

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan (*equity theory*) dalam Robbins dan Judge (2013) merupakan suatu teori yang menyatakan bahwa perbandingan individual mengenai input dan hasil dari pekerjaan mereka dan berespons untuk meninggalkan ketidakadilan. Didasarkan pada teori keadilan, para pekerja yang menganggap ada suatu ketidakadilan akan melakukan reaksi salah satunya adalah meninggalkan bidang atau keluar dari pekerjaan (Robbins dan Judge, 2013).

Menurut Abid dan Butt (2017) *turnover intention* dapat dijelaskan dengan teori keadilan (*equity theory*). Teori keadilan yang dikemukakan Adams (1963) menyatakan bahwa ketika individu atau karyawan berfikir bahwa upaya dan kerja mereka tidak dihargai organisasi atau hadiah tidak sama diantara para karyawan, mereka mungkin merasa tidak puas dan itu mengarah pada keinginan berpindah *turnover intention* (Abid dan Butt, 2017).

Berdasarkan uraian diatas maka teori keadilan (*equity theory*) penting untuk dijadikan landasan perilaku *turnover intention*. Hal ini karena efek dari ketidakadilan dapat menimbulkan keinginan berpindah (*turnover intention*).

Menurut Adam (1963) salah satu cara untuk meningkatkan keadilan organisasi adalah dengan menggunakan metode *Training Need Analysis* (TNA) dimana ada tiga jenis analisis yaitu :

1. *Task Analysis*

adalah analisa yang berfokus pada kebutuhan tugas yang dibebankan pada satu posisi tertentu. Tugas dan tanggung jawab pada posisi ini dianalisa untuk diketahui jenis ketrampilan apa yang dibutuhkan.

2. *Person Analysis*

adalah analisa yang berfokus pada level kompetensi personil yang memegang posisi tertentu. Analisa ini ditujukan untuk mengetahui kekurangan dan area pengembangan yang dibutuhkan oleh personil tersebut.

3. *Organizational Analysis*

adalah analisa kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada kebutuhan strategis perusahaan dalam merespon dinamika bisnis masa depan.

Ketidakamanan kerja dapat dijelaskan juga dengan teori keadilan (*equity theory*) hal ini dikarenakan efek dari ketidakadilan dapat menimbulkan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang, karyawan merasakan kondisi tidak aman di lingkungan pekerjaannya, tetapi karyawan tersebut tidak memiliki kekuatan untuk mengatasi situasi yang terjadi karena karyawan takut akan terancam terhadap hilangnya pekerjaan.

Teori keadilan (*equity theory*) dapat menjelaskan beban kerja hal ini dikarenakan Keadilan di tempat kerja diperlukan agar tidak ada diskriminasi antar sesama pekerja. Adil di tempat kerja mencakup pembagian gaji yang sama, tidak adanya diskriminasi gender, mendapat sarana pelatihan pengembangan kemampuan yang sama, waktu kerja yang sama, pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab dan lain sebagainya.

Menurut Teori Keadilan (*Equity Theory*) menjelaskan bahwa kepuasan kerja diperoleh ketika kondisi kerja memperlakukan keadilan atau kesetaraan atas hak masing-masing karyawan dalam bekerja sama sehingga saling membantu. Inti *work engagement* yakni kemampuan memaksimalkan tiga aspek ketika bekerja yakni emosi, kognitif dan fisik untuk membedakan dan menanggapi dengan tepat suasana hati, motivasi dan hasrat orang lain.

Perlakukan adil di tempat kerja tidak hanya memberi manfaat bagi pekerja akan tetapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Keuntungan-keuntungan tersebut berupa Peningkatan umpan balik bagi perusahaan karena telah melaksanakan investasi pada semua pekerja/buruh secara adil, Penurunan angka ketidakhadiran karena adanya kesempatan yang sama pada seluruh pekerja/buruh di tempat kerja untuk menjadi 'orang penting' di perusahaan melalui persaingan yang adil, tersedianya alternatif pemilihan tenaga kerja yang lebih baik.

