

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Job Insecurity*

a. Definisi *Job Insecurity*

Menurut Smithson dan Lewis (2000) dalam Sandi (2014) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (*perceived impermanace*).

Menurut Ermawan (2007), *job insecurity* didefinisikan sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Pegawai yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Menurut Ashford et al. (1989) dalam Sandi (2014), *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. Makin

banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Secara umum, *job insecurity* adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Sandi (2014), sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam.

Menurut Ameen et al. (1995) dalam Sandi (2014), ancaman ini dapat terjadi pada aspek pekerjaan atau keseluruhan pekerjaan. Komponen kelima menekankan kemampuan pada kemampuan individu untuk menghadapi ancaman yang teridentifikasi dari komponen sebelumnya. Secara rinci, lima komponen *job insecurity* yang dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Arti penting aspek kerja (*the importance of work factor*), berupa ancaman yang diterima pada berbagai aspek kerja seperti promosi, kenaikan upah atau mempertahankan upah yang diterima saat ini, mengatur jadwal kerja. Karyawan yang terancam kehilangan aspek pekerjaan tersebut akan memiliki *job insecurity* lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak merasa terancam.
- 2) Arti penting keseluruhan kerja (*the importance of job event*) seperti kejadian promosi, kejadian untuk diberhentikan sementara waktu, kejadian dipecat. Individu yang mendapat ancaman terhadap

kejadian kerja penting lebih memungkinkan memicu *job insecurity* dibandingkan ancaman pada kejadian kerja yang tidak penting.

- 3) Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja (*Likelihood of negative change in work factor*). Semakin besar timbulnya ancaman negatif pada aspek kerja akan memperbesar kemungkinan timbulnya *job insecurity* karyawan dan sebaliknya.
- 4) Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja (*likelihood of negative job event*). Semakin besar kemungkinan negatif menimpa kejadian kerja, maka semakin besar potensi untuk kehilangan pekerjaan yang berakibat memperbesar timbulnya *job insecurity* karyawan dan sebaliknya
- 5) Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yang dirasakan individu membawa dampak pada cara individu menghadapi keempat komponen diatas. Menurut Ashford et. al (1989) dalam Sandi (2014), jika individu menerima ancaman pada aspek kerja atau kejadian kerja maka mereka akan menghadapinya sesuai kemampuan yang dimilikinya. Semakin tinggi atau rendahnya *powerlessness* akan berakibat semakin tinggi atau rendahnya *job insecurity* yang dirasakan individu.

Menurut Hellgren, et al. (2002) dalam Sandi (2014), terdapat dua bentuk *job insecurity* yaitu *job insecurity* kuantitatif, yaitu khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan perasaan khawatir

kehilangan pekerjaan. Sementara *job insecurity* kualitatif mengacu pada perasaan potensi kerugian dalam kualitas posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji pengembangan. Kedua sisi yang berbeda dari *job insecurity* adalah untuk dijadikan pengalaman subjektif, berdasarkan pada persepsi individu dan pemahaman tentang lingkungan dan situasi, dan mengacu pada antisipasi dari peristiwa stress kehilangan pekerjaan itu sendiri.

b. Dimensi atau Indikator *Job Insecurity*

Menurut Nugraha (2010) dalam Sandi (2014), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *job insecurity*, yaitu:

- 1) Arti pekerjaan itu bagi individu.
- 2) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- 3) Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- 4) Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.
- 5) Tingkat Ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Ashford dkk (1989) dalam Novliadi (2009), mengkategorikan faktor-faktor penyebab *job insecurity* kedalam 3 kelompok sebagai berikut:

- 1) Kondisi lingkungan dan organisasi

Kondisi lingkungan dan organisasi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, misalnya: komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *downsizing*, *restrukturisasi*, dan *merger* oleh perusahaan. Menurut Deston dan Wisdom (1991) dalam Novliadi (2009), menyatakan bahwa organisasi yang paling sukses dalam menghadapi perubahan yang terjadi adalah organisasi yang menciptakan tradisi pembelajaran. Menurut Susanto (2004) dalam Novliadi (2009), menyatakan bahwa organisasi pembelajar merupakan organisasi yang siap menghadapi perubahan dengan mengelola perubahan itu sendiri (*managing change*).

