

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. *Job Insecurity***

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan kondisi tidak aman yang dirasakan karyawan karena adanya suatu ancaman berupa tidak bisa menjadi pegawai tetap pada perusahaan (Kurniasari, 2004). Ketidakamanan kerja merupakan situasi ketidakberdayan seseorang dalam mempertahankan keberlanjutan yang diinginkan dalam keadaan yang terancam. Saat ini *job insecurity* muncul pada banyak perusahaan mengingat perusahaan mengambil keuntungan pada aspek SDMnya dengan memperkerjakan karyawan yang berstatus sementara atau kontrak. Hal ini berdampak pada karyawan yang merasa *insecure* terhadap status masa depan pekerjaannya.

Menurut (Cuyper, Witte, Elst, & Handaja, 2010) mengartikan ketidakamanan kerja merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja, seperti dikutip oleh (Negara & Dewi, 2017). (Sulistyawati, Nurtjahjanti, & Prihatsanti, 2012) dalam (Negara & Dewi, 2017) menyatakan ketidakamanan kerja adalah suatu bentuk ketidakmampuan yang dirasakan oleh karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan yang disebabkan oleh lingkungan sekitar tempat bekerja.

1. Indikator *job insecurity*.

Terdapat empat indikator *job insecurity* menurut (Cuyper, Witte, Elst, & Handaja, 2010) antara lain :

a. Rasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan

Kondisi karyawan ketika merasa *insecure* pada status keberlanjutan pekerjaannya, khususnya yang sering dialami oleh karyawan kontrak menyebabkan karyawan ini merasa tidak aman pada masa depan pekerjaannya.

b. Keyakinan karyawan untuk bisa mempertahankan pekerjaan

Kemampuan karyawan dapat mempertahankan pekerjaan walaupun dalam situasi yang tidak aman.

c. Kemungkinan akan kehilangan pekerjaan

Karyawan yang merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya kemungkinan sewaktu-waktu akan kehilangan pekerjaannya.

d. Khawatir kehilangan pekerjaan.

Kondisi yang dirasakan karyawan apabila karyawan tidak mampu menghadapi tantangan di tempat bekerjanya sehingga menyebabkan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan sewaktu-waktu.

## 2. Faktor penyebab job insecurity.

Menurut (Robbins & Timothy, 2009) dalam (Annisa, Taufiqurrahman, & Fitri, 2017) terdapat faktor penyebab timbulnya *job insecurity* dilihat dari karakteristik individu, diantaranya yaitu :

- a. Bertambahnya umur pada karyawan maka dapat menurunkan produktifitas kerja sehingga pekerjaan kurang maksimal dilakukan. Sehingga menimbulkan ketidakamanan bekerja pada diri karyawan.
- b. Status perkawinan menjadi faktor kesesuaian antar kepribadian dan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai kesesuaian atau tidak cocok dengan pekerjaannya maka karyawan akan merasa tidak aman pada pekerjaannya.
- c. Tingkat kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat taraf yang berbeda-beda, sehingga bilamana karyawan merasakan puas dengan hasil pekerjaannya maka terdapat karyawan lainnya yang belum tentu merasakan puas dengan pekerjaannya. Lantas karyawan tersebut tidak dapat mengalami rasa puas dengan pekerjaannya.

## 3. Faktor akibat/dampak *job insecurity*.

Apabila karyawan merasakan *job insecurity* secara berkepanjangan, hal ini berdampak pada kualitas pekerjaannya, sehingga mempengaruhi pada jalannya operasional diperusahaan. Menurut

(Ashford, Lee, & Bobko, 1989) dalam (Novliadi, 2009) menyatakan *job insecurity* yang dirasakan karyawan dapat menyebabkan :

a. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Suatu kondisi ketika karyawan merasa terancam dengan keberlanjutan masa depan pekerjaannya maka karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru, sehingga membuat ia merasa aman akan pekerjaannya.

