

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

Rahayu, A. D., dan Mahargiono, P. B. (2021) Manajemen adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan pengawasan.

Hutomo, Y. I. P. S., dan Nawangsari, L. C. (2020) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan menggunakan Manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan memperoleh hasil tertentu melalui orang lain. Penelitian ini memfokuskan pada variabel insentif, pelatihan dan produktivitas kerja.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Utama, A. P., dan Basri, A. F. (2023) mengatakan bahwa Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena SDM harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dapat dikenal dengan manajemen

sumber daya manusia (MSDM). Pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya. Menurut Hutomo, Y. I. P. S., dan Nawangsari, L. C. (2020) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Menurut Gayatri, E., dan Muttaqiyathun, A. (2020) Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pemberdayaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

2.2 Job Insecurity

2.2.1 Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Karina, D., Rakhmawati, R., dan Abidin, M. Z. (2020) *Job Insecurity* atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan.

Menurut Iskandar dan Yuhansyah (2018) *Job Insecurity* atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan.

Menurut Abrar, U., Anwar, S., dan Wijaya, N. Q. (2021) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Menurut Azizah, C., dan Murniningsih, R. (2022) *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*.

Menurut Hallo, G. S., dan Dewi, Y. E. P. (2022) *Job Insecurity* sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis seperti tidak bisa tidur dan kehilangan nafsu atau selera makan. Stress sendiri mempunyai definisi suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity* dalam penelitian Menurut Karina, D., Rakhmawati, R., dan Abidin, M. Z. (2020) adalah sebagai berikut :

1. Lokus Kontrol. Lokus kontrol internal yaitu sejauh mana individu melihat peristiwa dalam kehidupan mereka sebagaimana ditentukan oleh perilaku mereka sendiri. Lokus kontrol eksternal berupa faktor-faktor lingkungan.
2. Ketidakjelasan Peran. Ketidakjelasan peran terjadi ketika seseorang individu tidak mengetahui tanggung jawabnya dan tujuan pekerjaannya.
3. Konflik Peran. Konflik peran terjadi ketika karyawan mengalami permintaan dari berbagai sumber sehingga menyebabkan meningkatnya ketidakpastian dalam berperan.
4. Komunikasi Organisasi. Akses informasi dan kualitas komunikasi organisasi telah dikaitkan dengan tingkat yang lebih rendah dari ketidakamanan kerja. Komunikasi organisasi yang buruk dapat melemahkan kontrak psikologis dan menyebabkan karyawan bertanya akan apa yang diinginkan organisasi dari mereka.
5. Perubahan Organisasi. Perubahan organisasi berupa perampingan, Pemutusan hubungan kerja (PHK) dan lain sebagainya dapat membuat karyawan merasa kontrak psikologis. Kurangnya prediktabilitas dan kontrol selama masa ketidakpastian dapat menyebabkan pelanggaran dan tingginya ketidakamanan kerja oleh karyawan.
6. Usia. Karyawan yang lebih tua memiliki harapan yang lebih besar dan juga besar kemungkinan karyawan tersebut melakukan pelanggaran ketika harapan tersebut tidak terpenuhi.
7. Jenis Kelamin. Kecenderungan lebih besar wanita merasakan ketidakberdayaan dalam pasar tenaga kerja, sehingga mereka kurang memiliki kontrol dalam menguasai kepegawaian mereka

dikemudian hari, merasakan stress ketika kehilangan pekerjaan, dan berharap lebih dekat dengan pemberi kerja.

8. Pendidikan. Karyawan-karyawan yang tingkat pendidikannya rendah akan menunjukkan sikap royal terhadap perusahaan dimana sikap royal tersebut sebagai pertukaran untuk dapat tetap berpartisipasi dalam perusahaan untuk jangka panjang.
9. Jenis Pekerjaan. Pekerja kerah putih kurang merasa ketidakamanan kerja daripada karyawan kerah biru. Dikarenakan karyawan kerah biru cenderung bekerja pada industri seperti bekerja pada 16 pabrik, mereka lebih besar kemungkinan untuk diberhentikan dan permintaan semakin kecil pada karyawan yang kurang terampil karena perubahan teknologi dan perdagangan internasional.
10. Status Kepegawaian. Karyawan sementara dan karyawan paruh waktu lebih besar ketidakamanan kerja daripada karyawan permanen disebabkan karyawan sementara dan karyawan paruh waktu tidak terikat pada organisasi. Ketika perampingan dan restrukturisasi terjadi, karyawan penuh waktu yang akan dipilih untuk tetap berada didalam organisasi.

