

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. *TURNOVER INTENTION*

##### 1. **Definisi *Turnover Intention***

Menurut Harnoto (2002) dalam Anwar dkk (2017) mengungkapkan bahwa *turnover intention* adalah kadar keinginan karyawan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya untuk mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik.

Menurut Harninda (1999) dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih (2016), pada dasarnya *turnover intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk pindah kerja dari tempat kerja yang lain di perusahaan yang lain. Tett dan Meyer (1993) dalam Monica dan Putra (2017) mendefinisikan *turnover intention* sebagai usaha seorang karyawan untuk mencari kesempatan kerja yang lain dalam arti karyawan tersebut sedang ingin meninggalkan perusahaannya saat ini. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan tanpa paksaan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dengan maksud mencari pekerjaan lain yang menurutnya lebih baik.

##### 2. **Indikator *Turnover Intention***

Menurut Mobley dkk (1978) dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih (2016) *turnover intention* dapat diukur oleh beberapa indikator antara lain:

- a. Mempunyai pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*).

Seorang individu akan berfikir untuk keluar dari pekerjaannya yang sekarang. Pertimbangan untuk keluar dari pekerjaannya akan diawali oleh perasaan kepuasan kerja yang rendah sehingga akan menyebabkan individu tersebut untuk berfikir keluar dari pekerjaannya.

- b. Mencari pekerjaan alternatif (*intention to search for alternatives*).

Ketika seorang karyawan sudah mempunyai pikiran untuk keluar dari pekerjaannya maka secara tidak langsung karyawan tersebut akan mencari alternatif pekerjaan baru.

- c. Niat untuk keluar (*intention to quit*).

Karyawan yang mengalami *turnover intention* pada akhirnya akan segera memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini akan dilakukan karyawan jika karyawan tersebut sudah mendapatkan alternatif pekerjaan yang baru tersebut.

Seorang karyawan yang mengalami *turnover intention* akan ditandai oleh beberapa indikasi yang tercermin dari karyawan yang bersangkutan. Indikasi ini bisa dijadikan sebagai acuan bahwa apakah karyawan sedang mengalami *turnover intention* dalam sebuah perusahaan. Harnoto (2002) dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih (2016) menyebutkan ada lima indikasi karyawan yang sedang mengalami *turnover intention*, yaitu:

a. Meningkatnya absensi karyawan.

Seorang karyawan yang ingin pindah kerja akan memiliki rasa tanggung jawab yang menurun dibandingkan sebelumnya. Hal ini dapat ditandai oleh meningkatnya absensi karyawan dalam pekerjaannya.

b. Malas bekerja.

Seorang karyawan yang sudah mulai malas dalam bekerja bisa menjadi indikasi bahwa karyawan tersebut sedang berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Rasa malas yang dirasakan karyawan dikarenakan perusahaan tempat dia bekerja tidak memberikan orientasi yang sesuai keinginannya sehingga dia akan mencari perusahaan lain yang menurutnya lebih baik.

c. Meningkatnya pelanggaran karyawan.

Karyawan yang akan berpindah kerja dapat ditandai oleh berbagai pelanggaran karyawan terhadap aturan kerja yang berlaku di perusahaan tersebut. Pelanggaran tersebut bisa berupa tidak tepat waktu dalam masuk kerja ataupun pelanggaran yang lain.

d. Meningkatnya protes terhadap atasan.

Indikasi lain yang bisa dijadikan acuan bahwa karyawan sedang mengalami *turnover intention* adalah karyawan tersebut melakukan protes terhadap atasan secara berlebihan. Protes yang

dilakukan biasanya menyinggung tentang kondisi pekerjaan saat ini yang tidak sesuai dengan orientasi karyawan tersebut.

- e. Meningkatnya perilaku positif dari karyawan.

Indikasi yang ini biasanya akan terdapat pada karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan yang memiliki karakteristik positif yang dimaksud adalah perasaan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya saat ini. Oleh karena itu karyawan yang memiliki perilaku positif yang meningkat tinggi karyawan tersebut biasanya akan segera meninggalkan pekerjaannya agar dia meninggalkan perusahaannya tanpa ada beban tanggung jawab yang tersisa.

