

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai bahan referensi dan penunjang penelitian. Hasil penelitian yang dijadikan pembandingan tidak terlepas dari tema penelitian yaitu kompetensi, pengalaman kerja dan kinerja. Penelitian sebelumnya digunakan sesuai dengan topik penelitian penulis.

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya, yang saya jadikan sebagai referensi untuk penelitian:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Analisis
1.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Satisfaction</i> , Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan. Oleh : Novi Ali Marzuqi (2021)	<i>Independen</i> <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Satisfaction</i> , Dan Lingkungan Kerja <i>Dependen</i> <i>Turnover intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Secara positif <i>job insecurity</i> memengaruhi turnover intention karyawan • <i>Job satisfaction</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan • Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan

				signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
2.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Legian Village Hotel Oleh : I Nyoman Agus Setiawan (2016)	Independen - <i>Job Insecurity</i> <i>Dependen</i> - Kepuasan Kerja - <i>Turnover Intention</i>	Analisi SEM	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. • <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. • Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
3	Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Keramik Di Mojosari Oleh : Nassrulloh (2019)	Independen <i>Job Insecurity</i> Dan Kepuasan Kerja Dependen - <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Job insecurity</i> tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap <i>turnover intention</i>, • Sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap <i>turnover intention</i> dengan slope negatif

				<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap <i>turnover intention</i> dengan slope negatif
4.	<p>Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>Oleh : Engeline Imaculata Mandeno (2017)</p>	<p>Independen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja (X1) - Komitmen organisasi (X2) <p>Dependen</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Turnover intention</i> (Y) 	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
5.	<p>The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention</p> <p>Oleh : Kurniawaty, Mansyur Ramli, dan Ramlawati (2019)</p>	<p>Independen</p> <ul style="list-style-type: none"> - work environment (X1) - stress, (X2) - job satisfaction (X3) <p>Dependen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Turnover intention (Y) 	<p>This study uses a quantitative method with a Path Analysis model.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. • the work environment is negative and has a significant effect on turnover intention.

6	<p>Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Lumina Packaging, Eki Wulanfitri (2020)</p>	<p>Independen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Job Insecurity (X1) - Kepuasan Kerja (X2) - Stres Kerja (X3) <p>Dependen</p> <p>Turnover intention (Y)</p>	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Job insecurity tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention • Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention
7	<p>Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Sales Pada Pt Suka Fajar Cabang Solok, Mia Kurnia (2019)</p>	<p>Independen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Job Insecurity (X1) - Kepuasan Kerja (X2) <p>Dependen</p> <p>Turnover intention (Y)</p>	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Job Insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan bagian sales di di PT Suka Fajar Cabang Solok, • Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan bagian sales di PT Suka Fajar Cabang Solok, • Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan bagian sales di PT Suka Fajar Cabang Solok,

				<ul style="list-style-type: none"> • Job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan sales di PT Suka Fajar Cabang Solok,
8	Mengukur Dampak Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja. Lista Meria (2019)	<p>Independen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Job Insecurity (X1) - Kepuasan Kerja (X2) <p>Dependen</p> <p>Turnover intention (Y)</p>	Analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Job insecurity yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan turnover intention, • Sedangkan kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan turnover intention. • Kepuasan kerja memediasi pengaruh job insecurity terhadap turnover intention.
9	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Yang Berdampak Kepada Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Rs Dinas Kesehatan Tentara Madiun. Dheya	<p>Independen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Job Insecurity (X1) - Kepuasan Kerja (X2) <p>Dependen</p> <p>Turnover intention (Y)</p>	Analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja negatif signifikan terhadap turnover intention, • Job insecurity berpengaruh positif tidak signifikan terhadap turnover intention, • Turnover intention berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja,kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, • Job insecurity berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja,

	Kusuma Arianing Putri (2019)			<ul style="list-style-type: none"> • Turnover intention memediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja, • Turnover intention tidak memediasi antara job insecurity terhadap kinerja
10	Pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan pada PT. Alno agro utama. Nita Puji Rahayu (2022)	Independen - Job Insecurity (X1) - Kepuasan Kerja (X2) Dependen Turnover intention (Y)	Analisis regresi linier berganda	Variabel Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja berpengaruh secara parsial atau simultan terhadap Employee Turnover Intention pada PT. Alno Agro Utama.

