

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) merupakan suatu tingkat dimana para karyawan merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada posisi tersebut. Perspektif global berdasarkan asumsi ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010).

Ketidakamanan kerja dapat menimbulkan dampak negatif, baik dalam aspek non psikologis maupun aspek psikologis. Dampak dari aspek psikologis yang ditimbulkan oleh ketidakamanan kerja bisa berupa perasaan murung, perasaan bersalah, penurunan kreativitas, penurunan komitmen, kekhawatiran serta kemarahan (Kadek & I Wayan, 2016).

2.1.1 Definisi Ketidakamanan Kerja

Menurut Nele, (2010) ketidakamanan kerja muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Semakin banyak jenis pekerjaan yang ada dengan waktu yang sementara menyebabkan semakin banyak karyawan mengalami ketidakamanan kerja.

Ola (2010) berpendapat bahwa ketidakamanan kerja adalah ketidakamanan kerja dikaitkan dengan kekhawatiran tentang keamanan masa depan keuangan, dukungan ekonomi selama pengangguran dapat mengurangi efek negatif dari ketidakamanan kerja pada individu yang dipekerjakan kesejahteraan.

Ketidakamanan kerja menurut Rowntree (2005) dalam Hanafiah (2014), didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

Menurut Saylor (2004) dalam Hanafiah (2014) ketidakamanan kerja juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) seseorang.

Dari definisi-definisi yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) adalah rasa ketidakamanan kerja pada karyawan yang bekerja pada perusahaan karena adanya rasa khawatir pada pekerjaannya.

2.1.2 Bentuk – Bentuk Ketidakamanan Kerja

Hellgren dkk (2002) dalam Fajar (2015), menjelaskan bahwa terdapat dua bentuk ketidakamanan kerja yaitu :

1. Ketidakamanan kerja kuantitatif
Khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan.
2. Ketidakamanan kerja kualitatif
Mengacu ada perasaan potensi kerugian dalam posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji pengembangan.

2.1.3 Masalah Dalam Ketidakamanan Kerja

Suhartono (2007:61) dalam Fajar (2015), beberapa hal yang menjadi masalah dalam ketidakamanan kerja diantaranya sebagai berikut.

1. Kondisi pekerjaan

segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang dimaksud, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja yang bersangkutan. Hal ini meliputi:

a) Lingkungan kerja.

Masalah seringkali timbul karena pekerja merasa tidak nyaman dengan lingkungannya, seperti bekerja di tempat yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja sangat padat, lingkungan kurang bersih, dan sebagainya.

b) Beban kerja

Kelebihan beban kerja akan mengakibatkan kita mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi.

c) Pekerjaan beresiko tinggi

Pekerjaan-pekerjaan yang beresiko tinggi dan berbahaya bagi keselamatan, seperti bekerja di perusahaan kayu lapis, pertambangan minyak, listrik, dan sebagainya, dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dan kekhawatiran yang berlebihan akan masalah kecelakaan yang setiap saat dihadapi oleh karyawan.

2. Konflik Peran

Masalah lain yang timbul adalah ketidakjelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut. Masalah ini sering timbul pada karyawan yang bekerja di perusahaan besar, yang kurang memiliki struktur yang jelas, tuntutan kerja, tanggung jawab kerja, prosedur tugas dan kerja.

3. Pengembangan Karir

Ketidakjelasan jenjang karir, penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan atau karena tidak adanya kesempatan pengembangan karir (untuk naik jabatan dan mendapatkan promosi), seringkali menimbulkan suatu kecemasan terhadap keberlangsungan pekerjaan, rasa bosan, dan demotivasi sehingga karyawan tidak produktif lagi.

4. Pusat pengendalian

Mencerminkan tingkat kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian-kejadian yang berhubungan dengan kehidupan atau lingkungannya.

2.1.2 Indikator – Indikator Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Indikator untuk mengukur ketidakamanan kerja seperti yang digunakan oleh Nugraha (2010) adalah:

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.

2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan

Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka

3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu

Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat memengaruhi keseluruhan kerja karyawan

4. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu

Merupakan potensi dari setiap peristiwa yang terjadi di dalam perusahaan yang terkait dengan kepentingan-kepentingan yang dirasakan baik bagi dirinya

5. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya

Merupakan sebesar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka pada tahun berikutnya

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dan juga dapat mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

2.2.1 Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi karyawan karena dengan adanya kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan kerja di antara karyawannya dapat menimbulkan hal-hal yang tidak menguntungkan bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Wexley dan Yukl (1977) dalam Suhartoto (2005) mengemukakan tiga teori tentang kepuasan kerja, yaitu :

1. Teori Ketidaksesuaian

Seseorang akan merasakan kepuasan kerja apabila tidak ada perbedaan antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, dalam hal ini batas minimal kebutuhan telah terpenuhi. Jika kebutuhannya telah terpenuhi di atas batas minimal maka seseorang akan merasa lebih puas. Sebaliknya bila batas minimal kebutuhannya tidak terpenuhi maka seseorang akan merasakan ketidakpuasan kerja.