2.2.3 Indikator *Job Insecurity*

Menurut Menurut Karina, D., Rakhmawati, R., dan Abidin, M. Z. (2020) indikator *Job Insecurity* sebagai berikut :

1. Arti pekerjaan itu bagi individu

Arti pekerjaan itu bagi individu Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan.

2. Tingkat ancaman Yang Dirasakan Karyawan

Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek aspek pekerjaan. Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

3. Tingkat ancaman Yang Kemungkinan Terjadi

Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Abbas (2021) Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai serangkaian tujuan menjelaskan bahwa motivasi kerja individu berpengaruh langsung terhadap performansi dan kesigapan individu maupun kelompok dan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Individu yang memiliki motivasi kerja akan lebih sigap dalam pekerjaannya dan menghasilkan performansi yang jauh lebih baik dibandingkan individu yang tidak bermotivasi kerja.

Menurut Hasibuan (2018) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk

mencapai kepuasan.

Menurut Abraham Maslow dalam Sulistyawan, A. (2021) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Rahayu, A. D., dan Mahargiono, P. B. (2021) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Menurut Saputro, A. C., dan Nuvriasari, A. (2022) motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga Motivasi Kerja karyawan akan meningkat.

Utama, A. P., dan Basri, A. F. (2023) mengatakan Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan.

Hakim, L (2020) Motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti bergerak yang menunjukkan suatu proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif, sehingga untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif

Magdalena (2023) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Wibasuri, A., & Arpan, Y. (2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.

Arphan (2018) mengatakan bahwa motivasi merupakan semangat atau gairah dari dalam yang disebabkan oleh kebutuhan atau keinginan sehingga mendorong seseorang menggerakkan seluruh energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.3.2 Tipe Motivasi Kerja

Menurut Rahayu, A. D., dan Mahargiono, P. B. (2021) motivasi kerja dikelompokkan menjadi dua tipe adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif artinya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif artinya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi yang negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, namun untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Menurut Abraham Maslow dalam Sulistyawan, A. (2021) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologi (*physiological needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial (*social needs*)

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

2.4 *Turnover Intention*

2.4.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Azizah, C., dan Murniningsih, R. (2022) *Turnover* adalah proses di mana karyawan meninggalkan Perusahaan atau organisasi dan Perusahaan atau organisasi menggantikannya. Sedangkan *Turnover intention* adalah pengukuran apakah karyawan suatu perusahaan atau organisasi berencana untuk meninggalkan posisinya atau organisasi berencana untuk menghilangkan karyawan dari posisinya. Intensi turnover dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. Intensi Turnover sukarela

(*voluntary turnover intention*) terjadi jika karyawan membuat keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya sendiri, biasanya terjadi ketika karyawan merasakan kesempatan lain yang lebih baik dari posisinya sekarang. Sedangkan intensi turnover tidak sukarela (*involuntary turnover intention*) adalah pengukuran apakah organisasi yang bersangkutan berencana untuk menghilangkan seorang karyawan dari posisi, yang menyebabkan involuntary turnover.

Menurut Mathis dan Jackson (2018) Turnover merupakan proses terjadinya dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Menurut Rahayu, N. P., dan Fitri, M. A. (2022) tingginya tingkat *Turnover Intention* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. *Turnover Intention* pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *Turnover Intention* sehingga kecenderungan terjadinya pengunduran diri karyawan dapat ditekan.