Setiap orang mendapat gambaran tentang keadilan dan ketidakadilan suatu situasi sebagai perbandingan diri merka sendiri dengan orang lain

pada level yang sama dan dalam pekerjaan yang berbeda, posisi atau tempat yang berbeda. Secara umum diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang terhadap perlakuan yang diterimanya atas tindakannya dalam kaitannya dengan tempat kerja. Seseorang merasa dibenarkan jika perlakuan yang diterimanya bermanfaat bagi dirinya. Sebaliknya, ketidakadilan jika perlakuan yang diterima dianggap merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang mempengaruhi hasil kerjanya akibat ketidakpuasan yang ditimbulkannya.

Menurut Wexley dan Yuki dalam (Hidayat, 2023) mengatakan komponen utama dari teori ini adalah input, output, perbandingan interpersonal, dan ketimpangan modal. Input adalah nilai apapun yang dianggap oleh pekerja sebagai kontribusi terhadap pekerjaan mereka, seperti Pendidikan, pengalaman, keterampilan, beban kerja yang diharapkan, jumlah jam kerja, dan alat, persediaan atau perlengkapan pribadi yang digunakan dalam pekerjaan. Hasil adalah nilai apapun yang dirasakan karyawan yang diperolehnya dari pekerjaannya, seperti gaji, tunjangan, simbol status, pengakuan dan peluang untuk berprestasi atau diri sendiri. Menurut teori ini, seseorang menilai adil ketika rasio kontribusinya terhadap hasil dibandingkan dengan rasio kontribusi terhadap hasil satu atau lebih orang lain. Perbandingan bisa orang dalam organisasi atau diluar organisasi bahkan dengan diri sendiri dengan pekerjaan sebelumnya. Jika rasio output terhadap input pekerja sama atau sebanding dengan rasio orang dibandingkan dengannya, kesetaraan dianggap adil bagi pekerja.

2. Ketidakamanan Kerja

a. Pengertian Ketidakamanan Kerja

Dalam bukunya mengenai Ketidakamanan Kerja Klandermans & van Vuuren (1999) mengatakan bahwa ketidakamanan adalah kondisi keadaan objektif yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada para pekerjanya dan perkiraan subjektif tentang peluang seseorang untuk kehilangan pekerjaan. Ketidakamanan Kerja merupakan suatu keadaan dimana para karyawan merasa terancam oleh pekerjaannya dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada keadaan tersebut. Perspektif global berdasarkan asumsi Ketidakamanan Kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010).

Menurut Pawestri & Pradhanawati (2018) Ketidakamanan Kerja adalah posisi pekerjaan yang terancam akibat dari kondisi yang dialami oleh karyawan karena ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi tekanan baik dari lingkungan internal maupun eksternal. Berdasarkan pendapat para ahli tentang Ketidakamanan Kerja peneliti dapat menyimpulkan bahwa Ketidakamanan Kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan setiap karyawan dimana mereka merasakan kondisi tidak aman di lingkungan pekerjaannya, tetapi karyawan tersebut tidak memiliki kekuatan untuk mengatasi situasi yang terjadi karena karyawan takut akan terancam terhadap hilangnya pekerjaan. (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010) menjelaskan beberapa elemen penting dalam Ketidakamanan Kerja antara lain :

- 1) Kesenambungan yang diinginkan, merupakan syarat menginginkan posisi yang permanen tidak selalu dianggap benar. Beberapa karyawan senang jika diberhentikan dalam pekerjaannya, terutama jika karyawan mendapatkan pesangon yang menarik, meninggalkan situasi kerja yang tidak disukainya, atau mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik.
- 2) Ancaman, Karyawan merasa bahwa situasi dalam pekerjaannya melanggar keberlangsungan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga menimbulkan rasa tidak aman.
- 3) Fitur pekerjaan yang berisiko. Karyawan khawatir tentang perubahan atau aturan yang berubah-ubah yang mengakibatkan mereka kehilangan pekerjaannya.

Ketidakberdayaan kondisi karyawan yang dalam pekerjaannya berisiko dan tidak berdaya untuk melakukan perlawanan akan mengalami ketidakberdayaan yang membuat karyawan merasa rentan terhadap situasi yang mengancam.

b. Indikator Ketidakamanan Kerja

Menurut Robins dan Judge (2016) Indikator Ketidakamanan Kerja sebagai berikut :

- 1) Konflik peran (*role conflict*) Ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran (*role conflict*). Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat

membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Pada tingkat ekstren, hal ini dapat meliputi situasi–situasi di mana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan.