b. Komitmen organisasi yang rendah

Karyawan merasakan *insecure* yang berkepanjangan dapat menimbulkan komitmen pada organisasi yang rendah.

c. *Trust* organisasi yang rendah

Karyawan yang merasa kegelisahan pada saat bekerja ketika dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan maka kepercayaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi akan rendah.

d. Kepuasan kerja yang rendah

Karyawan yang merasa terancam dengan keberlanjutan masa depan pekerjaan maka menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

## **B. Kepuasan Kerja**

Teori Kontrak Psikologi (Psychological Contract Theory) menyatakan bahwa kondisi ketidakpastian dalam organisasi akan menimbulkan berbagai masalah serius, salah satunya adalah *job insecurity*

yang akan berdampak pada kepuasan kerja pegawainya (Silla, Gracia, Manas, & Peiro, 2010) dalam (Setiawan & Putra, 2016).

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan yang dimiliki karyawan mengenai hal-hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja ini dapat dirasakan oleh karyawan dengan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya. Sikap kepuasan kerja ini dapat berlaku bagi individu maupun kelompok. Perasaan puas terhadap pekerjaan dapat dilihat dari beberapa aspek, diantaranya yaitu kepemimpinan yang baik, kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi, kebijakan manajemen, kompensasi, penghargaan, dan suasana lingkungan kerja.

Menurut (Sutrisno, 2010) dalam (Hamali, 2016, hal. 202) mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016) menyatakan kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada intinya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif,

sehingga dapat membentuk suasana nyaman dan semangat dalam bekerja. Hal tersebut merupakan peran dari pemimpin organisasi/perusahaan yang dapat memotivasi dan memiliki hubungan dengan karyawan dengan baik, sehingga hasil dari sikap positif ini karyawan akan saling menghormati, menghargai sesama karyawan, terdapat sistem kerja yang baik, dan keterbukaan.

#### 1. Dimensi kepuasan kerja

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016) terdapat 6 dimensi yang dominan, antara lain :

##### a. Kepemimpinan

Pemimpin yang baik menurut karyawan adalah pemimpin yang dapat memotivasi dan terbuka, sehingga dapat kepuasan tersendiri bagi karyawan.

##### b. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi

Seseorang yang menyukai pekerjaannya karena telah memiliki keahlian khusus di bidang pekerjaannya, sehingga karyawan dapat maksimal dalam bekerja. Sebaliknya jika keahlian yang dimiliki kurang maka karyawan akan timbul rasa kurang percaya diri atas pekerjaannya dan tidak merasa puas pada pekerjaannya.

##### c. Kebijakan manajemen

Kebijakan manajemen pada perusahaan mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan, karena kebijakan tersebut

biasanya tidak sepenuhnya dapat diterima oleh karyawan meskipun kebijakannya itu baik. Akan tetapi kebijakan yang memiliki sifat diskriminatif akan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan.

d. Kompensasi

Kompensasi dinilai secara adil dan sesuai dengan aspek-aspek kontribusi dan kinerja karyawan, dapat menimbulkan kepuasan kerja.

e. Penghargaan

Penghargaan merupakan bentuk apresiasi berupa kebanggaan tersendiri bagi seseorang atau karyawan. Seseorang akan merasa senang jika dapat dihargai dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan semangat dan kepuasan kerja.

f. Susana lingkungan

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

Menurut (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1993) dalam (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016) mengemukakan terdapat aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja atau disebut terdapat lima dimensi kepuasan kerja, antara lain :

a. Upah

Seseorang akan merasa puas pada pekerjaan ketika upah yang diterima sesuai dengan kontribusinya pada pekerjaan, sehingga dapat memenuhi kehidupannya.

b. Pekerjaan

Seseorang akan merasa senang ketika tugas yang diterima dianggap menarik, dapat berkesempatan untuk belajar, dan diberikan tanggungjawab terhadap pekerjaan.

c. Kesempatan promosi

Promosi adalah sebuah kesempatan yang dimiliki oleh karyawannya untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja pada perusahaan.

d. Penyalia

Supervisi/penyelia dapat menunjukkan perhatian dan dapat menghargai karyawan merupakan sesuatu hal yang diharapkan oleh karyawan, sehingga karyawan mempunyai figur berupa panutan yang baik dari seorang pemimpin. Hal tersebut dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja.

e. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan faktor penting dari kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Rekan kerja yang menunjukkan sikap bersahabat dan selalu mendorong untuk maju dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja pada karyawan.