### **3. Faktor Terjadinya *Turnover Intention***

Ada beberapa faktor yang menyebabkan seorang karyawan mengalami *turnover intention*. Mobley dkk (1978) dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih (2016) mengungkapkan ada empat faktor, yaitu:

- a. Karakteristik individu.

Ada banyak orang yang terlibat dalam sebuah perusahaan agar tujuannya tercapai. Maka diperlukan interaksi antar individu agar tujuan organisasi bisa tercapai. Interaksi antar individu ini tentu harus disesuaikan dikarenakan ada banyak karakteristik individu yang terlibat dalam sebuah perusahaan. Usia, gender,

pendidikan adalah beberapa karakteristik individu yang perlu dipahami agar karyawan tidak sampai melakukan pindah kerja dikarenakan beberapa karakteristik tersebut.

b. Lingkungan kerja.

Faktor lain yang bisa menyebabkan karyawan berkeinginan untuk pindah kerja adalah lingkungan tempat dia bekerja. Lingkungan kerja disini dibagi menjadi dua. *Pertama*, lingkungan fisik yang mencakup lokasi, cuaca, bangunan. *Kedua*, lingkungan sosial yang mencakup kualitas kerja dan budaya perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan orientasi karyawan akan berdampak pada *turnover intention* karyawan (Yunita dan Putra, 2015).

c. Kepuasan kerja.

Kepuasan dalam bekerja merupakan aspek yang berhubungan dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya dengan mencari perusahaan yang menurutnya mampu memberikan kepuasan lebih dari perusahaan tempat dia bekerja sekarang. Kepuasan dalam bekerja karyawan bisa berupa kepuasan pekerjaan, kepuasan gaji yang diterima, maupun kepuasan atas rekan kerjanya (Monica dan Putra 2017).

d. Komitmen organisasi.

Studi tentang *intention to leave* yang selanjutnya berkembang memasukkan komitmen organisasi sebagai faktor yang bisa

menyebabkan karyawan mengalami *turnover intention*. Komitmen organisasi disini mengacu terhadap bentuk perilaku karyawan terhadap perusahaan secara keseluruhan. Berbeda halnya dengan kepuasan kerja yang hanya mengarah pada pekerjaannya saja (Komariah, Haryono dan Minarsih 2015).

Pengembangan karir dalam perusahaan juga dapat menjadi penyebab timbulnya *turnover intention* karyawan. Penerapan pengembangan karir yang baik akan meminimalisir dampak keinginan karyawan untuk pindah kerja dari perusahaannya. Namun sebaliknya jika karyawan tidak mendapatkan sistem kerja dengan pengembangan karir yang baik akan memicu terjadinya *turnover intention* karyawan (Hafiz, Parizade, dan Hanafi, 2016). Pemberian kompensasi perusahaan kepada karyawan juga menjadi faktor pengembangan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan (Rohmawati dkk 2017). Faktor lain yang dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk pindah kerja adalah stress kerja. Ketika seorang karyawan mengalami stress pada sekitar lingkungan tempat dia bekerja akan berdampak terhadap *turnover intetention* karyawan (Suciati, Haryono, dan Minarsih, 2015). Hasil penelitian Widiawati dkk (2017) mengungkapkan beban kerja juga menjadi faktor terjadinya *turnover intetention* karyawan dalam perusahaan. Jika beban kerja yang diterima oleh karyawan tidak

sesuai dengan kompetensi yang dimiliki maka akan berdampak terhadap rasa ingin pindah karyawan ke perusahaan lainnya.

#### **4. Dampak Terjadinya *Turnover Intention***

Ketika seorang karyawan dalam perusahaan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya, maka akan memberikan dampak pada perusahaan secara organisasional maupun karyawan secara individu. Mobley dkk 1978 (dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih, 2016) menyebutkan beberapa dampak terjadinya *turnover intention*, antara lain:

a. Beban kerja.

Karyawan dalam sebuah perusahaan akan memiliki beban kerja yang meningkat jika karyawan lain mengalami *turnover intention*. Maka dari itu semakin tinggi jumlah karyawan meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat beban kerja yang dimiliki karyawan lain.

b. Biaya rekrutmen karyawan.

Ketika karyawan melakukan pengunduran dari perusahaannya maka perusahaan tentu akan melakukan rekrutmen karyawan kembali untuk menutupi beban kerja karyawan tersebut. Tentu rekrutmen karyawan tersebut menghabiskan banyak biaya terkait waktu maupun fasilitas selama proses berlangsung.

c. Biaya latihan.