2) Karakteristik individual dan jabatan pekerja

Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri dari: usia, *gender*, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latar belakang budaya, status, sosial ekonomi dan pengalaman kerja.

3) Karakteristik personal pekerja

Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* misalnya: *locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat menyebabkan *job insecurity* pada karyawan adalah kondisi lingkungan dan organisasi.

d. Dampak Job Insecurity

Menurut Ashford dkk (1989) dalam Novliadi (2009), menyatakan bahwa mengkonseptualisasikan *job insecurity* sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi, dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis, seperti tidak bisa tidur, dan kehilangan selera makan. Perasaan *job insecurity* dapat mengakibatkan permasalahan somatis dan hipertensi.

Berdasarkan penelitian Ashford dkk (1989) dalam Novliadi (2009), diketahui bahwa *job insecurity* yang tinggi yang dirasakan karyawan akan berhubungan dengan :

1) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Ketegangan yang dipengaruhi oleh *job insecurity* juga penting disebabkan karena efeknya terhadap *turnover*. Seperti *stressor* yang lain, *job insecurity* mungkin berhubungan dengan respon penarikan diri atau sebuah usaha untuk menghindari stress. Oleh karena itu, *job insecurity* seharusnya mempunyai hubungan yang positif dengan keinginan untuk bekerja. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Novliadi (2009), orang yang mengalami *job insecurity* mungkin juga meninggalkan pekerjaan demi alasan yang masuk akal. Hal ini akan masuk akal bagi karyawan yang khawatir terhadap kesinambungan pekerjaan mereka, kemudian mencari kesempatan karir yang lebih aman.

2) Komitmen organisasi yang rendah

Menurut Ashford dkk (1989) dalam Novliadi (2009), menyatakan bahwa orang yang mengembangkan pendekatan efektif dalam sikap terhadap perusahaan sepanjang waktu menunjukkan sebagai level komitmen, kepuasan dan kepercayaan yang tinggi. Perasaan *job insecurity* dapat mengancam pendekatan tersebut terhadap perusahaan. Karyawan mengharapkan perusahaan dapat diandalkan untuk menegakkan akhir dari kontrak diantara mereka. Penerimaan *job insecurity* mungkin merefleksikan persepsi individu bahwa perusahaan telah membatalkan kontrak, dalam hal ini tampilan penting terancam, pekerjaan berada dalam bahaya (bahkan keduanya) dan kesetiaan dipengaruhi secara negatif.

3) *Trust* organisasi yang rendah

Menurut Ashford dkk (1989) dalam Novliadi (2009), menyatakan bahwa individu yang merasa bahwa perusahaan tidak dapat diandalkan untuk menghasilkan komitmen terhadap karyawannya, dapat mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi. *Job insecurity* akan berhubungan secara negatif dengan komitmen karyawan dan kepercayaan mereka terhadap perusahaan. Hubungan ini akan terjadi karena karyawan yang *insecure* akan kehilangan kepercayaan dan keyakinan bahwa perusahaan dapat diandalkan dan pendekatan mereka terhadap perusahaan mereka akan berkurang.

4) Kepuasan kerja yang rendah

Menurut Ashford dkk (1989) dalam Novliadi (2009), menyatakan bahwa persepsi terhadap *job insecurity* akan berhubungan secara negatif dengan pengukuran kepuasan kerja. Karyawan dengan tingkat persepsi terhadap *job insecurity* yang rendah akan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Para peneliti telah mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu respon efektif terhadap pekerjaan dan tugas. Orang yang merespon secara efektif terhadap pekerjaan dalam kondisi dimana mereka secara kognitif mempresentasikan atau menerima pekerjaan tersebut.