Selain itu (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006) menambahkan dua dimensi dari kelima dimensi yang dibuat oleh (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1993), diantaranya yaitu :

a. Kondisi pekerjaan

Situasi dimana lingkungan fisik kerja dapat memberikan kenyamanan untuk karyawan dalam mendukung produktifitas kerjanya.

b. Keamanan Pekerjaan

Keyakinan pada karyawan bahwa posisi dalam kerjanya relatif aman dan terdapat peluang untuk dapat terus bekerja dalam organisasi.

2. Indikator kepuasan kerja.

Terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Luthans, 2007) dalam (Changriawan, 2017), diantaranya yaitu :

a. Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah

Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya apabila gaji atau upah yang diterima sesuai dengan harapan dan pengorbanannya selama bekerja.

b. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya, apabila menganggap pekerjaan tersebut memberikan suatu pembelajaran yang bermanfaat dan tanggung jawab yang berarti.

c. Kepuasan terhadap rekan kerja

Karyawan akan merasa puas pada pekerjaannya apabila memiliki rekan kerja yang selalu mendukung dalam bekerja dan memiliki ikatan persaudaraan yang kuat.

d. Kepuasan terhadap promosi

Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila perusahaan membuka kesempatan dengan menawarkan untuk mengembangkan jenjang kariernya yang lebih tinggi.

e. Kepuasan terhadap pengawasan kerja

Karyawan akan merasa puas pada pekerjaannya apabila supervisi memberikan perhatian dan pengawasan dengan baik.

3. Faktor penyebab kepuasan kerja.

Menurut (Sutrisno, 2010, hal. 80) dalam (Hamali, 2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

a. Faktor Psikologis

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b. Faktor Sosial

Yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor Fisik

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

d. Faktor Finansial

Yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, bermacam tunjangan, pemberian fasilitas kerja, dan promosi.

4. Faktor akibat

Terdapat respon pekerja terhadap ketidakpuasan menurut Robbins & Judge (2015) dalam (Damayanti, Hanafi, & Cahyadi, 2018) antara lain :

a. Respon keluar

Karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan perilakunya dengan mengundurkan diri dari perusahaan, sehingga karyawan akan mencari posisi baru dan meninggalkan perusahaan.

b. Respon suara

Karyawan memberikan respon berupa masukan seperti saran memperbaiki permasalahan dan melakukan perbaikan pada atasan secara aktif dan konstruktif.

c. Respon kesetiaan

Respon yang dilakukan karyawan secara pasif tetapi karyawan masih merasa optimis menunggu sampai kondisi membaik, termasuk berdiskusi pada perusahaan dengan menyikapi kritikan dari eksternal dan memiliki keyakinan pada para manajemennya dan perusahaan akan melakukan hal yang baik.

d. Respon pengabaian

Respon yang dilakukan karyawan secara pasif dengan membiarkan kondisi semakin buruk seperti seringnya absen dan melakukan keterlambatan secara sengaja.

### C. *Turnover intention*

(Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978) dalam (Halimah, Fathoni, & Minarsih, 2016) memaparkan *turnover intention* merupakan suatu niatan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat yang lain sesuai dengan pilihannya sendiri. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda, seperti dikutip oleh (Abdillah, 2012) dalam (Negara & Dewi, 2017).

