

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Kebutuhan Maslow atau Need Theory Maslow. Teori Kebutuhan Maslow, yang dikembangkan oleh Abraham Maslow tahun 1943 dalam Bari & Hidayat (2022), adalah salah satu model psikologi paling berpengaruh yang menjelaskan motivasi manusia melalui hierarki kebutuhan. Teori ini menggambarkan kebutuhan manusia sebagai sebuah piramida berjenjang, di mana setiap individu didorong untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah terlebih dahulu sebelum dapat bergerak ke tingkat yang lebih tinggi. Tingkatan terendah dimulai dari kebutuhan fisiologis dasar seperti makanan, air, tempat tinggal, dan oksigen yang merupakan prasyarat utama untuk kelangsungan hidup manusia.

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, manusia akan bergerak menuju tingkat keamanan dan keselamatan, yang mencakup perlindungan dari bahaya fisik, stabilitas ekonomi, kesehatan, dan rasa aman. Selanjutnya, manusia akan mencari kebutuhan sosial berupa hubungan interpersonal, cinta, persahabatan, dan rasa memiliki dalam kelompok. Pada tahap berikutnya, kebutuhan akan penghargaan muncul, yang meliputi harga diri, prestasi, pengakuan, dan status sosial yang menunjukkan eksistensi dan kompetensi individu dalam lingkungannya.

Puncak dari hierarki kebutuhan Maslow adalah aktualisasi diri, yaitu tahap di mana individu berusaha mengembangkan potensi tertinggi dan mencapai pemenuhan diri secara maksimal. Pada tahap ini, seseorang tidak sekedar memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga mencari makna, kreativitas, pertumbuhan pribadi, dan realisasi bakat serta kemampuan uniknya.

Meskipun teori ini sering dikritik karena kesulitan membuktikan secara empiris, namun konsep Maslow tetap menjadi kerangka teoritis penting dalam memahami motivasi manusia di berbagai bidang, seperti manajemen, psikologi, dan pengembangan sumber daya manusia.

Hubungan antara Teori Kebutuhan Maslow dan Turnover Intention (Intensi Keluar) Karyawan dapat dianalisis melalui perspektif motivasi dan pemenuhan kebutuhan di tempat kerja. Ketika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi pada berbagai tingkatan hierarki Maslow, hal ini dapat meningkatkan kecenderungan mereka untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi.

Pada tingkatan kebutuhan fisiologis dan keamanan, jika gaji yang diterima tidak mencakupi kebutuhan dasar atau kondisi kerja tidak aman dan nyaman, karyawan akan mulai mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan dasarnya. Misalnya, jika kompensasi tidak mampu menutupi biaya hidup, atau lingkungan kerja tidak memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan, risiko turnover intention akan meningkat secara signifikan. Karyawan akan lebih mudah tertarik pada peluang pekerjaan lain yang menawarkan kondisi finansial dan keamanan yang lebih baik.

Pada level kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, faktor-faktor seperti kurangnya dukungan sosial, tidak adanya pengakuan prestasi, terbatasnya kesempatan pengembangan karir, dan tidak terciptanya lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan personal akan mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi. Ketika organisasi tidak mampu memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri, merasa tidak dihargai atau tidak memiliki koneksi emosional dengan rekan kerja dan pimpinan, maka keinginan untuk mencari kesempatan di tempat lain akan semakin kuat. Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan menurut hierarki Maslow menjadi faktor kunci dalam menekan tingkat turnover intention dan mempertahankan karyawan berbakat dalam organisasi.

2.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Mardiana dalam Yoyo Sudaryo (2018), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Sedarmayanti, definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

Ashar Sunyoto Munandar menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas diluar gedung, perusahaan, lokasi, serta rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruangan kerja seorang tenaga kerja.

Sedangkan Soekanto dan Indriyo mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam tempat kerja, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan tentang keamanan tempat kerja.

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan atau target.