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian terdahulu

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Job Insecurity

Hellgren et al (1999) *job insecurity* merupakan suatu persepsi akan hilangnya kontinuitas dalam pekerjaan yang meliputi eksistensi pekerjaan yang dilakukan pada saat ini dan permasalahan didalamnya. Menurut Hellgren terdapat dua bentuk *job insecurity* yaitu *job insecurity* kuantitatif, yaitu khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan keberlangsungan pekerjaan di masa yang akan datang. Sementara *job insecurity* kualitatif mengacu pada perasaan potensi kerugian atau ancaman dalam kualitas posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, dan penurunan gaji.

De Witte (2005) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan fenomena sosial yang dapat diukur karena adanya perubahan *fundamental* seperti restrukturisasi dan penambahan karyawan kontrak pada sebuah organisasi yang berfokus pada kecenderungan karyawan yang terancam kehilangan pekerjaan. Karyawan yang merasa pekerjaannya terancam memiliki kemungkinan untuk melindungi diri mereka secara psikologis dengan cara menarik diri dengan sengaja dari pekerjaannya. Perilaku menarik diri ini dapat meliputi penurunan keterlibatan, komitmen, atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Job insecurity tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu melainkan juga pada sikap dan perilaku kerja karyawan termasuk vitalitas organisasi dalam jangka panjang. *Job insecurity* dapat membuat karyawan kurang memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan pada perusahaan. Suatu perasaan tidak aman yang dipersepsikan oleh karyawan terkait dengan perannya di masa mendatang dalam suatu organisasi dapat membuat karyawan kurang memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi, Arnold et al (1982). Karyawan yang merasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya akan rentan terhadap kecemasan yang mengarah pada standar kinerja yang semakin rendah, Rossenblatt dan Ruvio (1996)

Hellgreen et al (1999) dalam Mrzuqi (2021) memasukkan dua indikator dalam *Job insecurity* yaitu :

1. Indikator Kuantitatif Indikator kuantitatif merupakan hal-hal yang berkaitan dengan eksistensi pekerjaan yang dilaksanakan saat ini di masa mendatang.

2. Indikator Kualitatif Indikator kualitatif merupakan kejadian yang mengarah pada ancaman yang dipersepsikan individu akan memburuknya kualitas dalam hubungan kerja, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya peluang karir maupun berkurangnya kenaikan gaji.

2.2.2. Job Satisfaction

Spector (1985) menyatakan kepuasan kerja merupakan respon afektif emosional terhadap pekerjaan atau aspek tertentu dalam pekerjaan. Colquitt et al (2019) mendefinisikan kepuasan kerja bersumber dari penilaian kerja atau pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dan hal tersebut menciptakan suatu keadaan emosi yang menyenangkan

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Spector (1997) dalam Marzuqi (2021) adalah :

- a. Kepuasan terhadap gaji Indikator ini mengukur kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima. Gaji merupakan aspek dinamis dalam pekerjaan karena gaji merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Kepuasan terhadap gaji berarti merupakan kepuasan karyawan terhadap imbalan yang diterima.
- b. Kepuasan terhadap promosi Indikator ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi bagi karyawan merupakan pengembangan potensi diri yang selanjutnya berakibat

adanya peningkatan status dan peningkatan pendapatan sesuai dengan tingkat pekerjaannya

- c. Kepuasan terhadap supervisi Indikator ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (employee centered), daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (job centered).
- d. Kepuasan terhadap tunjangan tidak langsung (fringe benefits) Indikator ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding. Jika upah dan gaji merupakan tunjangan atau kompensasi langsung karena berkaitan dengan prestasi kerja maka fringe benefits merupakan tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena berkaitan dengan sikap mental karyawan seperti rasa tanggung jawab, ketelitian, dan lain-lain. Fringe benefits merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket/benefit dan program pelayanan bagi karyawan dengan tujuan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.
- e. Kepuasan terhadap penghargaan kontinjen (contingent rewards) Indikator ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan berdasarkan hasil kerja.