- 2) Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), Ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- 3) Perubahan Organisasi (*organizational change*) Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampingan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen Greenhalgh & Rosenblatt (2010) dalam (Pawestri & Pradhanawati, 2018).
- 4) Lokus kendali Merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Eksternal adalah individu yang yakin bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan. Lokus kendali merupakan suatu indikator evaluasi inti diri karena individu yang berfikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memiliki kepercayaan diri (Robins & Judge, 2016).

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2016), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk pekerjaan. Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas tertentu (G. F. Lestari & Primadineska, 2021). Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja. Sementara (E. E. D. Lestari & Ratnasari,

2018) dalam penelitiannya membedakan beban kerja menjadi kuantitatif mengacu pada terlalu banyak yang harus dilakukan dan kualitatif mengacu pada pekerjaan yang terlalu sulit dilakukan.

(Hastutiningsih, 2019) menyatakan beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan sebagai berikut :

- 1) Beban kerja diatas normal. Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerjaan.
- 2) Beban kerja normal. Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan pekerja
- 3) Beban kerja dibawah normal. Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan pekerjaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban kerja

Menurut (Harini et al., 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut.:

- 1) Faktor eksternal.

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*wring stressor*) seperti:

- a) Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti

kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- b) Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

2) Faktor Internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Sedangkan Gibson menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut :

- 1) *Time pressure* (tekanan waktu) Adanya ketentuan batas waktu atau deadline justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

- 2) Jadwal kerja atau jam kerja Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.
- 3) *Role ambiguity dan role conflict* *Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.
- 4) Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan *performance*. Karyawan dengan kondisi kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.
- 5) *Information overload*, Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

- 6) *Temperature extremes* atau *heat overload*. Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedianya peralatan untuk mengatasi.
- 7) *Repetitive action*. Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.
- 8) Tanggung jawab Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyaknya tanggung jawab, semakin rendah beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

c. Indikator Beban kerja

Indikator beban kerja menurut Tarwaka & Bakri (2016) dalam (Solehah & Ratnasari, 2019) yaitu meliputi :

1) *Beban Waktu (Time Load)*

Beban waktu (*Time Load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.

2) *Beban Usaha Mental (Mental Effort Load)*

Beban Usaha Mental (*Mental Effort Load*) yang berarti banyaknya kegiatan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, yaitu frekuensi datangnya pekerjaan dan tingkat konsentrasi melaksanakan pekerjaan.

3) *Beban Tekanan Psikologis (Psychologis Stress Load)*

Beban Tekanan Psikologis (*Psychologis Stress Load*) yang menunjukan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustasi. Dari beberapa indikator beban kerja tersebut, jika bisa disikapi dengan baik maka beban kerja bisa menjadi peluang dan dapat menjadi keuntungan bagi karyawan dan perusahaan..

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah hal yang dimiliki setiap individu atau karakteristik individu dalam menunjukan sikap terhadap pekerjaannya. Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan para karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka masing-masing. Kepuasan Kerja adalah sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang Spector (1997) dalam (Purnamasari et al., 2019).

Menurut Steve M. Jex (2002) dalam (Sinambela, 2016) mendefinisikan bahwa Kepuasan Kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, Kepuasan Kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif Kepuasan Kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang Kepuasan Kerja dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Tingkat kepuasan setiap individu berbeda dilihat dari kinerja karyawannya. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka akan menunjukkan sikap positif, misal kedisiplinan seorang dalam bekerja, semangat karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan itu tinggi maka karyawan akan bersemangat dalam bekerjanya dan dapat menularkan semangatbekerjanya ke karyawan lainnya, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah maka akan menunjukkan sikap negatif yang berdampak pada perkembangan karirnya. Di dalam bidang perilaku organisasi Kepuasan Kerja secara umum merupakan hal yang paling penting untuk dipelajari. Secara konseptual Kepuasan Kerja merupakan hal yang terlalu sempit.