Menurut Rahayu, A. D., dan Mahargiono, P. B. (2021) *Turnover Intention* (keinginan berpindah) karyawan yang tinggi akan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Keinginan berpindah yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Mapasa, V. F., Nelwan, O. S., dan Uhing, Y. (2022) *turnover intention* adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

2.3.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Rahayu, N. P., dan Fitri, M. A. (2022) ada 2 Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*:

- a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:
 1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
 2. Kesempatan kerja, Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention* nya.
- b. Faktor individual yang terdiri dari:
 1. Kepuasan kerja, semakin besar kepuasannya maka semakin kecil *intensiturnover*-nya.
 2. Komitmen terhadap lembaga, semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja, semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
 4. Niat untuk tetap tinggal, semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention* -nya.
 5. Pelatihan umum/ peningkatan kompetensi, Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 6. Kemauan bekerja keras, Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.

2.3.3 Indikator – indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut Menurut Azizah, C., dan Murniningsih, R. (2022) yaitu meliputi :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Kejadian ini biasanya diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, disaat ketidakpuasan itu muncul kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.
2. Keinginan untuk meninggalkan
Mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan yang sudah merasa bahwa keberadaannya didalam perusahaan sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain
Mencerminkan individu yang mencari pekerjaan pada organisasi lain yang dirasa lebih menguntungkan dibandingkan dengan pekerjaannya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis dalam melakukan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Jenis	Hasil penelitian
----	----------	------------------	-----------	-----------	-------	------------------

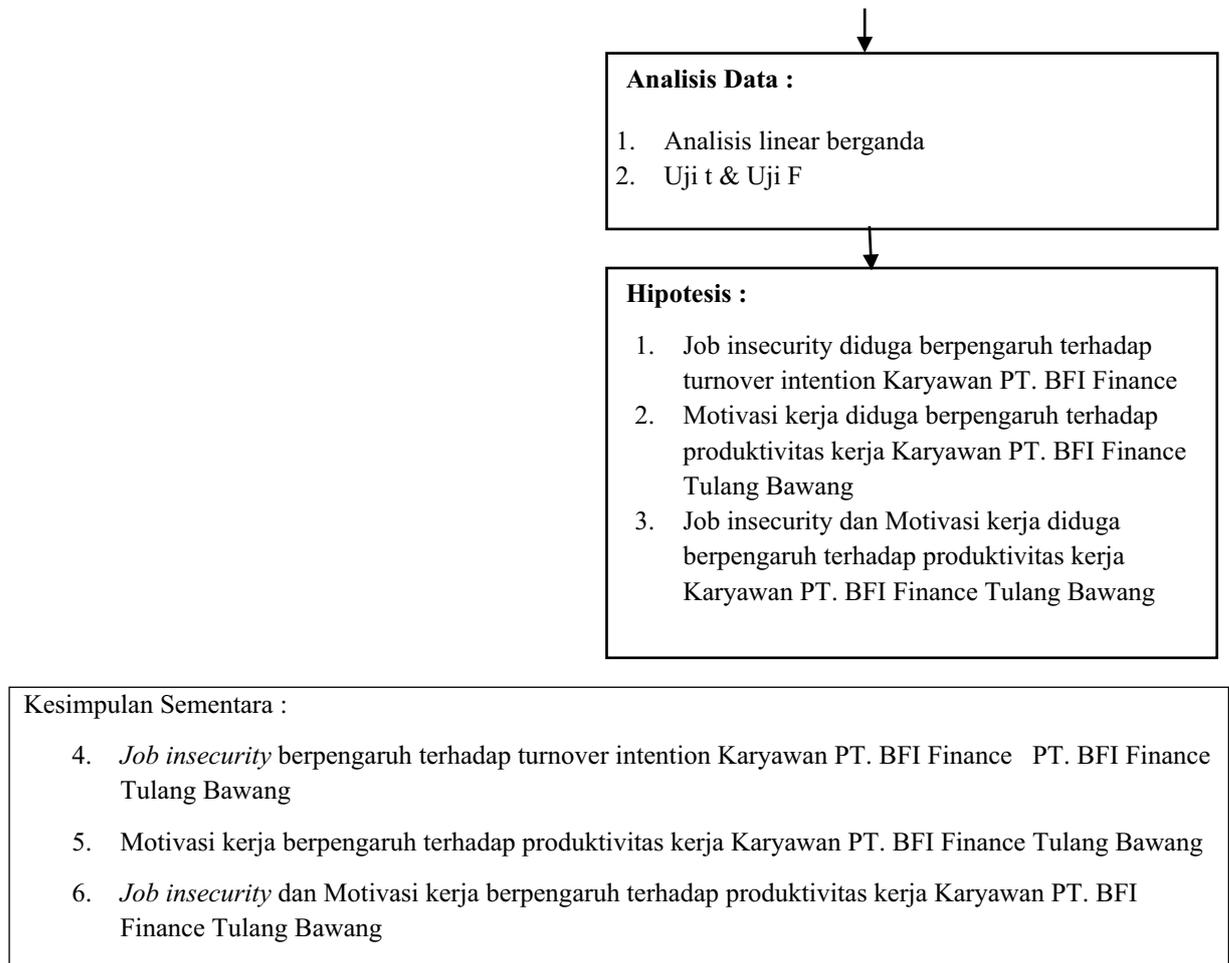
1	Lompoliu (2020)	Pengaruh <i>Job insecurity</i> dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover intention Karyawan Pada PT. FIF Finance Groups.	Terletak pada variable dependent	Pada independent dan objek penelitian	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.
2	Nurdiansyah, D. (2021).	Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bca Finance Cabang Karawang	Terletak pada variable dependent	Pada independent dan objek penelitian	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.
3	Bogar (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado	Terletak pada variable dependent	Pada independent dan objek penelitian	Kuantitatif	Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
4	Darmawan (2023).	<i>The Implementation Effect of Job Insecurity and Engagement Programs on Turnover Intention in WOM Finance Company</i>	Terletak pada variable dependent	Pada independent dan objek penelitian	Kuantitatif	<i>The result of Job Insecurity and Engagement Programs has get effect on turnover intention</i>
			Terletak pada variable dependent	Pada independent dan objek penelitian	Kuantitatif	<i>The results showed that Work Environment, Work Compensation negatively related to turnover intention and no significant relationship of workload on turnover intention.</i>