Menurut (Mathis & Jackson, 2009) dalam (Annisa, Taufiqurrahman, & Fitri, 2017), terdapat dua jenis *turnover intention* yang dialami karyawan, yaitu *turnover* secara tidak sukarela dan *turnover* secara sukarela, antara lain :

a. *Turnover* secara tidak sukarela

Dapat terjadi ketika karyawan memiliki kinerja yang buruk dan melakukan pelanggaran pada peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan melakukan turnover secara tidak sukarela dipicu karena tidak mengamalkan kebijakan operasional berupa peraturan-peraturan yang harus dijalankan di perusahaan dan tidak terpenuhinya standar kinerja pada karyawan.

b. *Turnover* secara sukarela

Dapat terjadi ketika karyawan memiliki kemauan sendiri untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan dikarenakan beberapa faktor antara lain yaitu peluang karier yang menjanjikan sehingga karyawan merasa lebih sejahtera, kompensasi berupa gaji yang lebih menguntungkan, pengawasan, lokasi geografis, dan alasan pribadi/keluarga.

1. Indikator *turnover intention*.

Menurut (Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978) *turnover intention* memiliki beberapa indikator antara lain :

a. Berpikir Untuk Keluar (*Thinking of quitting*)

Karyawan yang mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan, akan berpikir terlebih dahulu untuk keluar dari perusahaan atau akan tetap tinggal di perusahaan setelah

melalui beberapa pertimbangan menurut persepsi pemikiran karyawan. Karyawan yang memikirkan untuk keluar disebabkan karena ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

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

Ketika karyawan sudah memikirkan untuk keluar dari perusahaan maka langkah selanjutnya yaitu karyawan akan mencari alternatif pekerjaan di luar perusahaan yang dirasa alternatif pekerjaan tersebut membawa manfaat yang lebih baik.

c. Berniat untuk keluar (*Intention to quit*)

Karyawan yang sudah memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan terlebih sudah mendapatkan alternatif pekerjaan yang sesuai maka karyawan akan memutuskan untuk tetap bekerja pada perusahaan atau memutuskan akan keluar dari perusahaan.

Menurut (Adenguga, Titilola A, & Kolawole O. A, 2013) dalam (Prabawa & Suwandana, 2017) mengemukakan Indikator *turnover intention* sebagai dasar karyawan memiliki niatan untuk keluar antara lain yaitu timbulnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, timbulnya keinginan karyawan untuk melakukan pencarian pekerjaan

baru, dan timbulnya keinginan karyawan untuk melakukan *re-sign* dari perusahaan dalam beberapa bulan yang akan datang.

## 2. Faktor penyebab *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aryansah & Kusumaputri , 2013) dalam (Arnanta & Utama, 2017) mengenai penyebab terjadinya *turnover intention* diantaranya yaitu disebabkan karena stres pada pekerjaan, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, komitmen pada organisasi, dan iklim organisasi.

Menurut (Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978) mengemukakan beberapa faktor penyebab seseorang berkeinginan pindah kerja (*turnover intention*) antara lain sebagai berikut:

### a. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah proses psikologi yang terdapat pada diri seseorang berupa kehendak/minat dan pandangan yang akan dibawa pada seseorang dalam pekerjaannya. Kepribadian individu dapat mempengaruhi keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan antara lain seperti usia, tingkat pendidikan, dan status perkawinan.

### b. Lingkungan Kerja

Hal yang membuat seseorang memiliki *turnover intention* dapat disebabkan faktor dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Adapun lingkungan fisik diantaranya mencakup lokasi pekerjaan,

keadaan temperatur suhu, cuaca di lokasi, dan bentuk konstruksi bangunan. Sedangkan pada lingkungan sosial mencakup budaya di lingkungan pekerjaan dan kualitas kehidupan pekerjaan.

c. Kepuasan Kerja

Pandangan mengenai kepuasan yang dirasakan seseorang dalam bekerja dapat berhubungan pada niatan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Salah satunya adalah kepuasan atas gaji/upah maupun promosi jabatan, kepuasan pada antar karyawan/rekan kerja, dan kepuasan akan teknis pekerjaan.

d. Komitmen organisasi

Komitmen mengarah pada respon emosional pada seseorang untuk keseluruhan organisasi/perusahaan.

