka semakin rendah intensitas *turnover* pada karyawan tersebut.

3. Tingkat Pendidikan

Robbins (2001) mengemukakan pendapatnya bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap dorongan untuk melakukan *turnover intention*. Tingginya suatu pendidikan dan jabatan yang dimiliki oleh karyawan dapat mengurangi *turnover intention* mereka. Sama halnya bila pendidikan yang dipunyai tidak imbang dengan jabatan yang diinginkan, maka hal tersebut dapat mempengaruhi *turnover intention* menjadi lebih tinggi sebab mereka dapat merasa kurang mampu dalam menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan jabatan tersebut.

4. Keterikatan Terhadap Organisasi

Michaels & Spector (1982) memaparkan penemuannya bahwa keterikatan terhadap organisasi memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut bermakna bila keterikatan terhadap organisasi semakin tinggi, maka intensi untuk berpindah pekerjaan atau perusahaannya semakin kecil, begitu pula sebaliknya.

5. Budaya Perusahaan

Robbins (1998) menjelaskan bahwa kuatnya budaya suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan yang secara langsung dapat mengurangi *turnover intention* pada karyawan tersebut. Semakin kuat budaya suatu perusahaan, maka hal tersebut dapat menandakan bahwa perusahaan memiliki nilai-nilai utama organisasi yang dipegang teguh dan tertanam dalam benak karyawannya. Dari hal tersebutlah dapat mempengaruhi tingginya tingkat komitmen karyawan yang nantinya juga dapat menyebabkan *turnover intention* menjadi semakin rendah.

6. Ketidakamanan Kerja

Sora et al. (2010) mengemukakan temuannya bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap tingginya tingkat *turnover intention* karyawan, di mana hal tersebut juga dapat menjadi bukti tambahan untuk kesimpulan mengenai penelitian-

penelitian sebelumnya yang berkaitan. Dalam penelitian tersebut juga menggambarkan bahwa ketidakamanan kerja dianggap sebagai stresor kerja dan berdampak negatif pada sikap karyawan hingga menyebabkan peningkatan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

2.2.3.3 Indikator *Turnover Intention*

Mobley et al. (1978) menjabarkan sebanyak tiga indikator yang dapat diterapkan dalam mengukur *turnover intention*, yaitu:

1. *Thinking of Quitting*

Indikator ini mengindikasikan bahwa karyawan mempunyai pemikiran untuk berhenti atau keluar dari pekerjaan yang dimilikinya sekarang. Jika karyawan tersebut semakin banyak dalam memiliki pemikiran untuk keluar atau berhenti, maka hal tersebut menunjukkan adanya *turnover intention* dalam tempat bekerjanya tersebut.

2. *Intention to Search*

Indikator ini mengindikasikan bahwa karyawan mempunyai niat untuk mencari alternatif pekerjaan lainnya yang dirasa lebih baik. Semakin karyawan tersebut berpikir untuk keluar atau berhenti dari pekerjaan yang dimilikinya, maka karyawan tersebut akan berinisiatif untuk mencari alternatif pekerjaan lainnya yang dirasa lebih baik dibandingkan dengan pekerjaan yang telah dimilikinya.

3. *Intention to Quit*

Indikator ini mengindikasikan bahwa karyawan mempunyai niat untuk berhenti atau keluar dari pekerjaan yang dimilikinya sekarang. Semakin besar keinginan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk berhenti atau keluar dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini, maka hal tersebut menunjukkan bahwa adanya *turnover intention*.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention*

Job insecurity memiliki pengaruh yang selaras terhadap *turnover intention*, di mana semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention* yang ada pada diri karyawan tersebut. Dengan demikian, jika suatu organisasi berkeinginan untuk menurunkan tingkat *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan, maka organisasi dapat mengurangi faktor-faktor pemicu terjadinya *job insecurity* yang dapat muncul pada diri karyawan.

Sora et al. (2010) dengan penelitian yang berjudul “*The Consequences of Job Insecurity for Employees: The Moderator Role of Job Dependence*” menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap niat berpindah secara positif dan signifikan. Hal ini menyiratkan bahwa keduanya selaras yang mana bila ketidakamanan kerja meningkat, maka niat berpindah juga akan turut meningkat.