Terdapat tiga dimensi yang diterima tentang Kepuasan Kerja. Pertama, Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan karyawan terhadap situasi pekerjaannya. Kedua, Kepuasan Kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil dalam mencapai harapan yang diinginkan. Ketiga, Kepuasan Kerja mewakili beberapa sikap yang terkait. Dilihat dari sikap karyawan saat menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut (Klandermans & van Vuuren, 1999) Kepuasan Kerja merupakan suatu hal yang penting untuk aktualisasi diri. Seorang individu yang tidak memperoleh Kepuasan Kerja tidak akan dapat mencapai kematangan psikologis, dan akan berakibat seorang individu tersebut mengalami frustrasi. Karyawan yang memperoleh Kepuasan Kerja akan mempunyai catatan dalam melakukan pekerjaannya baik dan memiliki prestasi yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu Kepuasan Kerja merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan atau individu itu sendiri, karena akan menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja suatu perusahaan.

Selain itu, Adams dalam (As'ad, 2005), menuturkan bahwasanya teori atas rasa puas dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya ini berprinsip bahwasanya seorang individu akan merasakan kepuasan serta tidak bergantung pada keadilan yang diperolehnya pada suatu kondisi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Blum dalam (Sinambela, 2016) bahwa faktor Kepuasan Kerja sebagai berikut :

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur Kepuasan Kerja menurut Spector (1997) dalam (Purnamasari et al., 2019) adalah :

- 1) Kepuasan terhadap gaji.

Indikator ini mengukur kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima. Gaji merupakan aspek dinamis dalam pekerjaan karena gaji merupakan imbalan dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan atas pekerjaannya yang telah dilakukan. Kepuasan

terhadap gaji berarti merupakan kepuasan karyawan terhadap imbalan yang diterima sekaligus hasil yang telah dikerjakannya.

2) Kepuasan terhadap promosi.

Indikator ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil bagi semua karyawan, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik, berprestasi, berkontribusi lebih terhadap perusahaan dan sebagainya mempunyai kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi bagi karyawan merupakan bentuk pengembangan potensi diri yang selanjutnya berakibat pada peningkatan status dan peningkatan pendapatan sesuai dengan tingkat pekerjaannya.

3) Kepuasan terhadap supervisi.

Indikator ini mengukur Kepuasan Kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (*employee centered*), daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (*job centered*).

4) Kepuasan terhadap tunjangan tidak langsung (*fringe benefits*).

Indikator ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan diberikan

kepada karyawan secara adil dan sebanding. Jika upah dan gaji merupakan tunjangan atau kompensasi langsung karena berkaitan dengan prestasi kerja maka *fringe benefits* merupakan tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena berkaitan dengan sikap mental karyawan seperti rasa tanggung jawab, ketelitian, dan lain-lain. *Fringe benefits* merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket/benefit dan program pelayanan bagi karyawan dengan tujuan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

5) Kepuasan terhadap penghargaan (*contingent rewards*).

Indikator ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan prestasinya. Tidak semua penghargaan dalam bentuk wujud uang, namun bisa dalam bentuk lain misalnya promosi, bonus atau apa saja yang bersifat menghargai hasil kerja karyawan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Spector (1997) bahwa setiap individu ingin usaha keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai, dan juga mendapat imbalan yang semestinya.

6) Kepuasan terhadap peraturan atau prosedur kerja.

Indikator ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan

prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja seorang individu seperti birokrasi dan beban kerja.

7) Kepuasan terhadap rekan kerja (*co-worker*).

Indikator ini mengukur kepuasan karyawan terhadap dukungan rekan kerja. Kerjasama karyawan dalam tim yang solid dan nyaman membuat puas dalam bekerja. Antar rekan kerja merasa saling memiliki dengan tujuan yang sama. Kepuasan terhadap rekan kerja muncul dari interaksi dalam pekerjaan baik melihat sisi interpersonal maupun dari sisi kompetensi yang dimiliki oleh rekan kerja dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan.

8) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Indikator ini mengukur tingkat Kepuasan Kerja terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan

★ Kepuasan Kerja, antara lain kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, *job enrichment* dan kompleksitas kerja. Dimana jenis pekerjaan tidak bertentangan dengan hati nurani.