Karyawan yang baru direkrut tentu akan butuh menyesuaikan terkait seluruh lingkungan kerja baik dari pekerjaan maupun organisasional. Maka dari itu perlu diadakannya pelatihan terhadap karyawan baru untuk penyesuaian tersebut. Pelatihan yang diadakan terhadap karyawan akan menghabiskan biaya berupa waktu, tenaga pelatih dan lainnya.

d. Produksi yang hilang.

Terjadinya *turnover intention* karyawan mengakibatkan produksi karyawan yang berkurang atau hilang. Hal ini dikarnakan selama berkurangnya jumlah karyawan dalam perusahaan juga akan berimbas pada produksi atau pencapaian yang terkait dengan kinerja dari karyawan tersebut. Semakin tinggi tingkat produktifitas kerja karyawan yang mengundurkan diri, maka semakin tinggi pula hilangnya produksi atau pencapaian perusahaan tersebut.

e. Pemborosan akibat karyawan baru.

Dampak yang terjadi akibat terjadinya *turnover intention* adalah perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk karyawan baru tersebut baik selama proses rekrutmen, pelatihan ataupun lainnya.

f. Stres kerja karyawan.

*Turnover intention* juga dapat berakibat pada stress karyawan lama. Hal ini dikarnakan karyawan lama harus beradaptasi



dengan karyawan baru atau harus menanggung beban kerja yang berlebihan dari karyawan yang meninggalkan perusahaan. Akibat paling buruk dari stress karyawan adalah keinginan karyawan tersebut yang juga ingin melakukan pindah kerja.

## **B. *JOB INSECURITY***

### **1. Definisi *Job Insecurity***

*Job insecurity* adalah perasaan tidak aman dalam bekerja yang dialami karyawan untuk terus melangsungkan pekerjaannya yang tengah mengancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984 dalam Ajiputra, 2015). Menurut Ashford dkk (1989) dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih (2016) mendefinisikan *job insecurity* sebagai tingkat perasaan terancam karyawan dan ketidakberdayaan untuk terus melangsungkan pekerjaannya. Definisi lain menurut Ratnawati dan Kusuma (2002) dalam Kurniawan, Purwana dan Widiyastuti (2016) mengatakan *job insecurity* adalah perasaan stress, khawatir, gelisah, tegang, dan tidak pasti yang bersangkutan dengan kondisi pekerjaannya kedepan. Maka dari itu dapat disimpulkan *job insecurity* adalah perasaan terancam yang dimiliki karyawan yang mengkhawatirkan keberlangsungan pekerjaannya kedepan.

### **2. Dimensi dan Indikator *Job Insecurity***

Adkins dkk (2001) dalam Ajiputra (2015) mengungkapkan ada tiga dimensi dari variabel *job insecurity*. Dimensi yang pertama adalah kemungkinan kehilangan pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan yang

dirasakan karyawan dalam perusahaannya. Dimensi yang kedua adalah kemungkinan perubahan negatif dalam sebuah perusahaan. Hal ini bisa terjadi jika perusahaan mengalami penurunan produksi yang disebabkan penurunan penjualan sehingga akan berdampak pada indikator kelangsungan pekerjaan karyawan. Kelangsungan pekerjaan ini dikarenakan berkurangnya beban kerja perusahaan sehingga akan memungkinkan untuk melakukan perampingan struktur organisasi. Dimensi yang ketiga adalah ketidakberdayaan karyawan untuk menghadapi ancaman dalam pekerjaannya. Indikator ini lebih mengarah terhadap tingkat atau derajat ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan disaat adanya ancaman dalam perusahaan yang dapat memberikan dampak pada kelangsungan karir dalam pekerjaan karyawan.

### **3. Faktor Terjadinya *Job Insecurity***

Penyebab timbulnya perasaan tidak aman dalam bekerja yang dialami oleh karyawan adalah lingkungan kerja sosial yang lebih spesifik lagi yaitu jenis pekerjaan berupa kontrak kerja dan *job feature*. Perusahaan yang menerapkan jenis pekerjaan kontrak kerja ataupun *job feature* akan berdampak kepada timbulnya rasa tidak aman karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa terancam dengan pekerjaannya ke depan dengan kondisi pekerjaan kontrak yang dia alami (Ashford dkk, 1989 dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih, 2016).