2. Job Stress

a. Definisi Job Stress

Masalah stres yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan. Berikut ini adalah definisi stres kerja menurut para ahli sebagai berikut.

Menurut Mangkunegara (2012), stres adalah “Perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Menurut Handoko (2012), stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan”.

Menurut Velnampy dan Aravinthan (2013) dalam Akwan, dkk (2014), stres dapat didefinisikan sebagai pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya.

Menurut Karimi dan Alipour (2011) dalam Akwan, dkk (2014), mendefinisikan stress sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu yang kemampuan dan sumber dayanya tidak dapat diatasi dengan tuntutan, peristiwa dan situasi di tempat kerja mereka.

Menurut Widiyanti (2008) dalam Akwan, dkk (2014), mengartikan stres sebagai interaksi antara karakter lingkungan dengan perubahan psikologis dan fisiologis, yang menyebabkan penyimpangan dari performa normal mereka.

Menurut Mangkunegara (2012), menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Robbins (2013), mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan.

Menurut Handoko (2012), mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan

kondisi emosi seseorang. Stres sering dikatakan membawa konteks negatif, namun juga memiliki nilai positif jika masih dalam keadaan yang wajar, karena akan menambah semangat dalam bekerja, motivasi dan kinerja.

Menurut Robbins dan Judge (2015), beberapa karyawan menganggap tekanan dari beban kerja yang tinggi merupakan tantangan positif yang mampu memperkaya kualitas kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara (2012), mengemukakan bahwa stres kerja diukur oleh beberapa hal, antara lain: beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, serta perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin.

Menurut Robbins (2013), stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.

Menurut Anwar Mangkunegara (2012), menyebutkan stres kerja merupakan perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

b. Dimensi atau Indikator *Job Stress*

Menurut Manurung dan Ratnawati (2012) dalam Dwiningtyas (2015), mengemukakan ada dua indikator *job stress*, yaitu :

1) *Stressor* Organisasi

Yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.

2) *Stressor* Individual

Yang terjadi atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A, *control personal*, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

c. Faktor-faktor Penyebab Timbulnya *Job Stress*

Menurut Robbins (2013), ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan,

1) Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

a) Ketidakpastian Ekonomi

Ketidakpastian harga barang yang cenderung untuk terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

b) Ketidakpastian Politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

c) Ketidakpastian Teknologis

Menurut Robbins (2013), inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

2) Faktor Organisasi

Menurut Robbins (2013), banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, sehingga dikategorikan faktor-faktor ini di sekitar tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi

a) Tuntutan Tugas

Menurut Robbins (2013), merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisile Lini perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kesepakatan dirasakan berlebihan. akin banyak kesalingtergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang yang lain, makin potensial stres.

b) Tuntutan Peran

Menurut Robbins (2013), tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirunjukkan atau dipuaskan.

c) Tuntutan Antar Pribadi

Menurut Robbins (2013), tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan, dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d) Struktur Organisasi

Menurut Robbins (2013), struktur organisasi menentukan tingkat *diferensiasi* (pembedaan) dalam organisasi, tingkat

aturan dan pengaturan serta dimana keputusan diambil, aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan, bila kebijakan yang dibuat oleh struktur organisasi tidak memperhatikan perbedaan dalam organisasi maka akan dapat menimbulkan stres bagi karyawan karena kebijakan yang sepihak.

e) Kepemimpinan Organisasi

Menurut Robbins (2013), menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.

f) Tahap Hidup Organisasi

Menurut Robbins (2013), organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu, tahap kehidupan organisasi yaitu dimana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan terutama penuh dengan stres yang pertama didirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian,

pemberhentian dan suatu perangkat ketidakpastian yang berbeda stres cenderung paling kecil dalam tahap dewasa dimana ketidakpastian berada pada titik terendah.