Setiawan & Putra (2016) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* pada Karyawan Legian Village Hotel” mengindikasikan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah secara signifikan. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja, maka tingkat dari niat berpindah akan turut mengikuti tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

Septiari & Ardana (2016) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali” menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap niat berpindah secara signifikan. Semakin tinggi nilai dari ketidakamanan kerja, maka akan semakin tinggi pula nilai dari niat berpindah dan begitu pula sebaliknya. Jadi, bila karyawan sering merasa tidak aman terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan semakin merasa ingin untuk pindah atau keluar dari pekerjaan yang dimilikinya.

Berdasarkan hubungan dari kedua variabel yang telah dijabarkan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diusulkan yaitu sebagai berikut:

H₁: Semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin tinggi *turnover intention*.

2.3.2 Hubungan *Job Insecurity* dengan *Job Satisfaction*

Job insecurity memiliki pengaruh yang berkebalikan terhadap *job satisfaction*, di mana semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang ada pada

diri karyawan maka semakin rendah *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Dengan demikian, jika suatu organisasi berkeinginan untuk meningkatkan tingkat *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan, maka organisasi dapat mengurangi faktor-faktor pemicu terjadinya *job insecurity* yang dapat muncul pada diri karyawan.

Reisel et al. (2010) dengan penelitian yang berjudul “*The Effects of Job insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Negative Emotions of Employees*” menunjukkan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif dengan *job satisfaction*, di mana bila *job insecurity* meningkat maka hal tersebut mengindikasikan bahwa *job satisfaction* yang dirasakan oleh para karyawan menurun.

Zheng et al. (2014) dengan penelitian yang berjudul “*Job Insecurity and Job Satisfaction*” mengindikasikan bahwa terdapat adanya pengaruh negatif di antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin rendah tingkat dari ketidakamanan kerja yang dirasakan, maka akan semakin tinggi tingkat dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Heryanda (2019) dengan penelitian yang berjudul “*The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of Pt Telkom Access Singaraja*” menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai dari ketidakamanan kerja, maka akan semakin rendah nilai dari kepuasan kerja tersebut sebab karyawan

merasa kurang puas terkait pekerjaannya akibat rasa ketidakamanan yang menghampirinya.

Berdasarkan hubungan dari kedua variabel yang telah dijabarkan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diusulkan yaitu sebagai berikut:

H₂: Semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin rendah *job satisfaction*.

2.3.3 Hubungan *Job Satisfaction* dengan *Turnover Intention*

Job satisfaction memiliki pengaruh yang berkebalikan terhadap *turnover intention*, di mana semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah *turnover intention* yang ada pada diri karyawan tersebut. Dengan demikian, jika suatu organisasi berkeinginan untuk menurunkan tingkat *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan, maka organisasi dapat meningkatkan faktor-faktor yang menjadi pemicu rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kuo et al. (2013) dengan penelitian yang berjudul “*The Mediating Effects of Job Satisfaction on Turnover Intention for Long-Term Care Nurses in Taiwan*” menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi negatif secara signifikan oleh *job satisfaction*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi *job satisfaction*, maka akan semakin rendah *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan.

Kim et al. (2015) dengan penelitian yang berjudul “*The Effects of Mentoring on Role Stress, Job Attitude, and Turnover Intention in The Hotel Industry*” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *job*

satisfaction dengan *turnover intention*. Hal ini terbukti melalui tingginya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan hingga menyebabkan karyawan tersebut tidak merasa perlu untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya.

Brahmannanda & Dewi (2020) dengan penelitian yang berjudul “*Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by The Job Satisfaction of Employees*” menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja yang dirasakan berpengaruh negatif terhadap niat berpindah. Hal ini membuktikan bahwa semakin rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka hal tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan niat berpindah sebab karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hubungan dari kedua variabel yang telah dijabarkan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diusulkan yaitu sebagai berikut:

H₃: Semakin tinggi *job satisfaction*, maka semakin rendah *turnover intention*.

2.3.4 Hubungan *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention* Melalui *Job Satisfaction*

Job insecurity memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job satisfaction*, di mana semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang ada pada diri karyawan maka semakin rendah rasa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut hingga secara tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan tersebut untuk memiliki niat dalam meninggalkan organisasi semakin tinggi. Dengan demikian, jika

suatu organisasi berkeinginan untuk menurunkan tingkat *turnover intention*, maka organisasi dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja serta menurunkan tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan berdasarkan faktor-faktor yang dapat berpotensi menjadi pemicu dirasakannya kepuasan kerja dan *job insecurity* tersebut.