Kinnunen dkk (2000) dalam Setiawan dan Hadianto faktor yang mempengaruhi *job insecurity* biasanya adalah faktor posisional seperti pengalaman pengangguran dan pekerjaan kontrak. Pekerjaan kontrak kerja yang disertakan kondisi pengalaman pengangguran individual dapat memicu timbulnya perasaan tidak berdaya karyawan akan masa depan pekerjaannya.

#### **4. Dampak Terjadinya *Job Insecurity***

Ada beberapa dampak yang akan terjadi jika seorang karyawan dalam perusahaan mengalami *job insecurity*. Band dan Tustin (1999) dalam Ajiputra (2015) menyebutkan dampak yang dihasilkan akibat terjadinya *job insecurity* adalah:

- a. Niat keluar dari perusahaan. Karyawan yang mengalami ketidakamanan dalam bekerja, maka dia akan berfikir untuk keluar dari perusahaannya untuk mendapatkan pekerjaan yang menurutnya lebih baik.
- b. Kepuasan kerja yang rendah. Karyawan juga akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya yang rendah jika dia merasa tidak aman dan nyaman dengan pekerjaannya.
- c. Penurunan kreativitas. Dampak dari kepuasan kerja rendah yang dirasakan karyawan adalah daya kreativitas juga akan menurun sehingga akan berdampak pada kinerja perusahaan nantinya.
- d. Kekhawatiran sampai kemarahan. Adanya perasaan tidak aman dalam bekerja akan membuat karyawan gelisah dalam bekerja

sehingga tidak mampu mengontrol dirinya yang akan berakibat pada kemarahan dan kekhawatiran dirinya akan lingkungan kerjanya.

- e. Perasaan murung dan bersalah. Ketika seorang karyawan sudah sampai pada titik kinerja dan produktivitas yang rendah akibat perasaan tidak aman dalam bekerja yang dialami. Maka dia akan merasa bersalah atas dirinya dalam pekerjaannya.

Pasewark dan Strawser (2001) dalam Sanny dan Kristanti (2012) juga mengungkapkan beberapa dampak akibat terjadinya *job insecurity*. *Pertama*, kepuasan kerja yang rendah yang dialami karyawan. *Kedua*, Kepercayaan terhadap organisasi juga akan menurun. *Ketiga*, komitmen terhadap organisasi yang dirasakan karyawan juga akan menurun.

## C. STRES KERJA

### i. Definisi Stres Kerja

Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2001) merupakan kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Pada dasarnya stres tidak selalu berdampak buruk bagi mereka. Walaupun stres sering disebut memiliki konteks negatif, namun stres juga memiliki nilai-nilai positif, seperti menawarkan suatu perolehan yang memiliki potensi.

Stres kerja menurut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simpton*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meigkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Hariandja, 2006) dalam Rahmat Sabuhari, Marwan Man Soleman, dan Zulkifly (2016).

## **ii. Faktor Stres Kerja**

Luthans (2006) menyatakan bahwa penyebab stres ada beberapa faktor, yaitu:

- a. Stresor Ekstraorganisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal memengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.
- b. Stresor Organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari dalam organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih

memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan.

- c. Stresor Kelompok yaitu penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan, misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari karyawan.
- d. Stresor Individual yaitu penyebab stres yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan terlibat konflik dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut.

Menurut Gitosudarmo (2010) penyebab stress yang bersumber dari dalam individu itu sendiri seperti kepribadiannya, nilai, kebutuhan, tujuan, umur dan kondisi kesehatan. Penyebab stress yang bersumber dari luar individu dibedakan lagi menjadi stress yang bersumber dari dalam organisasi dan dari luar organisasi. Sumber stress yang berasal dari luar organisasi itu seperti faktor keluarga, masyarakat dan faktor keuangan. Sedangkan dari dalam organisasi seperti faktor lingkungan fisik, faktor pekerjaan, faktor kelompok kerja, faktor organisasi dan faktor karier.

### iii. Dimensi/Indikator Stres Kerja

Jin *et al.*, (2017) menuturkan indikator dalam stres kerja yaitu ada empat, yaitu:

#### 1. Kekhawatiran

Rasa takut terhadap suatu hal yang baru atau belum diketahui dengan pasti di dalam pekerjaan. Perasaan khawatir selalu dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

#### 2. Gelisah

Perasaan tidak nyaman yang dialami atau dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas dalam bekerja. Biasanya karena tugas tersebut memiliki resiko tinggi.