3. Faktor akibat.

Adapun dampak dari tingginya turnover pada karyawan menyebabkan perusahaan secara tidak langsung harus melakukan pengeluaran biaya-biaya berupa perekrutan karyawan baru. Di lain sisi perusahaan akan kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Akan tetapi hal tersebut dapat diantisipasi dengan mengisi kekosongan jabatan sehingga perusahaan dapat beroperasi secara normal. Selain perekrutan, perusahaan harus memberikan pelatihan bagi karyawan baru sesuai bidang pekerjaan agar pada saat melaksanakan pekerjaan dapat mengurangi tingkat kesalahan yang dilakukan oleh

karyawan baru dan dapat menghambat jalannya operasional perusahaan (Park, Boyle, Bergquist- Beringer, Staggs, & Dunton, 2014) dalam (Asmara, 2017). Menurut (Suryani, 2011) dampak dari turnover intention membuat perusahaan akan banyak biaya yang dikeluarkan diantaranya masa penyesuaian/orientasi pada pekerjaan yang dilakukan karyawan baru, lembur, dan pengawasan terhadap karyawan baru agar dapat mengevaluasi pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) seperti yang dikutip (Asmara, 2017).

Menurut (Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

a. Beban kerja

Efek dari tingginya turnover intention pada karyawan, membuat kekosongan pada bidang pekerjaan. Hal tersebut dapat meningkatnya beban pekerjaan yang dirasakan karyawan, dalam mengisi kekosongan bidang pekerjaan. Apabila terdapat banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka beban pekerjaan akan semakin meningkat.

b. Biaya penarikan karyawan

Imbas dari tingginya turnover intention membuat perusahaan mengeluarkan biaya penarikan karyawan berupa pengiklanan penerimaan karyawan baru, biaya fasilitas proses seleksi dan wawancara.

c. Biaya Pelatihan

Meningkatnya biaya pelatihan pada perusahaan, dialokasikan untuk memfasilitasi karyawan baru berupa training dan orientasi sesuai bidang pekerjaan.

d. Hilangnya produktivitas selama masa transisi karyawan

Hilangnya karyawan yang berpengalaman membuat produktivitas perusahaan menurun, dan harus merekrut kembali karyawan baru agar memiliki skill yang mumpuni. Sehingga dapat optimalnya produktivitas di suatu perusahaan.

e. Tidak efisiennya pengeluaran pada perusahaan

Tingginya turnover intention pada karyawan menyebabkan perusahaan mengeluarkan banyak biaya pengeluaran, yang sebetulnya dapat dihindari jika perusahaan mengelola karyawannya dengan baik. Sehingga karyawan dapat bertahan dan kemungkinan memiliki keinginan keluar dari perusahaan akan rendah.

f. Memicu stres karyawan

Dampak terjadinya turnover, mengharuskan karyawan lama untuk beradaptasi dengan karyawan baru. Bila karyawan lama tidak bisa beradaptasi dengan baik maka akan memicu stres. Hal tersebut akan membuat karyawan lama berkeinginan untuk keluar dari perusahaan.

#### D. PENURUNAN HIPOTESIS

##### 1. Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.

*Job insecurity* atau ketidakamanan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan seseorang seperti tegang, gelisah dan khawatir terhadap keberadaan masa depan pekerjaannya, sedangkan kepuasan kerja adalah hasil persepsi pengalaman selama bekerja pada seseorang mengenai puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya.

Dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap Kepuasan kerja. Seseorang yang merasa tidak aman tentang keberlanjutan masa depan pekerjaannya, dan merasa khawatir ketika kehilangan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja yang dirasakan seseorang akan rendah.