Vetting (2010) dengan penelitian yang berjudul “*Job Insecurity, Turnover Intention and Psychological Distress: The Meaning Effect of Job Satisfaction and Trust in Management*” menunjukkan bahwa *job satisfaction* merupakan mediator yang kuat dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dengan niat berpindah. Hal ini mengindikasikan bahwa bila seorang karyawan merasa tidak aman dalam bekerja hingga menurunkan *job satisfaction* karyawan, maka hal tersebut dapat memicu timbulnya niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan yang dimilikinya.

Anisa (2019) dengan penelitian yang berjudul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta” mengindikasikan bahwa *job satisfaction* memediasi hubungan yang ada di antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Hal ini mencerminkan bahwa dalam penelitian ini, seorang karyawan yang merasakan adanya ketidakamanan kerja serta tidak merasakan kepuasan dalam bekerja dapat menyebabkan munculnya niat untuk meninggalkan atau berpindah pekerjaan ke perusahaan lainnya yang dirasa lebih baik.

Masykuroh & Muafi (2021) dengan penelitian yang berjudul “*The Influence of Job Insecurity and Person-Job Fit on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction*” menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi hubungan antara *job insecurity* dan niat berpindah. Peran mediasi dari *job satisfaction* pada penelitian ini mengindikasikan bahwa dalam menurunkan tingkat niat berpindah karyawan, perusahaan seharusnya tidak hanya memperhatikan ketidakamanan kerja, tetapi juga harus melihat kepuasan kerjanya walaupun hal tersebut memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap niat berpindah.

Dari hubungan antarvariabel yang telah dijelaskan tersebut, maka hipotesis yang dapat diusulkan yaitu sebagai berikut:

H₄: Adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*.

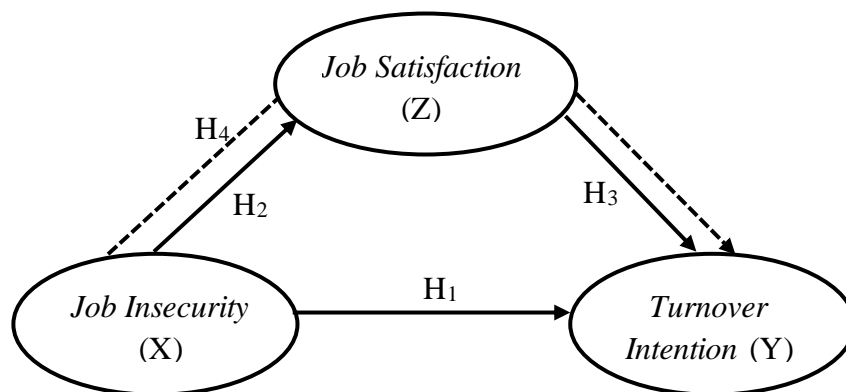
2.4 Kerangka Konseptual

Amirullah (2015) mendefinisikan kerangka konseptual sebagai operasionalisasi keterlibatan antarvariabel yang bersumber dari kerangka teori serta lazimnya memusatkan pada satu bagian dari kerangka teori, di mana hal ini memanifestasikan aspek-aspek yang terpilih dari kerangka teori yang nantinya dirupakan akar dari permasalahan yang ada.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat diketahui bahwa pentingnya menjaga tingkatan *turnover intention* dalam suatu organisasi agar tidak mencapai tingkatan yang tergolong tinggi dengan

meminimalisir karyawan agar tidak merasakan rasa ketidakamanan kerja hingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan mereka terhadap organisasi. Hal tersebut penting adanya sebab bila organisasi abai dengan faktor-faktor pemicu karyawan merasa tidak aman selama bekerja bahkan hingga menyebabkan mereka merasa kurang puas, organisasi akan terancam apabila dari yang hanya memiliki niat berpindah karena berbagai faktor tersebut dapat benar-benar memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Dengan begitu, organisasi dapat merugi apalagi jika karyawan yang memutuskan keluar tersebut ternyata memiliki peran penting dalam organisasi.

Dari faktor-faktor penyebab *turnover intention* yang telah dipaparkan tersebut, yakni *job insecurity* dan *job satisfaction*, dapat digambarkan kerangka konseptual yang dapat dilihat pada Gambar 2.1 sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dirancang dalam bentuk kalimat pertanyaan, di mana dugaan tersebut dikatakan sementara

sebab baru berdasar teori yang berkaitan dan belum berdasar fakta-fakta empiris yang berasal dari pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti.

H₁: Semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin tinggi *turnover intention*.

H₂: Semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin rendah *job satisfaction*.

H₃: Semakin tinggi *job satisfaction*, maka semakin rendah *turnover intention*.

H₄: Adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*.