#### 3. Tekanan

Perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri karena terlalu berat bagi pekerja tersebut.

#### 4. Frustrasi

Rasa kecewa akibat gagal dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut, tidak sesuai ekspektasi.

Berikut merupakan indikator dari stres kerja karyawan (Mangkunegara, 2011), yaitu :

- a. Konflik peran, merupakan bentuk perselisihan pendapat didalam diri seseorang.
- b. Beban kerja, merupakan ketidakseimbangan antara skil yang dimiliki dan tugas yang diberikan atasan.
- c. Hubungan dalam pekerjaan, merupakan jika pekerjaannya banyak, maka akan menyebabkan karir orang tersebut terbebani.
- d. Pengembangan karir, merupakan *shock therapy* dimana menyebabkan karyawan itu kaget dengan perubahan jabatan tersebut dan belum dapat membiasakan dengan suasana baru serta tanggung jawab baru.

**iv. Dampak Stres Kerja**

Dampak stres kerja menurut Gitosudarmo (2000) dalam Prajuna, Febriani, dan Hasan (2017) antara lain:

- a. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- b. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.



- c. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.
- d. Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- e. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin..

#### **D. KERANGKA BERPIKIR & PENURUNAN HIPOTESIS**

##### **1. Pengaruh Job Insecurity terhadap Stres Kerja**

Job Insecurity sangat mungkin mengakibatkan Turnover Intention, ketika karyawan merasa tidak menikmati dengan apa yang di kerjakan dan dengan kondisi yang tidak di harapkan seorang karyawan. Adkins dkk (2001) dalam Ajiputra (2015) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa terancam kehilangan pekerjaan, akan menimbulkan rasa kekhawatiran yang tinggi sehingga meimbulkan munculnya rasa stres dalam bekerja. Adapun penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh Job Insecurity terhadap Stres Kerja, yakni :

**TABEL 2.1**

## Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	PENELITI/TAHUN	HASIL PENELITIAN
1.	Peran <i>Religious Coping</i> Sebagai Moderator Dari <i>Job Insecurity</i> terhadap Stres Kerja Pada Staff Akademik Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta	Triantoro Safaria/2011	Menunjukkan hubungan positif antara <i>Job Insecurity</i> terhadap Stres Kerja. Artinya jika semakin tinggi tingkat <i>Job Insecurity</i> Yang ada maka semakin besar akan timbulnya Stres Kerja terhadap Karyawan
2.	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja sebagai variabel Intervening Pada Karyawan PT.Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan	Mochamad Syaruddin, Wiji Utami, Anugerah Putri Andini/2017	bahwa <i>job insecurity</i> yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya peningkatan pada stres kerja dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan, jadi <i>job insecurity</i> yang tinggi akan menimbulkan stres kerja tinggi.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa ada hubungan antara *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja, sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

**H1: *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.**

## 2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Turnover Intention

Harnoto (2002, dalam Suciati, Haryono, dan Minarsih, 2016) menyatakan bahwa yang menyebabkan timbulnya kadar dan intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik sesuai dengan yang diinginkan. Karyawan yang berhenti dari pekerjaan tentunya didasari dengan faktor-faktor yang membuat dirinya ingin keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan lain, dalam

satunya adalah faktor keamanan dan kenyamanan dalam dunia kerja yang di gelutinya. Beberapa faktor yang juga menyebabkan *job insecurity* di antaranya: Lingkungan kerja, kepuasan kerja, karakteristik individu, dan komitmen organisasi yang ada pada karyawan. Beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan antara Job Insecurity terhadap Turnover Intention, yaitu:

**TABEL 2.2**

Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	PENELITI/TAHUN	HASIL PENELITIAN
1.	Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT.Berkat Abadi Surya cemerlang Semarang	Suciati, Andi Tri Haryono, Magdalena Minarsih/ 2015	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Job Insecurity terhadap Turnover Intention. Yang artinya ketika Job Insecurity tinggi maka akan semakin tinggi juga kemungkinan Turnover Intention karyawan.
2.	Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali.	Ni Ketut Septiari, I Komang Ardana/2016	Bahwa Job Insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention. Yakni ketika ketidak amanan terhadap karyawan tinggi maka tingkat Turnover juga akan tinggi.