Rasa *insecure* yang dirasakan seseorang dan secara berkelanjutan menyebabkan produktifitas kinerja yang dilakukan seseorang akan rendah dan dapat mempengaruhi rendahnya persepsi pada kepuasan kerjanya.

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang mem-back up penelitian ini yaitu penelitian dari (Setiawan & Putra, 2016) dengan judul “Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan legian *village hotel*”. Penelitian ini menggunakan alat analisis data yang diolah menggunakan teknik *Path Analysis* dan menggunakan program SPSS 13.0. Hasil penelitian (Setiawan & Putra, 2016) menunjukkan *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh (Pangat, 2013) dengan judul penelitian “*Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Upaya Kelola Profitama*”. Penelitian ini menggunakan alat analisis Ordinary Least Square (OLS) dengan software SPSS 15.0. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job insecurity* dengan kepuasan kerja.

Penelitian dari (Martini & Waluyo, 2014) dengan judul penelitian “*Pengaruh Jangka Pendek Job Insecurity Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing PT. Askes (Persero) Kantor Pusat*”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menyatakan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya yang berjudul *The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behavior, and Negative Emotions of Employees* oleh (Reisel, Probst, Chia, Maloles, & König, 2010) dengan menggunakan alat analisis AMOS versi 6.0. Hasil penelitian ini *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyusun dugaan sementara atau Hipotesis sebagai berikut :

**H1 : *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.**

2. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang diekspresikan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut merupakan hasil persepsi mengenai terpenuhinya harapan-harapan yang di inginkan oleh seseorang dari kontribusinya selama bekerja, sedangkan *turnover intention* adalah suatu niatan pada seseorang untuk meninggalkan organisasi/perusahaan guna mencari sesuatu yang membuat seseorang itu merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya.

Apabila suatu perusahaan memperhatikan karyawannya yaitu dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier, pemberian upah yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, kondisi fisik pekerjaannya yang membuat karyawan merasa nyaman dan maksimal dalam bekerja, dan juga terdapat rekan kerja yang selalu mendukung dan bersahabat. Maka niatan seseorang untuk keluar dari organisasi/perusahaan atau bahkan mencari alternatif pekerjaan diluar organisasi/perusahaan akan rendah.

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang mem-back up penelitian ini yaitu penelitian dari (Arnanta & Utama, 2017) yang berjudul “*Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Dharma Siadja*”. Penelitian ini menggunakan alat analisis teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015) mengenai “*Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi Pada Lembaga Pengelolaan Dana Bergulir Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah)*”. Alat analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian ini yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh (Dewi, 2017) yang berjudul “*Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Panca Surya Agrindo (PSA) Kabupaten Rokan Hulu*”. Penelitian ini menggunakan alat analisis jalur (*Path Analysis*) dengan SPSS. Hasil penelitian yang dilakukan Dewi menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyusun dugaan sementara atau Hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.**

3. Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Ketidakamanan kerja adalah suatu sikap kekhawatiran dan ketidakpastian yang dirasakan pada seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat mempengaruhi langsung niatan seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang membuat seseorang merasa aman terhadap

pekerjaannya. Apabila seseorang sudah memutuskan untuk keluar dari organisasi/perusahaan, hal ini berdampak pada organisasi/perusahaan seperti kekurangan tenaga kerja, dan tidak efisien terhadap produktifitasnya. Karena organisasi/perusahaan harus merekrut kembali tenaga kerja untuk mengisi kekosongan jabatan pekerjaan dan harus mengeluarkan biaya training kembali.