2. Teori Keadilan

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi yang dialami dalam pekerjaan. Perasaan adil atau tidak adil diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang dinilai sekelas, jabatan sama dan masa kerja sama. Jika perbandingan itu dianggap cukup adil maka ia merasa puas.

3. Teori Dua Faktor

Pada dasarnya kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan bukan merupakan titik yang berlawanan dengan satu titik netral pada pusatnya, seperti pandangan teori sikap kerja konvensional, tetapi dua titik yang berbeda. Salah satu faktor ketidakpuasan kerja tidak dapat mengubah menjadi kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan.

Herzberg dalam Noor (2001) menyatakan bahwa hubungan seorang individu dengan kerjanya merupakan hubungan dasar yang dapat menentukan sukses tidaknya individu yang bersangkutan. Dikatakan pula bahwa dalam bekerja ada faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan atau sebaliknya yang disebutnya sebagai faktor motivasi dan ada faktor-faktor yang tidak menyebabkan terjadinya kepuasan tetapi hanya berfungsi sebagai faktor pemelihara kepuasan yang disebut faktor higienis. Faktor-faktor tersebut adalah :

- a. *Faktor Motivasi* : prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan
- b. *Faktor Higienis* : kebijakan administrasi perusahaan, penyeliaan, hubungan dengan penyelia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan.

2.2.2 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2009) sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Selanjutnya Rivai mengemukakan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Mathis dan Jackson (2009), memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang". Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berup akinerja karyawan.

2.2.3 Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Cekmecelioglu dkk (2012) menyatakan kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*The work Itself*)

Hubungan yang melibatkan antar dua pihak antara perusahaan dengan para karyawan, dan keadaan tugas pekerjaan dianggap menarik yang memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.

2. Bayaran (*Pay*)

Bayaran merupakan gaji atau upah yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan yang sebanding dengan pekerjaannya atau usahanya

3. Kesempatan mendapatkan promosi jabatan (*Promotion Oppertunities*)

Keinginan untuk mendapatkan promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan

4. Hubungan Kerja (*Work Relation*)

Keadaan dimana sikap yang mendorong satu sama lain dengan rekan kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja merupakan energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan dan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan social. Oleh karena itu hubungan kerja yang baik dapat menyenangkan hati dan meningkatkan kepuasan kerja.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahannya pada dasarnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat untuk mencapai hasil yang optimal, (Hasibuan, 2016).

2.3.1 Teori-Teori Motivasi

1. Teori Maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori Hirarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*)
Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
- b. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Securily Needs*) Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan
- c. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)
 - a) Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja
 - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati
 - c) Kebutuhan untuk bisa berprestasi
 - d) Kebutuhan untuk bisa ikut serta
- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*)
Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.

e. **Kebutuhan Perwujudan Diri (Self – Actualization)**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita - citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

2. **Teori Dua Faktor Herzberg**

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu:

1. *Hygiene Factors*

Meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal)

2. *Motivation Factors*

Dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal).

3. **Teori Kebutuhan ERG Alderfer**

Teori ERG Alderfer (Existence, Relatedness, Growth) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia:

1. *Existence Needs* (Kebutuhan Keadaan)

Suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta Hygiene Factors dari Herzberg.

2. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan)

Kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan hygiene factors dari Herzberg.

3. *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan)

Kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan motivasi faktor dari Herzberg. Koontz, (1990:121)

4. **Teori Motivasi Ekspektansi**

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Vroom. Vroom mengemukakan bahwa orang - orang akan termotivasi untuk melakukan hal - hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

5. **Teori Motivasi Klasik**

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata - mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upaya yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

6. **Teori X dan Y**

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Ia membedakan 2 tipe pekerja yaitu X dan Y.

1. Teori X, menyatakan bahwa orang - orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama.
2. Teori Y, menyatakan bahwa orang - orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif.

2.3.2 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut American Encyclopedia (2016) dalam Hasibuan (2016) motivasi adalah kecendrungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi factor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Menurut Edwin B Flippo (2016) dalam Hasibuan (2016) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Merle J. Moskowitz (2016) dalam Hasibuan (2016) motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berperan sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

2.3.3 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung.