3) Faktor Individual

Menurut Robbins (2013), menjelaskan faktor individual disini bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

1) Masalah Keluarga

Menurut Robbins (2013), keluarga secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

2) Masalah Ekonomi

Menurut Robbins (2013), masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

4) Kepribadian

Menurut Robbins (2013), suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

Menurut Handoko (2012), hampir setiap kondisi kerja menimbulkan stres tergantung pada reaksi karyawan. di antara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Beban kerja yang berlebihan
- b) Tekanan atau desakan waktu
- c) Kualitas supervisi yang jelek
- d) Iklim politis yang tidak aman
- e) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- g) Kemenduaan peranan (role ambiguity)
- h) Frustrasi
- i) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k) Berbagai bentuk perubahan

Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stres “off-the-job” antara lain:

- a) Kekuatiran finansial

- b) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c) Masalah-masalah fisik
- d) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- e) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

5) Akibat-akibat Stres

Menurut Robbins (2013), akibat stres umumnya digolongkan menjadi tiga, yaitu :

1) Gejala Fisik

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala serta menyebabkan serangan jantung.

2) Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, arti penting, otonomi, umpan balik, dan identitas tingkatan rendah pada penanggung pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

3) Gejala Perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

6) Konsekuensi Stres

Pergerakan mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya yang timbul dari adanya kontak dengan stressor. Dampak stres sangat banyak dan beragam. Tentunya, beberapa di antaranya bersifat positif seperti motivasi diri, rangsangan kerja keras, meningkatnya inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Akan tetapi, banyak juga juga stressor yang sifatnya mengganggu dan secara potensial berbahaya.

Menurut Towner (2002) dalam Sanjoko (2015), ada dua pengaruh reaksi terhadap stres, yaitu:

a) Pengaruh fisik

Gejala fisik meliputi sakit kepala, sakit leher, sesak disekitar dada, jantung berdebar, jantung terbakar, kelelahan, hilangnya selera makan, pusing, sakit dipunggung, sesak napas, berkeringat, tidak dapat mencerna, kecemasan, tidak dapat tidur, diare, migrain, gatal-gatal, gagap, gemetar, perut sakit.

b) Pengaruh mental

Pengaruh mental dapat memberikan dampak yang lebih besar ditempat kerja, pengaruhnya pada manusia antara lain yaitu iritasi, kesulitan mengambil keputusan, kehilangan selera

humor, kesulitan berkonsentrasi, depresi, perilaku tidak bersahabat, takut sendirian, kurang memperhatikan kehadiran atau absen, merasa tidak mampu mengatasi sesuatu, pasif, agresif, merasa gagal, menarik diri, cemas, ketakutan, kurang minat terhadap kehidupan, paranoid, cengeng.

d. Dampak atau akibat Job Stress

Menurut Towner (2002) dalam Sanjoko (2015), mengidentifikasi semua akibat tersebut dalam tiga kategori umum, yaitu:

1) Gejala Fisiologis.

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2) Gejala Psikologis.

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres muncul dalam keadaan psikologis lainnya seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda pekerjaan.

3) Gejala Perilaku.

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktifitas, absensi, dan tingkat *turnover* karyawan, juga

perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

3. *Work- Family Conflict*

a. Definisi *Work-Family Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Lathifah (2008), peneliti perilaku mengidentifikasi dan menganalisis konsep konflik pekerjaan-keluarga dalam beberapa kondisi. Dalam konteks ini, konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai bentuk dari konflik peran yang ditandai oleh ketidaksesuaian antara tanggung jawab rumah dan tempat kerja.