Contingent rewards biasanya terbagi menjadi dua bentuk yaitu penghargaan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik dan rekomendasi untuk meningkatkan upah, bonus, dan promosi. Spector (1997) berpendapat bahwa setiap individu ingin usaha keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai, dan juga mendapat imbalan yang semestinya

- f. Kepuasan terhadap peraturan atau prosedur kerja Indikator ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti birokrasi dan beban kerja.
- g. Kepuasan terhadap rekan kerja (co-worker) Indikator ini mengukur kepuasan karyawan terhadap dukungan rekan kerja. Kepuasan terhadap rekan kerja muncul dari interaksi dalam pekerjaan baik melihat sisi interpersonal maupun dari sisi kompetensi yang dimiliki oleh rekan kerja dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan.
- h. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri Indikator ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, antara lain kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, job enrichment

- i. dan kompleksitas kerja sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani
- j. Kepuasan terhadap komunikasi Indikator ini mengukur kepuasan kerja pegawai terhadap informasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berhubungan dengan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Komunikasi di dalam organisasi memiliki alur pergerakan yang bersifat vertical dari atas ke bawah dan horizontal sejajar antar pegawai. Indartono (2014) mengatakan bahwa manusia berkomunikasi untuk membagi pengetahuan dan pengalaman, melalui komunikasi sikap dan perasaan seseorang atau sekelompok orang dapat dipahami oleh pihak lain. Jika komunikasi dalam organisasi lancar dan tidak mengalami masalah maka pegawai akan merasa puas.

2.2.3. Turnover Intention

2.2.3.1. Pengertian Turnover Intention

Menurut Witasari L (2009), *turnover intention* diartikan sebagai pergerakan keluar masuknya tenaga kerja dari sebuah organisasi. *Turn over* lebih mengarah kepada kenyataan akhir yang dihadapi oleh perusahaan yang besarnya jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan *turnover intentions* lebih condong ke hasil evaluasi individu bahwa keputusannya terhadap hubungan dengan perusahaan belum diwujudkan dalam tindakan yang pasti untuk meninggalkan perusahaan.

Keinginan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi (Huang and Su, 2016). *Turnover* dapat

berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Menurut Mathis *et. al* (2001), perpindahan karyawan harus segera digantikan karena dampak dari timbulnya aktifitas *turnover* akan mempengaruhi berbagai aktivitas kerja yang terdapat pada perusahaan dan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut Utami dan Bonussyeani (2009) antara karyawan yang meninggalkan organisasi secara suka rela tetapi dapat dihindari dan karyawan yang tetap tinggal pada organisasi (*stay*) yang tidak dapat dibedakan karakteristiknya tingkat kepuasan dan komitmennya. Perpindahan kerja suka rela yang dapat dihindari disebabkan karena alasan-alasan:

- a. Upaya yang lebih baik ditempat lain.
- b. Kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain.
- c. Masalah dengan kepemimpinan atau administrasi yang sudah ada.
- d. Adanya orgnanisasi atau perusahaan yang lebih baik.

2.2.3.2. *Indikator Turnover Intention*

Indikator pengukuran turnover intention menurut Mobley (2002) terdiri atas

:

1. Memikirkan untuk keluar (Thinking of Quitting)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kesesuaian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerja saat ini.

2. Pencarian alternative pekerjaan (Intention to Search for Alternatives)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Niat untuk keluar (Intention to Quit)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.2.3.3. *Faktor-Faktor Turnover Intention*

Menurut Mobley et al (1978) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.

3. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan isi kerja.