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil & nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b. Motivasi Tidak Lagsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannnya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.3.4 Jenis - Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) ada dua jenis motivasi,yaitu:

a. Motivasi Positif (*insentif positif*)

Motivasi positif maksudnya majer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkatkan karena umumnya manusia sering menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (*insentif negative*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkatkan karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3.5 Indikator – Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2003), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2. Keamanan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Aktualisasi Diri

Ditunjukkan dengan sifat yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.4 Turnover Intention

Tingginya tingkat keinginan perpindahan karyawan diduga terjadi karena tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang. Dimana alasan keamanan ini khususnya dalam masalah penghasilan memiliki dampak yang sangat kuat dalam kehidupan karyawan.

2.4.1 Definisi Turnover Intention

Widodo (2010) menyatakan keinginan berpindah adalah berupa keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik. Dengan begitu keinginan berpindah hanya merupakan keinginan dalam pikiran dan belum tentu dibuktikan dengan tindakan meninggalkan organisasi.

Menurut Nezenin & Palupiningdyah (2014) keinginan berpindah (*turnover intention*) memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas, suasana kerja yang tidak kondusif, dan juga meningkatnya sumber daya manusia.

Dari definisi yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan berpindah dari perusahaan yang di rasakan oleh karyawan karena memiliki rasa tidak nyaman saat bekerja pada perusahaan tersebut.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Rekha dan Kamalanabhan (2012 : 21) beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) yaitu :

1) *Job satisfaction*

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan gaji, promosi, supervisor, rekan kerja, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

2) *Organizational commitment*

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana karyawan mengkaitkan dirinya dengan organisasi tertentu dan sasarannya, dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Semakin tinggi komitmen seseorang maka keinginan untuk meninggalkan organisasinya semakin rendah.

3) *Perceived organizational justice*

Keadilan dalam mengambil keputusan dalam organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Jika karyawan merasa bahwa proses pengambilan keputusan tidak adil, mereka cenderung untuk membentuk niat untuk berhenti.

4) *Perceived organizational support*

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah dukungan organisasi. Seseorang karyawan yang menilai organisasinya kurang mendukung akan menjadikan alasan untuk berhenti di tempat kerjanya.

2.4.3 Faktor-faktor yang Dipengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Staw (1991 : 169) dampak dari *turnover intention* adalah:

1) *Selection and recruiting cost*

Salah satu dampak dari *turnover intention* adalah biaya seleksi dan rekrut. Biaya inilah yang akan menjadi beban bagi perusahaan.

2) *Training and development cost*

Menyangkut biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk proses pelatihan dan pengembangan untuk karyawan baru. Pelatihan dan pengembangan juga memerlukan biaya yang cukup besar.

2.4.4 Indikator – Indikator *Turnover Intention*

Indikator – indikator *turnover intention* menurut Harnoto (2002) adalah:

a. Absensi yang meningkat

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

b. Mulai malas bekerja

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

c. 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 bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan – kebijakan perusahaan