Menurut Boles *et al.* (1997) dalam Lathifah (2008), mendefinisikan bahwa pada asumsi ini ada dua hal yang harus dipenuhi antara tanggung jawab di rumah dan di tempat kerja yang tidak cocok sehingga berpotensi menimbulkan tidak berfungsinya di tempat kerja. Sebagai contoh, seorang manajer menginginkan untuk menghabiskan lebih banyak waktu dengan anak-anaknya, tetapi ia merasa akan merugikan klien karena ia mengurangi waktu untuk pekerjaannya.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Lathifah (2008), konflik pekerjaan-keluarga dihasilkan oleh adanya tekanan secara bersamaan antara peran pekerjaan dan keluarga yang bertentangan satu sama lainnya. Konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi ketika seseorang harus melaksanakan multi peran, yaitu

sebagai karyawan, pasangan (suami/istri) dan orang tua. Tekanan dalam lingkungan kerja yang dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, antara lain tidak teraturnya atau tidak fleksibelnya jam kerja, *overload* pekerjaan, perjalanan dinas yang banyak, konflik antar individu karyawan dan tidak adanya dukungan dari supervisor atau perusahaan. Tekanan dalam lingkungan keluarga yang dapat menghasilkan konflik pekerjaan-keluarga, antara lain kehadiran anak yang paling kecil, tanggung jawab utama terhadap anak, tanggung jawab sebagai anak yang tertua, konflik antar anggota keluarga dan tidak adanya dukungan dari anggota keluarga.

Menurut Gutek *et al.* (1991) dalam Lathifah (2008), mengemukakan bahwa masing-masing peran di atas membutuhkan waktu dan tenaga jika akan dilaksanakan secara memadai. Konsekuensinya adalah seseorang akan mengalami gangguan dengan adanya campur tangan antara pekerjaan terhadap keluarga atau sebaliknya.

Menurut Stepanski (2002) dalam Lathifah (2008), mengemukakan bahwa sumber konflik yang substansial dalam kehidupan seseorang adalah konflik antara dua peran yang sangat prinsip yang harus dijalankan dengan seimbang, yaitu pekerjaan dan diri sendiri. Di samping itu menurut Bielby (1989) dalam Lathifah (2008), mengemukakan bahwa masalah keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan keluarga tergantung bagaimana orang tua

mengalokasikan waktu mereka untuk menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Komitmen harus diarahkan kepada kedua peran tersebut.

Beberapa ahli menjelaskan mengenai pengertian *work family conflict*, yaitu:

- 1) Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Rahmawati (2015), *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal.
- 2) Menurut Frone, Rusell & Cooper (1997) dalam Rahmawati (2015), *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.
- 3) Menurut Netemeyer, dkk (1996) dalam Rahmawati (2015), *work-family conflict* adalah bentuk konflik antar peran dimana terdapat tuntutan umum pada waktu yang dihabiskan dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu untuk melakukan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga.

Dari beberapa pengertian diatas, pengertian yang paling tepat dengan penelitian ini adalah pengertian yang diungkapkan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Rahmawati (2015), *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal.

b. Dimensi atau Indikator *Work-Family Conflict*

Menurut Netemeyer, dkk (1996) dalam Rahmawati (2015), indikator *work family conflict* adalah:

1) Tekanan pekerjaan (*work demand*)

Hal ini mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan.

2) Tekanan keluarga (*family demand*)

Tekanan keluarga mengacu pada tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas seperti menjaga rumah tangga dan menjaga anak.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work-family Conflict*

Menurut Frone, Russell dan Cooper (1997) dalam Rahmawati (2015), faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* adalah:

1) Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

2) Tekanan Perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai pasangan di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah

tangga karena pasangan tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan pasangan dan sikap pasangan yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

3) Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan

Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan. Keterlibatan sebagai pasangan bisa berupa kesediaan sebagai pasangan untuk menemani pasangannya dan sewaktu dibutuhkan oleh pasangannya.

4) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

5) Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

d. Dampak *Work-Family Conflict*

Menurut Amstad, dkk (2011), berpendapat bahwa *work-family conflict* merupakan masalah yang sering dianggap potensial sebagai

sumber stres yang dapat berpengaruh negatif pada perilaku dan kesejahteraan karyawan. Dampak yang dapat ditimbulkan dari masalah ini dikategorikan menjadi 3 kategori yang berbeda, antara lain:

- 1) Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, kelelahan, absensi, pekerjaan yang berhubungan dengan regangan, dan *organizational citizenship behaviour*.
- 2) Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan keluarga antara lain seperti kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga, keluarga yang berhubungan dengan regangan.
- 3) Dampak *work-family conflict* dari kedua arah (pekerjaan dan keluarga) yaitu kepuasan hidup, tekanan psikologis, keluhan somatik, depresi, dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba.