Dari uraian tabel diatas juga dapat di artikan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Sehingga hipotesis yang didapat adalah:

**H2: Job Insecurity memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention.**

### 3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Stres kerja merupakan salah satu penyebab terjadinya *Turnover Intention*. Stres kerja sebagai suatu tanggapan adaptif ditengah banyaknya konflik dan perdebatan dalam suatu organisasi, yang membebani karyawan yang dituntut untuk dapat menghasilkan apa yang diinginkan perusahaan. Ada beberapa dampak akibat stres kerja, diantaranya perilaku yang mengakibatkan karyawan memilih keputusan untuk berhenti dari bekerja dan mencari pekerjaan lain yang sesuai. Adapun penelitian terdahulu yang meunjukkan hubungan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*, yakni:

**TABEL 2.3**

#### Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	PENELITI/TAHUN	HASIL PENELITIAN
1.	Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali.	Ni Ketut Septiari, I Komang Ardana/2016	Bahwa Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention. Yakni ketika karyawan mengalami tekanan dalam bekerja akan mengalami stres dimana memicu keinginan karyawan untuk berhenti pada pekerjaannya
2.	Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT.Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan	Mochamad Syaharuddin, Wiji Utama, Anugerah Putri Andini/2017	Terdapat pengaruh positif signifikan, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi stres yang dialami karyawan maka semakin tinggi tingkat <i>Turnover Intention</i> .

Dari uraian tabel diatas dapat diartikan adanya pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention, dan ditarik hipotesis bahwa:

**H3: Stres Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention.**

**4. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi**

Pengaruh Job Insecurity semata-mata tidak berpengaruh secara langsung terhadap Turnover Intention, namun ada stres kerja variabel yang memediasi. Yang berarti ketika karyawan mengalami ketidakamanan saat bekerja tidak berarti akan memiliki keinginan untuk berhenti kerja, namun dapat juga dari keadaan dan kondisi perusahaan yang menyebabkan kondisi stres kerja terjadi pada karyawan. Kondisi stres kerja yang terjadi diakibatkan adanya tekanan yang tidak mampu dihadapi oleh karyawan sehingga akan timbul keinginan untuk berhenti kerja dan mencari pekerjaan lain. Adapun penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan antara pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja sebagai variabel mediasi, yakni:

**TABEL 2.4**

## Ringkasan Penelitian Terdahulu

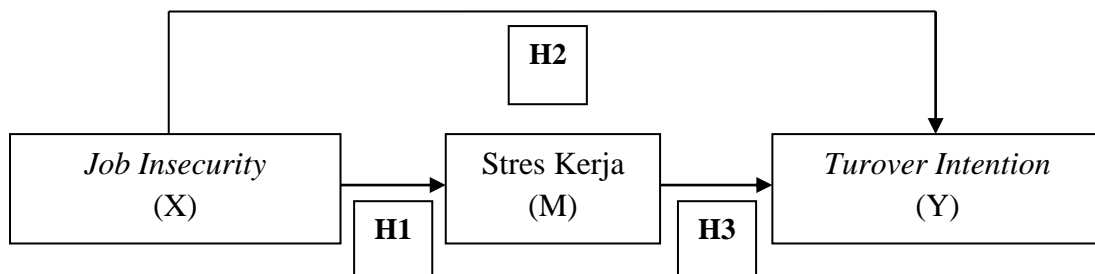
NO	JUDUL	PENELITI/TAHUN	HASIL PENELITIAN
1.	Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan	Mochamad Syaharuddin, Wiji Utama, Anugerah Putri Andini/2017	Terdapat pengaruh positif signifikan, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi stres yang diakibatkan ketidakamanan kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi tingkat <i>Turnover Intention</i> yang terjadi.

Dari pemaparan tabel di atas, dapat diuraikan bahwa adanya pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention secara tidak langsung melalui Stres kerja. Maka hipotesis yang di ambil adalah sebagai berikut:

**H4: Stres Kerja memediasi hubungan antara Job Insecurity terhadap Turnover Intention.**

**E. MODEL PENELITIAN**

Dari pemaparan yang diuraikan oleh peneliti dan didukung pendapat beberapa ahli, Model penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1**

Model Penelitian