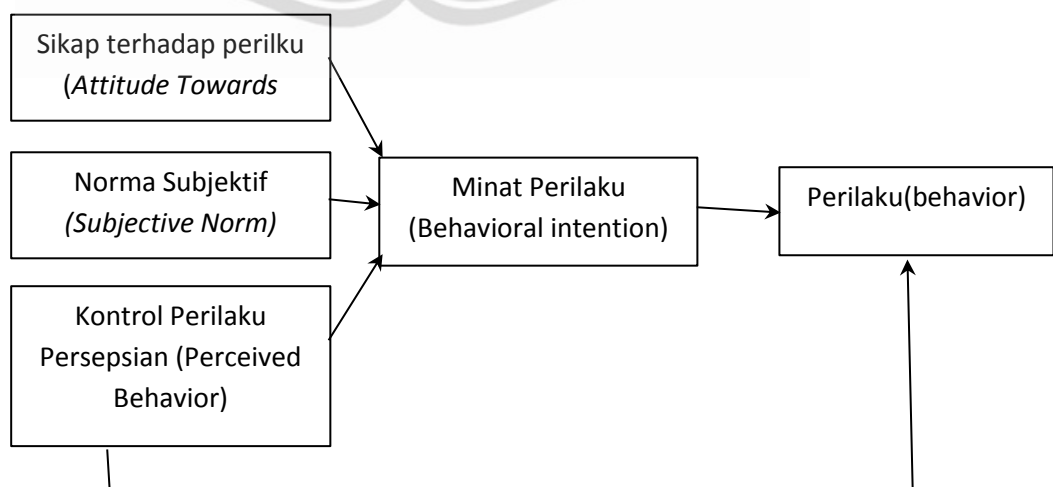


BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Theory of Reasoned Action (TRA) dikembangkan oleh Ajzen dan diberi nama *Theory of Planned Behaviour* (TPB) (Lee & Kotler 2011). *Theory of Planned Behavior* dijelaskan sebagai konstruk yang melengkapi TRA. Menurut (Lee & Kotler, 2011), target individu memiliki kemungkinan yang besar untuk mengadopsi suatu perilaku apabila individu tersebut memiliki sikap yang positif terhadap perilaku tersebut, mendapatkan persetujuan dari individu lain yang dekat dan terkait dengan perilaku tersebut dan percaya bahwa perilaku tersebut dapat dilakukan dengan baik. Dengan menambahkan sebuah variabel pada konstruk ini, yaitu kontrol perilaku persepsian (*Perceived behavioral control*), maka bentuk dari model teori perilaku perencanaan (*Theory of planned behaviour* atau *TPB*) tampak di gambar berikut ini:



B. Teori Job Personal

1. *Turnover Intention*

a. Definisi *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, Turnover intention (intensi keluar) kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya Zeffane (1994). Mobley et.al (1978) dalam Halimah dkk. (2016) keinginan pindah kerja (*intention turnover*) 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. Menurut Bluedorn (2001) dalam Halimah dkk. (2016) turnover intention adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* atau keinginan untuk keluar dapat diartikan sebagai karyawan memiliki keinginan untuk keluar dengan kata lain karyawan berhenti dari sebuah organisasi/perusahaan.

b. Klasifikasi Turnover Intention

Kumar et al. (2012) dalam Setiawan dan Putra (2016) menyatakan niat untuk keluar atau *turnover intention* dapat diklasifikasikan ke dalam 3 bagian yaitu:

- 1) *Turnover* yang tidak dapat dicegah yaitu keputusan yang sudah tidak dapat diubah oleh karyawan berdasarkan keputusan perusahaan.
- 2) *Turnover* yang diinginkan yaitu turnover yang berasal dari keinginan individu untuk meninggalkan suatu perusahaan.
- 3) *Turnover* yang tidak diinginkan yaitu ketidakeinginan seorang individu meninggalkan perusahaan.

c. Indikator Turnover Intention

Menurut Mobley et.al (1978) dalam Halimah dkk. (2016) Indikator pengukuran turnover intention terdiri atas:

- 1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

- 2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya

d. Faktor – faktor Turnover Intention

Menurut Mobley et al (1978) dalam Halimah dkk. (2016) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (Turnover Intention) adalah sebagai berikut :

1). Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2). Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi,

bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

3). Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4). Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

e. Dampak *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al (1978) dalam tinggi rendahnya turnover intention akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, sebagai berikut :

1). Beban kerja.