4. Turnover Intention

a. Definisi Turnover Intention

Turnover intention pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan ke tempat kerja yang lain. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *turnover* adalah keinginan untuk berpindah, belum terealisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi maupun perusahaan. Adakalanya pergantian karyawan berdampak positif. Namun sebagian besar

pergantian karyawan membawa dampak atau pengaruh yang kurang baik terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Menurut Pasewark dan Strawser (1996) dalam Sandi (2014), menjelaskan bahwa *turnover intention* mengacu pada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata.

Menurut Mobley (2011), mengemukakan beberapa hal yang perlu dipahami untuk menemukan definsi umum *turnover*, antara lain:

- 1) *Turnover* berfokus pada karyawan, dalam arti mereka yang menerima upah dari organisasi suatu kondisi yang menunjukkan keanggotaan dari organisasi sebagai suatu kondisi yang menunjukkan keanggotaan karyawan dalam organisasi.
- 2) *Turnover* berfokus pada penghentian atau pemisahan diri karyawan dari organisasi.

- 3) Definisi umum *turnover* dapat dipakai untuk berbagai tipe organisasi dan pada berbagai macam tipe hubungan karyawan – organisasi.

Jadi dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover* sebagai berhentinya karyawan sebagai anggota dari suatu organisasi baik itu atas kemauan sendiri ataupun keputusan dari organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut Suwandi dan Indranto (1999) dalam Sandi (2014), *turnover intentions* diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti.

Menurut Lekatompessy (2003) dalam Sandi (2014), *turnover* lebih mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi.

Menurut Mobley (2011), keinginan untuk keluar dari organisasi merupakan predictor dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya *turnover*. Keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Menurut Zeffane (1994) dalam Sari (2014), intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang

karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Menurut Mobley (2011), *turnover intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Masalah *Turnover intention* merupakan masalah umum yang sering dihadapi oleh perusahaan. *Turnover intention* cenderung didefinisikan secara sukarela menurut pilihannya. Menurut Tett and Meyer (1993) dalam Waspo, dkk (2013), mendefinisikan bahwa “*turnover intention refer to a conscious and deliberate willingness to leave organizational*”. Diartikan secara bebas bahwa keinginan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Simamora (2007), menyebutkan *Turnover Intentions* merupakan perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*).

Menurut Ferry (2007) dalam Sanjoko (2015), intensi turnover sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Menurut Abelson (1987) dalam Sanjoko (2015), *turnover intention* karyawan sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Tindakan penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Sanjoko (2015), *turnover intention* karyawan mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan.

Menurut Cotton and Tuttle (1986) dalam Sanjoko (2015), keinginan berpindah mengacu pada probabilitas dirasakan individu tinggal atau meninggalkan organisasi yang mempekerjakan.

Menurut Pasewark dan Strawser (1996) dalam Sanjoko (2015), mendefinisikan keinginan berpindah kerja mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata.

b. Dimensi atau Indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut Chen dan Francesco (2000) dalam Dwiningtyas (2015), yang meliputi:

1) Pikiran untuk keluar

Ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.

2) Keinginan untuk mencari lowongan

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.