2.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Robbins, lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja karyawan yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa karyawan bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur

sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi karyawan.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas pekerjaan. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia karyawan. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk karyawan yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak dapat diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi karyawan di tempat kerja. Faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins dalam Sholihatin (2023) terdiri atas :

1. Ukuran ruang kerja

Ukuran ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit membuat karyawan sulit untuk bergerak dan akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

2. Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruang per karyawan, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang itu penting karena sangat mempengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu dekat secara fisik. Oleh karena itu, lokasi kerja karyawan juga mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

3. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi dan sekat-sekat fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial dimana privasi diasosiasikan dalam status). Meskipun demikian, kebanyakan karyawan juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melaksanakan tugas-tugas rumit.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Beberapa indikator lingkungan kerja fisik antara lain (Yoyo Sudaryo et al., 2018):

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Apalagi seorang karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindungi oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari. Banyak ketidakberesan pekerjaan tata usaha disebabkan karena penerangan yang buruk, misalnya ruangan yang terlalu gelap atau karyawan harus bekerja dibawah penerangan yang menyilaukan. Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang penting dalam fasilitas fisik kantor.

Pelaksanaan pekerjaan yang sukses memerlukan penerangan yang baik. Penerangan yang baik membantu karyawan melihat dengan cepat, mudah dan senang. Cahaya matahari tidak dapat diatur dengan sempurna menurut keinginan manusia. Lebih-lebih dalam gedung yang luas atau kurnag jendelanya, cahaya alami itu tidak dapat menembus sepenuhnya karena itu sering dipergunakan cahaya lampu untuk mengatur penerangan dalam kantor. Apabila disusun dengan baik maka akan memberikan penerangan sempurna untuk ruang kerja yang gelap maupun bekerja pada malam hari.

2. Pewarnaan

Banyak instansi pemerintah yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna, padahal pengaruh cukup besar terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya karena warna dapat mempengaruhi manusia. Sebenarnya bukan warna saja yang diperlukan namun juga komposisi warna karena komposisi warna yang tepat dapat menimbulkan rasa menyenangkan bagi yang memandangnya. Dengan demikian, hal tersebut akan berpengaruh dalam diri karyawan serta menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan sehingga dapat memicu efektivitas kerja mereka. Warna tidak hanya mempercantik kantor, tetapi juga memperbaiki kondisi-konsisi di dalam kantor, dimana pekerjaan kantor. Karena itu keuntungan penggunaan warna yang tepat tidak hanya bersifat keindahan dan psikologi tetapi juga bersifat ekonomis.

Selain dapat mempengaruhi penerangan kantor, warna juga dapat mempengaruhi perasaan serta mempercantik kantot. Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat dapat memberikan kesan gembira, ketenangan bekerja dan dapat mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan.

3. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para karyawan, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja

sehingga karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Alex S. Nitisemito, kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja tetapi jauh lebih luas dari itu. Dalam hal kebersihan ini diperlukan tanggung jawab dari semua personel yang ada dalam suatu kantor, baik petugas kebersihan dari instansi maupun semua pegawai yang ada.

4. Pertukaran Udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik dengan suhu dan kelembapan yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

5. Suara Bising

Menurut Moekijat dalam melaksanakan pekerjaan disuatu kantor tentu akan timbul suara-suara yang berasal dari alat-alat atau mesin-mesin kantor. Selain dari dalam kantor, suara bising juga ditimbulkan dari lingkungan luar kantor. Suara bising yang terdengar oleh para karyawan dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi karyawan sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektifitas kerja.

6. Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik karyawan pada saat karyawan tersebut berada dalam lingkungan kantor. Misalnya sebagian besar dari pegawai kantor datang dengan kendaraan sendiri yaitu sepeda, sepeda motor maupun mobil. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi.

2.3 Job Insecurity

2.3.1. Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Hanafiah (2014) karyawan yang merasa tidak aman karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, menimbulkan *job insecurity* meningkat akibatnya intensi pindah kerja cenderung meningkat, serta gaji, factor usia,

lama kerja, dan budaya organisasi. Menurut Rowntree (2016) *job insecurity* atau ketidakamanan kerja dapat di definsikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangna pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis.