Kajian Teoritis

1. Menurut Iskandar dan Yuhansyah (2018) *Job Insecurity* atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan.
2. Menurut Hasibuan (2018) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
3. Menurut Mathis dan Jackson (2018) Turnover merupakan proses terjadinya dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan.

Kajian Empiris :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, N. P., dan Fitri, M. A. (2022) menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Hallo, G. S., dan Dewi, Y. E. P. (2022) menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*
3. Penelitian yang dilakukan oleh Utama, A. P., dan Basri, A. F. (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention*.



Gambar 2.1

Kerangka Penelitian

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

2.7.1 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Karina, D., Rakhmawati, R., dan Abidin, M. Z. (2020) *Job Insecurity* atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu

terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan. Menurut Iskandar dan Yuhansyah (2018) *Job Insecurity* atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan.

Adanya hubungan yang positif antara *Job Insecurity* dan *turnover intention*, Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, N. P., dan Fitri, M. A. (2022) menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tingginya *Job Insecurity* yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi tingkat *Turnover Intention* perusahaan tersebut.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : *Job Insecurity* berpengaruh Positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. BFI Finance Tulang Bawang

2.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Sulistyawan, A. (2021) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan (2018) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Adanya hubungan negatif Motivasi Kerja terhadap *turnover*, Penelitian yang dilakukan oleh Utama, A. P., dan Basri, A. F. (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intention. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja yang tinggi pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat niat keluar karyawan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan upah yang sesuai dengan harapan mereka dan begitupun sebaliknya.

Dari uraian dan temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh Negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. BFI Finance Tulang Bawang

2.7.3 Pengaruh *Job Insecurity* dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Karina, D., Rakhmawati, R., dan Abidin, M. Z. (2020) *Job Insecurity* atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan. Menurut Sulistyawan, A. (2021) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang;

secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Adanya hubungan yang positif antara *Job Insecurity* dan *turnover intention*, Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, N. P., dan Fitri, M. A. (2022) menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tingginya *Job Insecurity* yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi tingkat *Turnover Intention* perusahaan tersebut. Adanya hubungan negatif Motivasi Kerja terhadap *turnover*, Penelitian yang dilakukan oleh Utama, A. P., dan Basri, A. F. (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh *negative* signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari uraian dan temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : *Job Insecurity* dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. BFI Finance Tulang Bawang