3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain.

c. Faktor-faktor yang Menyebabkan *Turnover Intention*

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* karyawan saling berkaitan satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut akan dibahas antara lain adalah:

a) Usia

Menurut Maier (1971) dalam Sanjoko (2015), pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi dari pada pekerja yang lebih tua. Menurut Gilmer (1996) dalam Sanjoko (2015), berpendapat bahwa tingkat *turnover* yang lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja

serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara-cara tersebut.

b) Lama Kerja

Menurut Parson et. all, (1985) dalam Sanjoko (2015), *turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Hasil penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan *turnover*, yang berarti semakin rendah kecenderungan *turnover* karyawan.

c) Tingkat pendidikan dan inteligensi

Menurut Mowdey et. al, (1982) dalam Sanjoko (2015), berpendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Dikatakan bahwa mereka mempunyai intelegensia tidak selalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Mereka mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka mempunyai tingkat intelegensia yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang pendidikannya terbatas.

d) Keikatan terhadap perusahaan.

Menurut Mowday et.all. (1982) dalam Sanjoko (2015), pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat mereka bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif.

e) Kepuasan kerja

Menurut Wexley dan Yukl (2003) dalam Sanjoko (2015), mengatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

f) Budaya perusahaan

Menurut Tani (1990) dalam Sanjoko (2015), budaya perusahaan merupakan suatu kekuatan tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan.

d. 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.

Menurut Manurung dan Ratnawati (2013) dalam Dwinygyas (2015), 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 strategic.

Menurut Dharma (2013) dalam Dwiningtyas (2015), menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah :

1) Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan memepelajari.

2) Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

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.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Suciati, Andi Tri Haryono, Maria Magdalena Minarsih (2014) yang berjudul “*Job Insecurity And Job Stress Effect Of Turnover Intention* pada PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang”. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa *Job Insecurity And Job Stress Effect* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* baik secara parsial dan simultan.

Sandi Freza Mahaztra (2014) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang”. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Pengaruh Kompensasi Dan *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Akwan Novie Margarani, Suprpti Ni Wayan Sri dan Sintaasih Desak Ketut (2014), yang berjudul “Peran Kepuasan Kerja dalam Mediasi Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Intensi Keluar pada Anantara Seminyak Resort & Spa.” Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Konflik Peran dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi Keluar.

Sari Rindi Nurlaila (2014), yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Ibis Yogyakarta.” Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Waspodo AWS Agung, Nurul Chotimah Handayani, Widya Paramita (2013), yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Unitex di Bogor.” Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Sanjoko Deny Cahyadinanto (2015), yang berjudul “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Karyawan Pabrik PT. Panverta Cakrakencana Pandaan.” Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan berdampak *Turnover Intention*.

Utami Intiyas dan Bonussyeani Nur Endah Sumiwi (2009) yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja.” Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Keinginan Berpindah Kerja.

Utama Dewa Gede Andika Satria (2015) yang berjudul “Pengaruh *Work - Family Conflict* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Turnover Intention* Karyawan bank Mandiri Kantor Cabang Veteran Denpasar.” Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *Work-*

Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Dwiningtyas (2015) yang berjudul “Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Turnover Intention* Karyawan bank Mandiri Kantor Cabang Veteran Denpasar.” Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja serta ada pengaruh positif signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*.

C. Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turover Intention*

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984) dalam Sandi (2014), karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya. Karenanya karyawan yang mengalami tekanan atau tidak mendapat tekanan dan mudah memperoleh pekerjaan ditempat lain, tekanan yang mangancam kelangsungan kerja diduga terkait dengan reaksi untuk meninggalkan pekerjaan di tempat lain.

Semakin tinggi *job insecurity* sebuah organisasi maka akan menimbulkan perasaan tegang, gelisah, khawatir dan stress bagi para karyawan. *Job insecurity* ini juga akan mempengaruhi cara berpikir karyawan dalam perusahaan untuk berfikir ingin keluar dari perusahaan mencari tempat yang lebih nyaman karena kurangnya rasa aman yang diterima baik dari pemimpin dan rekan kerjanya sendiri. Tingkat job

insecurity yang tinggi ini sangat berdampak pada keinginan keluar karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ameen et al. (1995), Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Sandi (2014), Suciati, Haryono dan Minarsih (2014), Utami dan Bonussyeani (2009) dan Minanti (2015) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi *turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dapat disusun yaitu :