Iskandar & Yuhansyah (2018) menuturkan bila ketidakamanan kerja sebagai anggapan bersifat subjektif seseorang dengan aspek pekerjaan maupun tidak berdaya selama, menangani bermacam permasalahan kerja. Audina (2018) menuturkan bila ketidakamanan kerja sebagai sesuatu yang tidak pasti di pekerjaan yang mengakibatkan ketakutan atau ketidakamanan terhadap akibat pekerjaan, seperti tidak pasti terkait penempatan maupun permasalahan upah, termasuk peluan untuk pelatihan atau promosi. Ketidakamanan kerja sebagai kondisi Ketika pekerja menganggap tidak memperoleh rasa aman saat menjalankan tanggung jawabnya sehingga bisa mengakibatkan ketegangan selama bekerja.

Saputra (2017) menuturkan bila ketidakamanan kerja sebagai situasi psikologis pada diri tenga kerja yang memperlihatkan kebinungan atau menganggap tidak aman akibat situasi lingkungan yang mengalami perubahan. Situasi ini hadir akibat ada bermacam jenis kerja yang bersifat sementara atau pekerjaan kontrak. Kian banyak jenis pekerjaan berdurasi singkat/tidak permanen menyebabkan makin banyaknya tenaga kerja yang tidak merasa ketidakamanan kerja. Ayu (2019) menuturkan bila ketidakamanan kerja ialah faktor penyebab stres sehingga turut memunculkan rasa takut, kehilangan potensi, dan rasa cemas. Stress itu ialah wujud masalah somatic, meliputi kesulitan untuk tidur dan nafsu makan hilang. Stress pun memilki pengertian, yaitu perasaan yang menekan/tertekan yagn pegawai alami selama berhadapan dengan pekerjaan/tugas.

Menurut audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap suatu 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.

Ashford et al. (1989) melakukan pengembangan pengukuran berdasarkan konsep *job insecurity* yang digagas oleh Greenhalgh & Rosenblatt dalam Saputri (2020) yang mengemukakan bahwa aspek job insecurity ialah makna suatu pekerjaan bagi setiap orang. Nilai besar kecilnya arti suatu pekerjaan bagi setiap orang memengaruhi level ketidakamanannya atau insecurity-nya dalam melaksanakan pekerjaan.

2.3.2 Indikator Job Insecurity

Ashford dalam Saputri (2020) indikator dari variabel *job insecurity* sebagai berikut :

1. 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 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 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.

4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam.

2.3.3 Faktor-faktor *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* berada pada level atau tingkatan yang berbeda yaitu :

1. Kondisi lingkungan dan organisasional, misalnya komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya down-sizing, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan.
2. Karakteristik individual dan jabatan, yaitu: umur, gender, status sosial ekonomi, pendidikan, posisi pada perusahaan, dan pengalaman kerja sebelumnya.
3. Karakteristik personal karyawan, misalnya: locus of control, self-esteem, dan rasa kebersamaan.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* terdiri dari karakteristik demografi, karakteristik pekerjaan, karakteristik individual, ketidakjelasan peran, kondisi lingkungan kerja, perbedaan individual dan perubahan organisasi.

2.3.4 Jenis-jenis *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt dalam Novi Ali (2021) terdapat dua jenis *Job Insecurity* :

1. *Quantitative Job Insecurity*
Quantitative job insecurity apakah kekhawatiran karyawan terhadap kemungkinan kehilangan posisinya saat ini.

2. *Qualitative Job Insecurity*

Qualitative Job Insecurity, hal ini terkait dengan penurunan kualitas hubungan kerja seperti lingkungan kerja yang buruk, kurangnya promosi dan pemotongan gaji.

2.4 Turnover Intention

2.4.1 Pengertian Turnover Intention

Turnover Intention merupakan keinginan atau hasrat seseorang secara sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Turnover intention didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan. Turnover intention adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan

Turnover Intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Menurut Handoko permintaan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain.

Menurut Dharma dalam Betty Magdalena et al (2020) Turnover Intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang. Menurut Putriani dalam Betty Magdalena et al (2020) turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Turnover Intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan diantaranya :

1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari sebelumnya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* merupakan niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain.

2.4.2 Dampak Turnover Intention

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari

individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik.