Jika turnover intention karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

2). Biaya penarikan karyawan.

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

3). Biaya latihan.

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika turnover intention tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

4). Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya turnover intention. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

5). Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

Imbas dari tingginya turnover karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

6). Memicu stres karyawan.

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

2. Beban Kerja

a) Definisi Beban Kerja

Menurut Schultz dalam Kurniawati dkk. (2018) “beban kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan yang terlalu sulit atau terlalu banyak pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan berkaitan dengan banyaknya

pekerjaan yang harus dikerjakan apakah terlalu banyak atau sedikit, kualitas pekerjaan berkaitan dengan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008). Dhania dan Dihini (2010) menyimpulkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

b) Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Utomo (2008) adalah sebagai berikut :

- 1) Banyaknya pekerjaan yaitu kapasitas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
- 2) Target kerja yaitu tujuan yang harus dicapai dalam periode tertentu.
- 3) Kebosanan yaitu bosannya karyawan terhadap pekerjaannya.
- 4) Kelebihan beban yaitu karyawan mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan jobdesknya.
- 5) Tekanan kerja yaitu pressure yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang dapat menimbulkan stres.

c) Indikator Beban Kerja

Menurut Arika (2011) dalam Mahendrawan dan Indrawati (2015).

- 1) Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
- 2) Tugas-tugas yang bersifat mental
- 3) Waktu kerja dan waktu istirahat
- 4) Kerja secara bergilir
- 5) Pelimpahan tugas dan wewenang
- 6) Faktor somatis (kondisi kesehatan)

3. Job Insecurity

a) Definisi Job Insecurity

Ashford et.al (1989) dalam Mawei (2016), menyatakan *job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir stres, dan merasa pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Menurut Ashford et.al dalam Mawei (2016) *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. Ashford et. al (1989) dalam Mawei (2016) Job insecurity memunculkan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Di antara aspek psikologis yang muncul antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan. Selain itu, perasaan tidak aman ini akan membawa dampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan / *intention to quit*.

Job insecurity dapat mempengaruhi efektivitas dalam suatu organisasi. Ketidakamanan kerja merupakan persepsi dan interpretasi dari masing-masing individu terhadap lingkungan kerja mereka, dimana persepsi dan interpretasi tersebut menjelaskan sikap dan perilaku karyawan itu sendiri yang akan

mempengaruhi efektivitas suatu organisasi (Kekesi & Agymang, 2014).

b) Pengaruh munculnya Job Insecurity.

Happonen et.al (2000) dalam Irene (2008), mengungkapkan beberapa hal yang dapat mempengaruhi munculnya job insecurity yaitu Karakteristik demografis (usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan, dan tingkat pendidikan, Karakteristik pekerjaan, Kondisi lingkungan, Ketidakjelasan peran, *Locus of control*, Nilai pekerjaan.

c) Komponen Job Insecurity

Menurut De Witte (1999) dalam O'Neil dan Sevastos (2013) berikut komponen dari job insecurity :

- 1) Tidak yakin pekerjaan saya akan bertahan
- 2) Tidak peduli seberapa keras saya bekerja tidak ada jaminan dapat mempertahankan pekerjaan saya.
- 3) Kemungkinan kehilangan pekerjaan terus memenuhi pikiran.
- 4) Tidak dapat beradaptasi dengan perubahan organisasi

d) Indikator Job Insecurity

Ashford et al (2006) dalam Mawei (2016) Mengembangkan pengukuran multidimensional dari konsep ketidakamanan kerja yang dikemukakan oleh Green hole dan Rose barat dan menyatakan bahwa indikator ketidakamanan kerja Terdiri dari 5 yaitu:

- 1) Tingkat pentingnya aspek-aspek pekerjaan yang dirasakan karyawan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya.
- 2) Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja tersebut bagi individu. Jika kemungkinan negatif pada aspek-aspek kerja tersebut semakin tinggi, maka akan meningkatkan ketidakamanan kerja karyawan.
- 3) Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi. Setiap peristiwa yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Misalnya dipecat, diberhentikan dalam jangka pendek, atau dipindahkan ke kantor cabang lain.
- 4) Kemungkinan munculnya peristiwa-peristiwa tersebut yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Jika kemungkinan yang muncul semakin tinggi maka akan meningkatkan kemungkinan ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan.
- 5) Ketidakberdayaan membawa implikasi tentang kemampuan individu untuk menghadapi berbagai ancaman yang teridentifikasi dalam empat komponen sebelumnya. Individu yang merasa mampu menghadapi ancaman maka tingkat

ketidakberdayaannya rendah, tidak akan merasa aman dan gelisah, walaupun mereka merasakan adanya ancaman terhadap aspek kerja atau keseluruhan kerjanya

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa job insecurity merupakan rasa tidak aman yang di rasakan ataupun dialami oleh karyawan dalam suatu organisasi/ perusahaan yang dapat menimbulkan rasa tidak nyaman.

e) Aspek – aspek Job insecurity

Menurut Sengenberger (1995) dalam Kurniasari (2004), ada 3 aspek rasa tidak aman dalam bekerja yang saling berkaitan (three inter-relate aspects of work based insecurity) yakni:

job insecurity, employer insecurity, and employment insecurity.

- 1) Job insecurity merupakan rasa tidak aman dalam bekerja yaitu ancaman untuk tidak lagi menjadi pegawai tetap pada perusahaan yang sama.
- 2) Employer insecurity merupakan rasa tidak aman untuk tetap dapat menjadi karyawan dengan jenis pekerjaan atau pada lokasi yang berbeda namun masih dalam perusahaan yang sama.
- 3) Employment insecurity merupakan rasa tidak aman yang mencakup di dalamnya tidak adanya kesempatan untuk berganti perusahaan.

4. Kepuasan Kerja

a) Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Robbins (2006) Kepuasan kerja meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Veithzal, Rivai (2004), kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya turnover karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Bakotić dan Babić (2013) menyatakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawannya dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh kepuasan karyawan itu sendiri.

b) Indikator Kepuasan Kerja

Luthans 2005 menyebutkan ada 5 dimensi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) The work itself, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- 2) Supervision, supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja.
- 3) Coworkers, rekan kerja atau tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja, tim yang “kuat” menjadi sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan bagi karyawan.
- 4) Pay, sistem pemberian upah yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan akan menciptakan kepuasan kerja.
- 5) Opportunity of promotion, kesempatan promosi yang adil dan didasarkan pada kinerja dan senioritas (lama bekerja) akan meningkatkan kepuasan kerja.

c) Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins (2003) kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sifat

negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap organisasi seperti mangkir, produktivitas rendah, kebosanan dalam bekerja.

C. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara Lingkungan Kerja, *Job Insecurity* Dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Daftar penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
PENGARUH VARIABEL BEBAN KERJA Terhadap <i>TURNOVER INTENTION</i>			
1.	Udriyah, dkk (2018) Jurnal Admisi dan Bisnis, No. 18(3),163 182 ISSN : 2145-2598	X1 : Beban kerja X2 : <i>Work Family Conflict</i> X3 : <i>job insecurity</i> Y : <i>Turnover intention</i>	Beban Kerja, Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
2.	Kurniawati, dkk (2018) Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 7, Nomor 2, September 2018, pp. 95-102 P-ISSN: 2252-3294 E-ISSN: 2548-4923	X1 : <i>Work Family Conflict</i> X2 : Beban Kerja Y1 : Stres Kerja Y2: <i>Turnover Intention</i>	Beban Kerja, Berpengaruh Positif terhadap <i>Turnover Intention</i>
3.	Laksmi dan Verina (2015) Jurnal Binus Business Review, Vol. 6 No. 1 Mei 2015: 117-126 ISSN : 2465-5679	X1 : Stress Kerja, X2 : Beban Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y : <i>Turnover Intention</i>	Beban Kerja, Berpengaruh Positif terhadap <i>Turnover Intention</i>
4.	Riani dan Putra (2017) E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 6, No. 11, 2017: 5970-5998 ISSN : 2302 8912	X1 : Stres Kerja X2 : Beban Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y : <i>Turnover Intention</i>	Beban Kerja, Berpengaruh Positif terhadap <i>Turnover Intention</i>