H1 : *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2. **Pengaruh *Job Stress* terhadap *Turover Intention***

Masalah stres yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2012), menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami setiap karyawan dalam bekerja dalam perusahaan maka akan berdampak pada keinginan keluar dari perusahaan baik stress yang timbul akibat beban kerja, kondisi lingkungan yang tidak sesuai dan gaya dari pimpinannya. Stress kerja

adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap keinginan berpindah atau keluar karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elangovan (2000), Chen *et al.*,(2004), Wefald (2008), Yatna (2011) Bonaventura (2012) dalam Sanjoko (2015) menyatakan bahwa stres kerja (*job stress*) berpengaruh positif pada keinginan untuk keluar (*turnover intention*). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dapat disusun yaitu:

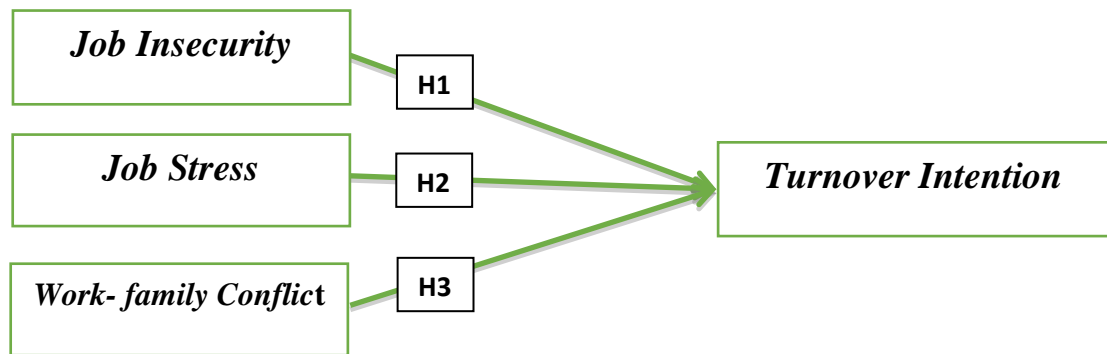
H2 : *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

3. **Pengaruh *Work- Family Conflict* terhadap *Turover Intention***

Dalam setiap organisasi, agar setiap organisasi berfungsi secara efektif, maka individu dan kelompok yang saling bergantung harus membentuk hubungan kerja dalam lingkungan batas organisasi. Untuk memperoleh informasi, bantuan, atau tindakan yang terkoordinasi, ketergantungan, semacam dapat membantu perkembangan kerjasama dan konflik. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Lathifah (2008), peneliti perilaku mengidentifikasi dan menganalisis konsep *work-family conflict* dalam beberapa kondisi. Dalam konteks ini, *work-family conflict* didefinisikan sebagai bentuk dari konflik peran yang ditandai oleh ketidaksesuaian antara tanggung jawab rumah dan tempat kerja.

Work- family conflict merupakan salah satu yang mempengaruhi *turnover intention* para karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja. Semakin banyak *work- family conflict* karyawan dalam sebuah organisasi baik konflik yang terjadi secara langsung atau pun tidak langsung seperti halnya konflik akibat ketidaksamaan pendapat atau ketidakadilan yang diterima dari atasannya dan perusahaan maka akan berdampak pada keinginan keluar karyawan dari perusahaannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Grandey, Cropanzano, Karatepe *et al.* (2007), Lathifah (2008) dalam Nanda dan Utama (2015) dan Pasewark, Viator, Lilly dan Duffy (2006), Susanto (2008), Ditomas *et. al.* dan Thanacoody *et. al.* (2009) dalam Zahroh dan Sudibya (2016) menyatakan bahwa *work- family conflict* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung terhadap keinginan keluar (*turnover intention*). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dapat disusun yaitu :

H3 : *Work- Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

D. Model Penelitian**Gambar 2.1****Model Penelitian**

Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress*, *Work-Family Conflict* terhadap
Turnover Intention