4. Komitmen Organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

2.3. Pengaruh Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Turnover Intention

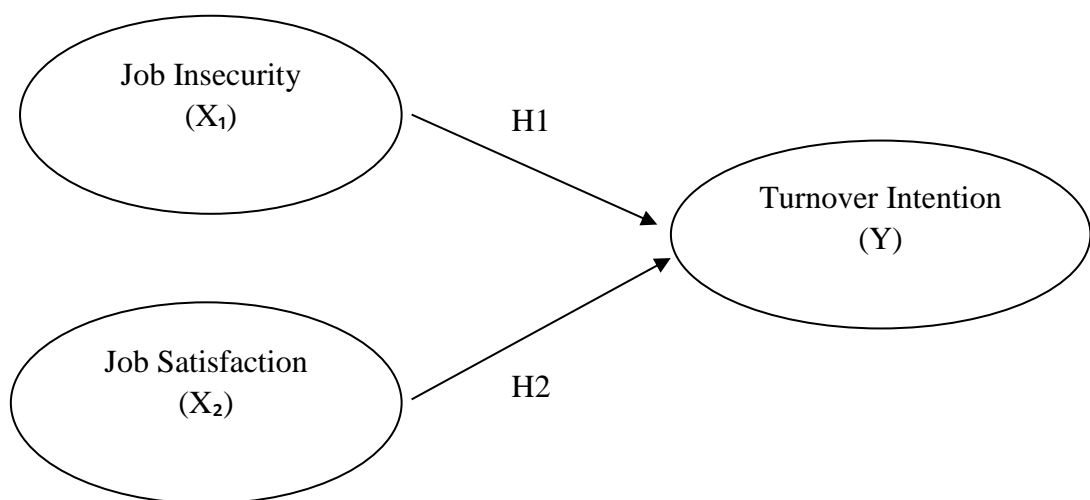
Greenhalgh & Rosenblatt (1984) mengartikan job insecurity sebagai ketidakmampuan karyawan dalam menjaga kelangsungan pekerjaannya akibat adanya sesuatu yang mengancam pekerjaan mereka. Jika karyawan menghadapi ancaman yang besar di tempat kerjanya, hal itu dapat memunculkan keinginan karyawan meninggalkan tempat kerjanya saat ini kemudian beralih ke perusahaan lain. Pengaruh job insecurity terhadap keinginan berpindah karyawan ini telah banyak dipelajari oleh beberapa peneliti terdahulu. Saputra et al. (2020), Januartha & Adnyani (2019), Koestanto & Ardi (2017) menyatakan bertambahnya job insecurity yang dialami pekerja maka intensi turnover juga akan meningkat. Hal itu mempunyai makna bahwa job insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan niat untuk pindah kerja. Lee & Jeong (2017) juga berpendapat bahwa job insecurity berkaitan secara signifikan dengan turnover intention. Pendapat tersebut diperkuat oleh Arnold & Feldman (1982) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan penyebab potensial dari meningkatnya niat keluar dari karyawan. Akgunduz & Eryilmaz (2018), berpendapat bahwa diperlukan upaya untuk mengurangi persepsi job insecurity untuk mencegah hilangnya personel yang sangat baik. Berdasarkan pernyataan di atas dapat diuraikan hipotesis berikut ini..

2.3.2. Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention

Kepuasan kerja menggambarkan seberapa besar seseorang senang terhadap pekerjaan mereka. Job satisfaction bisa diartikan tanggapan emosional seseorang terkait aspek pekerjaannya (Kreitner & Angelo, 2014). Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap keinginan karyawan untuk pindah, yang artinya ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan keinginan pindah karyawan semakin tinggi dan sebaliknya, jika kepuasan karyawan tinggi maka tingkat keinginan karyawan untuk berpindah semakin menurun (Mbah & Ikemefuna, 2012). Beberapa penelitian yang juga mendukung Ikemefuna et al. (2012) adalah penelitian Halimah et al. (2016), Putra & Utama (2017), Koestanto & Ardi (2017), dan Zhang et al. (2018).

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu di atas, dapat dibangun kerangka konseptual sebagai dasar pembentukan hipotesis sebagai berikut;



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.5. Hipotesis :

Berdasarkan teori dan kerangka berfikir yang sudah di uraikan sebelumnya, maka dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_1 = Job\ Insecurity$ berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap *turnover intention*.
- 2) $H_2 = Job\ Satisfaction$, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.