Dalam penelitian ini didukung oleh beberapa *backup* penelitian terdahulu dari (Annisa, Taufiqurrahman, & Fitri, 2017) yang berjudul “*Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICKY) Pekanbaru*”. Penelitian yang dilakukan (Annisa, Taufiqurrahman, & Fitri, 2017) menggunakan alat analisis deskriptif dengan analisis kuantitatif yaitu regresi linier berganda dengan SPSS versi 18.0. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Widyasari, Dewi, & Subudi, 2017) dengan judul “*Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar*”. Penelitian ini menggunakan teknik Path Analysis dengan SPSS versi 17.0. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian dari (Lee & Jeong, 2017) yang berjudul “*Job insecurity and Turnover Intention : Organizational Commitment as Mediator*”. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS versi 22.0 untuk menyelidiki keandalan masing-masing variabel dan korelasi antar variabel, dan program pemodelan persamaan struktural AMOS versi 22.0 untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian yang dilakukan (Lee & Jeong, 2017) menunjukkan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh (Hendrayani, 2013) dengan judul “*Pengaruh Komitmen Dan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover Pada Operator Garuda Call Center*”. Alat analisis yang digunakan Hendrayani dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS versi 19.0. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari *job insecurity* terhadap *intensi turnover*.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyusun dugaan sementara atau Hipotesis sebagai berikut :

**H3 : *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.**

4. Pengaruh kepuasan kerja memediasi pengaruh antara ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*.

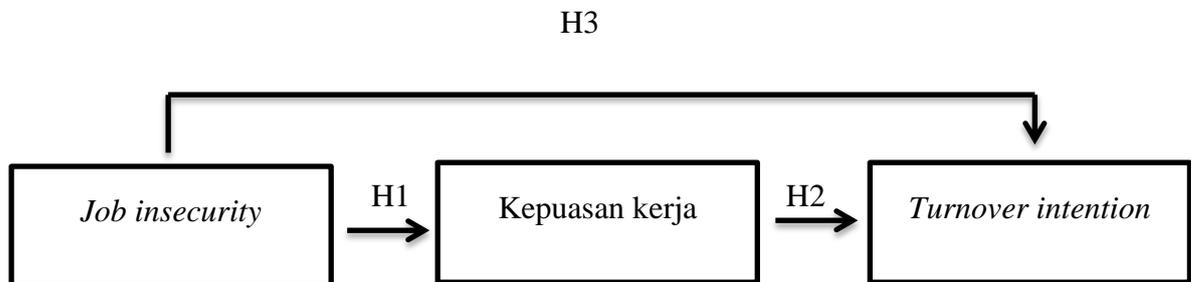
Seseorang merasa tidak berdaya dengan status pekerjaan yang bersifat sementara atau memiliki masa kontrak pada pekerjaannya. Ataupun kurangnya kesempatan mendapatkan promosi dari perusahaan, sehingga seseorang sulit untuk mengembangkan kariernya dan tidak

tercapainya rasa aman terhadap pekerjaan. Maka hal tersebut menyebabkan perasaan puas yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya akan rendah. Adanya kepuasan kerja ini akan mempengaruhi keinginan seseorang untuk berpindah (*turnover intention*). Karena ketika seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya menganggap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan seperti mendapatkan upah yang sesuai dengan kontribusinya selama bekerja, dan juga perusahaan memberikan perhatian berupa kesejahteraan untuk karyawan dengan menawarkan posisi jabatan yang lebih tinggi, sehingga niatan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan diluar perusahaan akan rendah. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap dan minat terhadap melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyusun dugaan sementara atau Hipotesis sebagai berikut :

**H4 : kepuasan kerja memediasi pengaruh antara ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*.**

## E. MODEL PENELITIAN



**Gambar 2. 1**  
**Model Penelitian**

Keterangan :

H1 : (Setiawan & Putra, 2016) ; (Pangat, 2013) ; (Martini & Waluyo, 2014) ;  
(Reisel, Probst, Chia, Maloles, & König, 2010)

H2 : (Arnanta & Utama, 2017) ; (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015);  
(Dewi, 2017)

H3 : (Annisa, Taufiqurrahman, & Fitri, 2017) ; (Lee & Jeong, 2017) ;  
(Hendrayani, 2013) ; (Widyasari, Dewi, & Subudi, 2017)