kepada atasan. Protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

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

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Data Penelitian Terdahulu

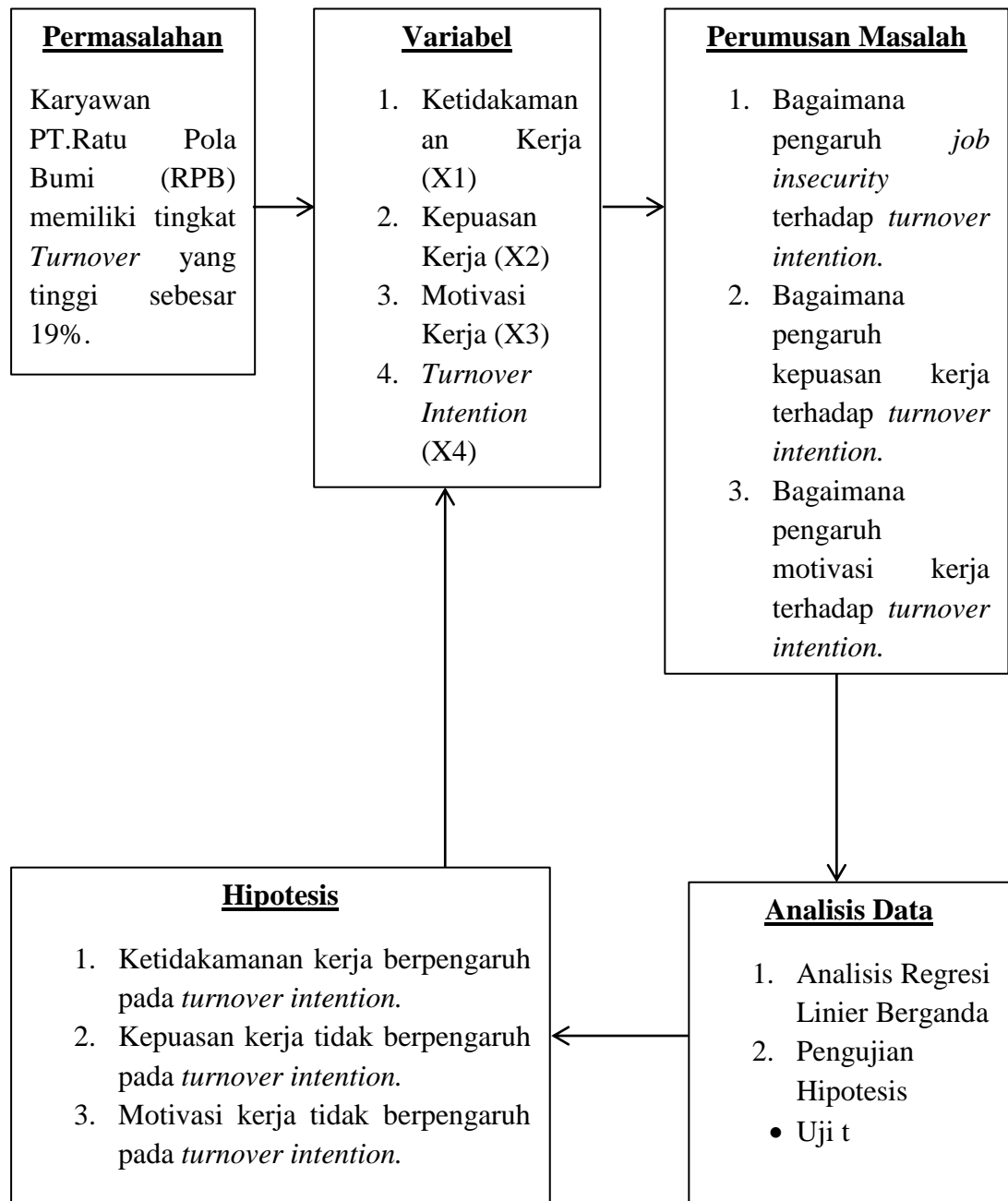
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ni Ketut Septiari & I Komang Ardana (2016)	Pengaruh <i>Insecurity</i> Stres Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Hotel Asana Agung Putra Bali	<i>Job Insecurity</i> dan Kerja (<i>X1</i>), <i>Job Insecurity</i> dan Kerja (<i>X2</i>) dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Job Insecurity</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
2	Ni Made Tiya Jumani & Monica Made Surya Putra (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Stres Kerja (<i>X1</i>), Komitmen Organisasional (<i>X2</i>), Kepuasan Kerja (<i>X3</i>) dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>

3	Arin Dewi Putrianti dkk (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (studi pada karyawan PT.TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>
---	--------------------------------	---	--	----------------------------------	---

Dapat dilihat pada tabel penelitian terdahulu diatas terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian ini dimana terdapat perbedaan pada variabel pendukung dalam penelitian ini yaitu penelitian pertama hanya menggunakan variabel independen (X) yaitu ketidakamanan kerja (X_1) dan penelitian kedua hanya menggunakan kepuasan kerja (X_2) dan penelitian ketiga hanya menggunakan motivasi kerja (X_3).

2.6 Kerangka Pikir

Gambar 2.1
Kerangka pikir



2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Ketidakamanan kerja merupakan salah satu sinyal terjadinya *turnover intention* karyawan di dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hanafiah (2014) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan keluar. Gunalan & Adnan (2015) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Menurut Fiksenbaum dalam mizar yuniar (2005) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara ketidakamanan kerja dengan *turnover intention*, karena ketidakamanan kerja yang terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Jika ketidakamanan kerja pada perusahaan meningkat, maka *turnover intention* juga akan meningkat, artinya jika masalah rasa ketidakamanan dalam bekerja terus menerus dihadapi oleh karyawan maka munculnya keinginan untuk berpindah kerja atau *turnover intention* pada karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Ismail (2015) menyatakan jika karyawan merasakan suatu tingkat ancaman yang tinggi terhadap aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Dari uraian dan beberapa penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H₁ : Ketidakamanan Kerja berpengaruh pada *turnover intention*.