PENGARUH VARIABEL <i>JOB INSECURITY</i> Terhadap <i>TURNOVER INTENTION</i>			
1.	Mawei (2016) Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol 4 ,No.1, 2016: 17-32 ISSN : 2143-2456	X1 : <i>Job Insecurity</i> , X2 : Komitmen Organisasi X3 : Kepuasan Kerja Y : <i>Turnover Intention</i>	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> Kepuasan berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>
2.	Widyasari, dkk (2017) E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, ISSN : 2337-3067 6.5 (2017): 2103-2132	X1: Ketidakamanan Kerja X2 : Kepuasan Kerja Y1 : Kepuasan Kerja Y2 : <i>Turnover Intention</i>	Ketidakamanan Kerja, Berpengaruh Positif terhadap <i>Turnover Intention</i>
3.	Sukmana, dkk (2016) Jurnal Artikel Ilmiah mahasiswa Vol.4 No.5 (2016) ISSN 2089-7346	X1 : <i>Job Insecurity</i> X2 : Kompensasi X3 : Kepuasan kerja Y : <i>Turnover Intention</i>	<i>Job Insecurity</i> , Berpengaruh Negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>
PENGARUH VARIABEL KEPUASAN KERJA Terhadap <i>TURNOVER INTENTION</i>			
1.	Halimah, dkk (2016) Journal of Management, Vol.2 No.2 Maret 2016 ISSN 2136-5481	X1 : <i>Job Insecurity</i> X2 : Lingkungan Kerja X3 : Kepuasan Kerja Y : <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja berpengaruh Negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>
2.	Polii (2015) Jurnal EMBA Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 178-190 ISSN 2164-5678	X1 : Keterikatan Karyawan Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y1 : Kepuasan Kerja Y2 : <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja, Berpengaruh Negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>
3.	Setiawan, Putra (2016) E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 5, No.8, 2016: 4983 5012 ISSN : 2302-8912	X1 : <i>Job Insecurity</i> Y1 : Kepuasan Kerja Y2 : <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja, Berpengaruh Negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>

4.	Zaki dan Marzolina (2016) Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. 8. No. 3 2016, ISSN 3724-6583	X1 : Beban Kerja X2 : Kompensasi X3 : Kepuasan Kerja Y : <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja, Berpengaruh Negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>
5.	Waspo, dkk (2013) JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol. 4, No. 1, 2013 ISSN 4346-6579	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Stres Kerja Y : <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja, Berpengaruh Signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i>
6.	Hanafiah (2013) Psikoborneo, Vol 1, No 3, 2013: 178-184 ISSN: 2477-2666/E-ISSN: 2477-2674	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Ketidakamanan Kerja Y : Keinginan Untuk Keluar	Kepuasan Kerja, Berpengaruh Signifikan Terhadap Keinginan untuk Keluar
7.	Al-Ali, et.al (2019) Journal of Business and Retail Management Research, Vol. 13 Issue 4 July 2019 ISSN 3454-7658	X1 : <i>Job Happiness</i> X2 : <i>Job Satisfaction</i> X3 : <i>Employee Performance</i> Y : <i>Turnover Intention</i>	Job Satisfaction Berpengaruh Negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>
8.	Ibrahim, et.al (2016) International Journal of Organizational & Business Excellence, Vol. 1, Issue. 2, 2016 ISSN 2504-8589	X1 : <i>Job Satisfaction</i> Y : <i>Turnover Intention</i>	<i>Job Satisfaction</i> ,Berpengaruh Signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i>

D. Pengaruh Antar Variabel dan Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh antara Beban Kerja terhadap *Turnover intention*