9) Kepuasan terhadap komunikasi.

Indikator ini mengukur Kepuasan Kerja karyawan terhadap informasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Penyampaian informasi berkaitan pekerjaan kadang mendadak dan harus dikerjakan seketika, namun juga bisa sebatas informasi untuk

dikerjakan dalam waktu yang cukup. Komunikasi didalam organisasi memiliki alur pergerakan yang bersifat vertikal dari atas ke bawah dan horizontal sejajar antar pegawai.

5. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover Intention atau keinginan keluar merupakan kondisi dimana karyawan ingin memiliki pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. *Turnover Intention* (intensi keluar) adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya Zeffane (1994) dalam (Anastia et al., 2021). Menurut (Mobley et al., 1978) dalam (Oktaviani, 2018) keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sadar dari suatu organisasi dan memiliki alternatif lain untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. *Turnover Intention* merupakan persepsi internal dari seorang karyawan untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan perusahaan. Indikator variabel *Turnover Intention* diantaranya adalah :

1) Pikiran untuk keluar

Merupakan kondisi di dalam perusahaan yang dirasa kurangnyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaan mereka.

2) Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain

Merupakan ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat memicu keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan yang baru. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru.

3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi masa mendatang

Merupakan adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut (Mobley et al., 1978) menyebut beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah (*Turnover Intention*) antara lain:

- 1) *Enactive* Karakteristik individu, merupakan karakter yang dimiliki setiap individu untuk menggambarkan keadaan individu tersebut, seperti umur, pendidikan, status perkawinan.
- 2) Lingkungan kerja, meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik antara lain seperti keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan dan lokasi pekerjaan. Lingkungan social antara lain budaya di dalam organisasi dan kualitas kehidupan kerja.

- 3) Kepuasan Kerja, aspek Kepuasan Kerja berhubungan dengan keinginan meninggalkan organisasi antara lain seperti kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan terhadap perilaku atasan dan rekan kerja.
- 4) Komitmen organisasi, jika di dalam organisasi memiliki komitmen organisasi yang tinggi tentu akan mengurangi keinginan meninggalkan pekerjaannya. Individu akan dirasakan sebagai suatu isyarat akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan.

c. Dampak *Turnover Intention*

Dalam bukunya (Aamodt, 2010) mengatakan bahwa terdapat beberapa dampak dari *Turnover Intention* yaitu sebagai berikut :

- 1) Beban kerja. Jika *Turnover Intention* karyawan tinggi, maka beban kerja yang dirasakan karyawan akan bertambah. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi beban kerja yang dirasakan.
- 2) Biaya penarikan karyawan. Jika banyak karyawan yang mengundurkan diri maka akan menyita biaya dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan.
- 3) Biaya latihan. Jika *Turnover Intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka mengalami peningkatan biaya pelatihan karyawan.
- 4) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan. Jika perusahaan banyak kehilangan karyawan yang lama tentu saja perusahaan akan mencari pengganti yang baru. Selama proses

mencari karyawan yang baru, maka banyak proses produksi yang hilang atau dapat mengurangi pencapaian target penjualan.

- 5) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru. Tingginya tingkat *Turnover Intention* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan banyak biaya yang sebenarnya dapat dihindari jika banyak karyawan yang masih ingin bertahan lama di perusahaan.

Memicu stress karyawan. Karyawan yang baru harus bisa beradaptasi dengan karyawan lama sehingga dapat memicu stres jika diantara karyawan tersebut tidak bisa saling beradaptasi.

d. Indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* Menurut pendapat (Mobley et al., 1978) dalam (Oktaviani, 2018) terdapat tiga indikator yang dapat digunakan dalam mengukur adanya *Turnover Intention* yaitu:

1) *Thinking of quitting*

Selalu berpikir pindah kerja, artinya setiap saat membicarakan keluar dari pekerjaan. Indikator ini merupakan pikiran yang dimiliki karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini. Semakin sering karyawan memikirkan untuk keluar dari pekerjaannya maka hal tersebut mengindikasikan tingginya *Turnover Intention*.