2.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja biasanya akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja untuk lebih produktif. Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. (Saputro dkk, 2016). Teori yang melandasi hubungan antara kepuasan dengan *turnover intention* adalah teori yang diungkapkan Hanafiah (2014) keinginan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, dipengaruhi oleh aspek kepuasan kerja yang meliputi kepuasan atas supervisi yang diterima, kepuasan upah dan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan. Tidak adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi kondisi karyawan tersebut dan akibatnya cenderung meningkatkan *turnover intention*.

Jika kepuasan kerja pada perusahaan meningkat maka *turnover intention* akan menurun, begitu sebaliknya jika kepuasan kerja pada perusahaan akan menurun maka *turnover intention* akan meningkat. Artinya jika karyawan merasa sudah puas atas apa yang diberikan oleh perusahaan, maka tidak akan timbulnya rasa keinginan berpindah kerja atau *turnover intention* pada karyawan. Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* juga pernah dilakukan Andini (2006) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dengan *turnover intentions*. Dari uraian dan beberapa penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H₂ : Kepuasan kerja tidak berpengaruh pada *tutnover intention*

2.7.3 Pengaruh Motivasi Terhadap *Turnover Intention*

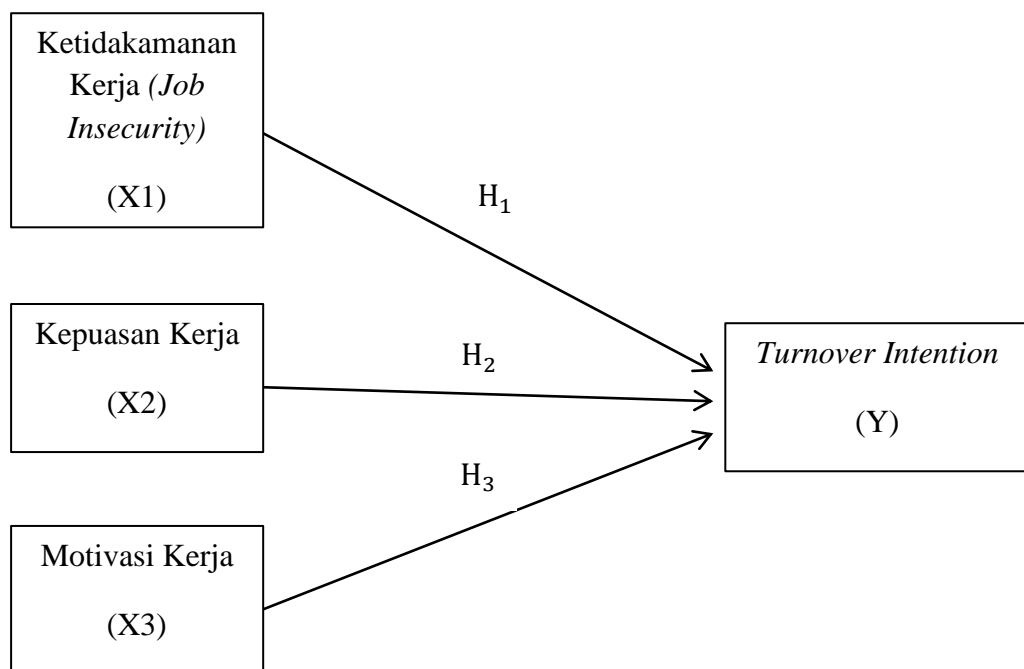
Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi juga merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap segala kegiatan atau pekerjaan yang dilakukannya (Robbins, 2008:222). Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar atau penekanan tingkat *turnover intention* haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor yang mempengaruhinya yaitu motivasi kerja.

Jika motivasi kerja pada perusahaan meningkat maka *turnover intention* akan menurun, begitu sebaliknya jika motivasi kerja pada perusahaan menurun maka *turnover intention* akan meningkat. Artinya jika karyawan merasakan kebutuhannya sudah terpenuhi, seperti kebutuhan yang berbentuk materi atau non materi dan kebutuhan fisik maupun rohaninya yang menjadikan karyawan termotivasi saat bekerja, maka tidak akan timbul rasa keinginan berpindah kerja atau *turnover intention* pada karyawan. Keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) disini menjadi suatu indikator sejauh mana keberhasilan motivasi kerja suatu perusahaan sehingga dapat membuat karyawan tetap semangat bekerja. Dari uraian diatas dapat diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H₃ : Motivasi kerja tidak berpengaruh pada *turnover intention*.

2.8 Model Penelitian

Gambar 2.2
Model Penelitian



Hipotesis dalam Penelitian ini yaitu:

H₁ : Ketidakamanan kerja berpengaruh pada *turnover intention*

H₂ : Kepuasan kerja tidak berpengaruh pada *turnover intention*

H₃ : Motivasi kerja tidak berpengaruh pada *turnover intention*