Quereshi et. al. (2013) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan Turnover Intention. Penelitian Qureshi et. al (2013) menemukan adanya hubungan positif beban kerja terhadap turnover intention, dimana dengan meningkatnya beban kerja juga diikuti dengan meningkatnya turnover intention. beban kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu beban kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Riani dan Putra (2017) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, Fuhasari (2016) Beban kerja berpengaruh Positif terhadap *Turnover Intention*, Kurniawati, dkk (2018) Beban kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, Laksmi dan Verina (2015) Beban kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, Riani dan Putra (2017) Beban kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

2. Pengaruh antara *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Ada berbagai macam penelitian yang menghubungkan job insecurity terhadap turnover intention diantaranya adalah hasil penelitian Ameen et al. (1995) pada akuntan pendidik menemukan

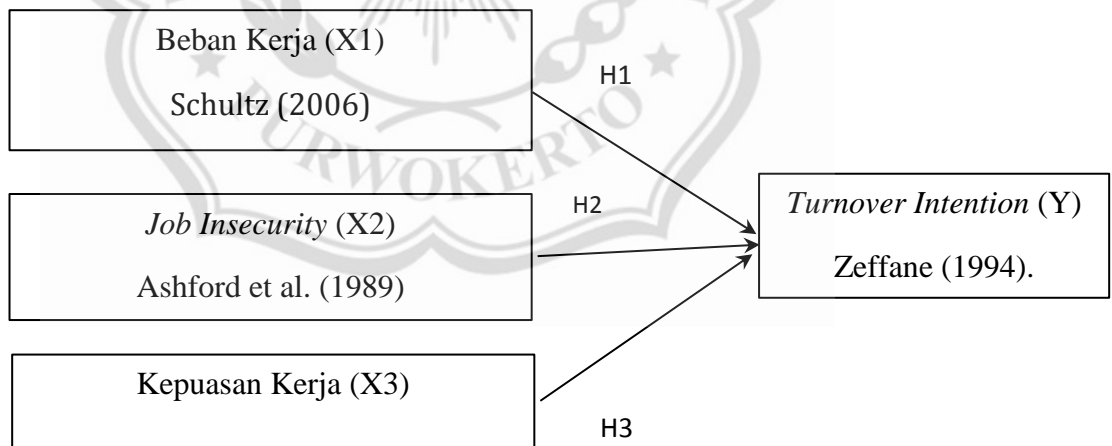
bahwa job insecurity mempunyai pengaruh positif terhadap turnover intention. Penelitian ini didukung oleh penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) yang menunjukkan bahwa job insecurity sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi turnover intention. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Pasewark dan Straswer (1996) melalui pengujian path analysis, menemukan bahwa job insecurity bukan predictor langsung terhadap turnover intention. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sukmana, dkk (2016) *Job Insecurity* berpengaruh **Negatif** terhadap *Turnover Intention*, Widyasari, dkk (2017) *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, Mawei (2016) *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*,

3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention

Robbins (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta atasan sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah sifat atasan yang tidak mau mendengar keluhan. Dengan demikian bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang negatif terhadap turnover intention. Pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Putra (2016) Kepuasan

Kerja berpengaruh **negatif** terhadap *Turnover Intention*, Polli (2015)
 Kepuasan Kerja berpengaruh **negatif** terhadap *Turnover Intention*,
 Halimah, dkk (2016) Kepuasan Kerja berpengaruh **negatif** terhadap
Turnover Intention, Zaki dan Marzolina (2016) Kepuasan Kerja
 berpengaruh **negatif** terhadap *Turnover Intention*, Wasposito, dkk
 (2013) Kepuasan Kerja berpengaruh **negatif** terhadap *Turnover
 Intention*, Hanafiah (2013) Kepuasan Kerja berpengaruh **signifikan**
 terhadap *Turnover Intention*, Al-Ali, et.al (2019) Kepuasan Kerja
 berpengaruh **negatif** terhadap *Turnover Intention*, Ibrahim, et.al (2016)
 Kepuasan Kerja berpengaruh **Signifikan** terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan literatur penelitian maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1

Keterangan Gambar :

—————> : Hubungan secara parsial

E. Hipotesis

Berdasarkan Kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

H2 : *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