Dharma menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah :

1. Biaya penarikan karyawan
2. Biaya latihan
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

2.4.3 Indikator Turnover Intention

Indikator *Turnover Intention* menurut Chen dan Fancesco dalam (Hidayati, 2023) yang meliputi :

1. Pikiran untuk keluar
Ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
2. Keinginan untuk mencari lowongan kerja
Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian ini :

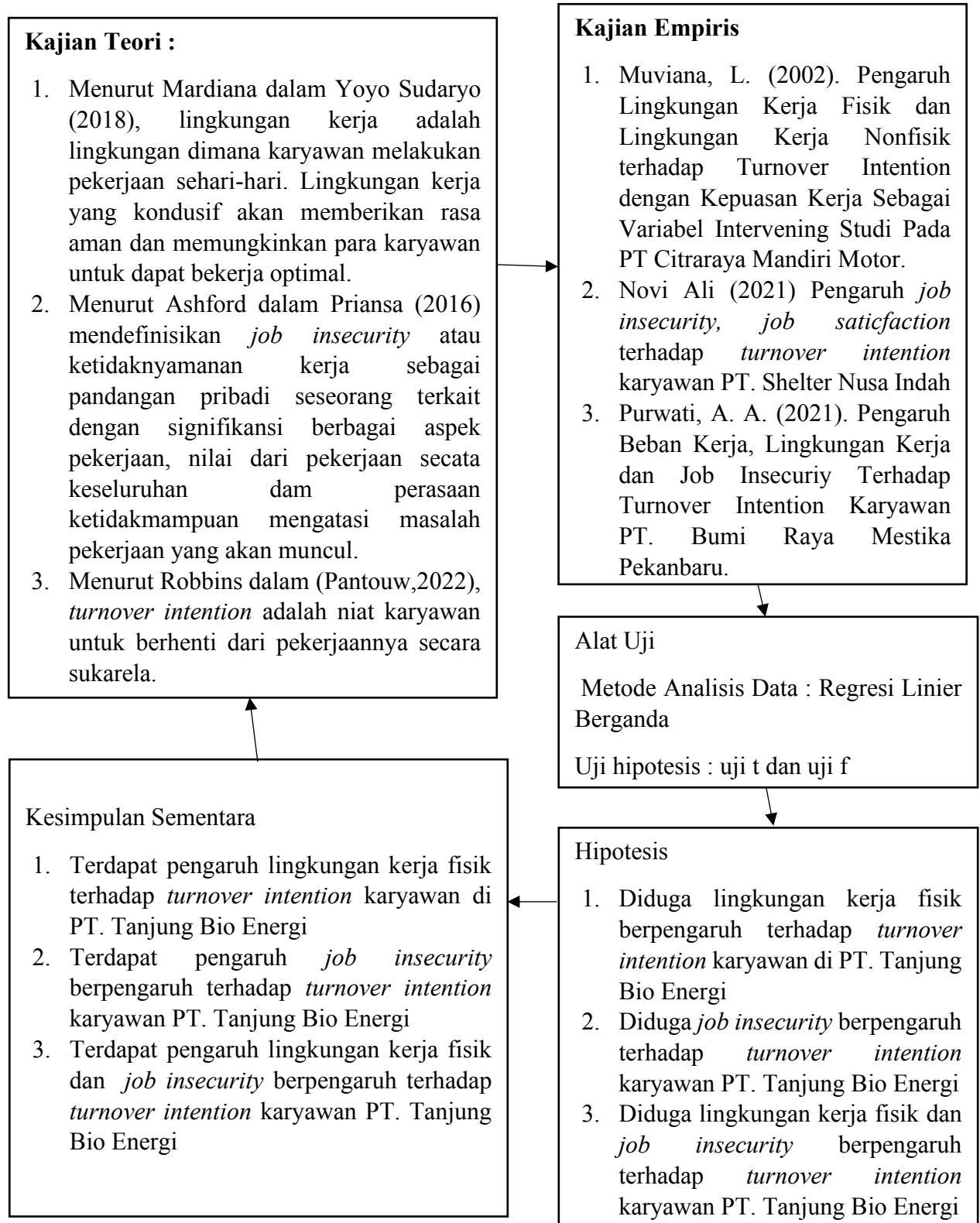
Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Perbedaan	Hasil	Kontribusi
1	(Lilik Muviana 2022)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap <i>turnover intention</i> dengan kepuasan kerja sebagai intervening PT Citrajaya Mandiri Motor	Pada variabel x2 menggunakan lingkungan kerja non fisik, menggunakan variabel intervening kepuasan kerja	(1) lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan (2) lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif (3) kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
2	(Novi Ali Marzuqi 2021)	Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan PT. Shelter Nusa Indah	Pada variable x2 menggunakan Job Satisfaction	(1)Job Insecurity mempengaruhi turnover intention (2)Job Satisfaction memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
3	(Purwati & Maricy 2021)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan kerja dan Job Insecurity terhadap turnover intention karyawan PT.	Pada variable x1 menggunakan Beban Kerja	(1)Beban kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention (2)lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti

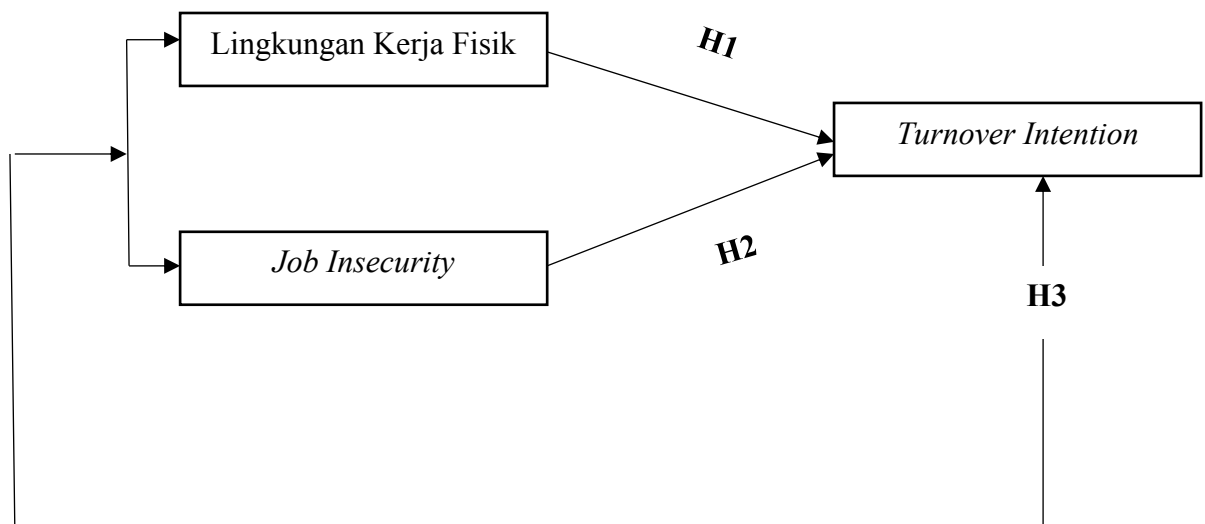
No	Peneliti	Judul	Perbedaan	Hasil	Kontribusi
		Bumi Raya Mestika Pekan Baru		(3)Job Insecurity tidak memiliki pengaruh	
4	(Arnes & Wardani 2020)	<i>The effect of Job Insecurity to Tuen over Intention of outsource Employees at PT. X</i>	<i>no physical work environment variables</i>	<i>From the results of the hypoyhesis above shows that the influence of job insecurity on turnover intention is a template that can be used as an evaluation of the company's outsourcing system run PT. X</i>	<i>As a reference for the research being researched</i>
5	(Thoha & Maharani 2023)	<i>Exploring work environment's impacts on employee motivation and turnover intention in the garment industry in Wonogiri, Central Java</i>	<i>No motivation variables</i>	<i>Existence of goods the work enviromtent that affects employee motivation also has an impact on employee's desire to stay in the company and have no intention of looking for another job</i>	<i>As a reference for the research being researched</i>

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka penelitian yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap pernyataan-pernyataan penelitian. Menurut Margono (2017), hipotesis merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian sebagai berikut :

1. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*
 H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*
2. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*
 H_2 : Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*
3. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan a antara lingkungan kerja fisik dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*

H₃: Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*