2) *Intention to search for alternative*

Karyawan yang berkeinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain menandakan adanya niatan untuk keluar dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini. Namun jika hanya sebatas pikiran dan jarang

bahkan belum ada pencarian pekerjaan lain, itu masih belum pertanda. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini dan karyawan berulang kali mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik, itu pertanda *Turnover Intention*.

3) *Intention to quit*

Keinginan atau niat untuk keluar menunjukkan adanya hasrat atau keinginan dari karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang ada sekarang ini. Jika hasrat dalam diri karyawan tersebut semakin besar untuk keluar dari pekerjaan, hal itu menandakan adanya *Turnover Intention*.

B. Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Varabel Yang Digunakan	Hasil
1	Ni Made Widyasari, I Gusti Ayu Manuati Dewi, Made Subudi. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.5 (2017): 2103-2132. ISSN : 2337-3067 (Online)	Variabel Bebas: X1: Ketidakamanan Kerja X2: Kompensasi Variabel Terikat: Y1: Kepuasan Kerja Y2: Turnover Intention	1. Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . 2. Ketidakamanan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
2	Aulia Putri & Stefanus Rumangkit. SEMNAS IIB DARMAJAYA. PROSIDING ISSN: 2598 – 0246 E-ISSN: 2598 – 0238 (Online)	Variabel Bebas: X1: Ketidakamanan Kerja X2: Kepuasan Kerja X3: Motivasi Kerja Variabel Terikat: Y: Turnover Intention	1. Ketidakamanan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja. 2. Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . 3. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
3	Vika Audina & Tatang Kusmayadi. Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi. Volume X No.1 / Februari / 2018	Variabel Bebas: X1: Ketidakamanan Kerja X2: Job Stress Variabel Terikat: Y: Turnover Intention	1. Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . 2. <i>Job Stress</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
4	Ni Luh Mita Sri Devi & Gede Adnyana Sudibia.	Variabel Bebas:	1. Ketidakamanan Kerja berpengaruh negatif dan

	E- -Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2015:1047-1066. ISSN : 2302 – 8912(Online)	X1: Ketidakamanan Kerja X2: Kompensasi Variabel Terikat: Y1: Kepuasan Kerja Y2: Turnover Intention	signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. 3. kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. 4. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention
5	I Gede Riana; Mira Minarsari; Putu Saroyini P. Prosiding Seminar Nasional AIMI. ISBN: 1234-5678-90-12-1	Variabel Bebas: X1: Ketidakamanan Kerja X2: Kepuasan Kerja Variabel Terikat: Y: Keinginan Berpindah	1. Ketidakamanan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Ketidakamanan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah pegawai.
6	Ahmad Fauzi, Anthonius Junianto Karsudjono. JURNAL ILMIAH EKONOMI BISNIS. ISSN Online 2615 – 2134	Variabel Bebas: X1: Beban kerja Variabel Terikat: Y: Turnover Intention Variable Mediasi: Z: Stress Kerja	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.
7	Gustine Firdaus Lestari , Rasistia Wisandianing Primadineska. CAKRAWANGSA -BISNIS.Vol 2 No.1 (2021) : April. ISSN 2721 – 3102 (online)	Variabel Bebas: X1: Beban kerja Variabel Terikat: Y: Turnover Intention Variable Mediasi: Z: Dukungan Sosial	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. 2. Dukungan sosial dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan memperlemah tingkat <i>Turnover Intention</i> .

8	Margono Setiawan & Agung Yuniarinto. Journal of Applied Management (JAM) Volume 19. Indexed in DOAJ Directory of Open Access Journals, ACI - ASEAN Citation Index, SINTA Science and Technology Index, and Google Scholar.	<p>Variabel Bebas: X1: Beban kerja</p> <p>Variabel Terikat: Y1: Turnover Intention Y2: Workstress</p> <p>Variable Mediasi: Z: Sosial Support</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention. 2. Beban kerja berpengaruh secara positif terhadap workstress. 3. Variabel dukungan sosial dapat memediasi Beban kerja secara signifikan terhadap Turnover Intention.
9	Siti Solehah & Sry Langgeng Ratnasari. DIMENSI, VOL. 8, NO. 2 : 210-239 JULI 2019 ISSN: 2085-9996	<p>Variabel Bebas: X1: Beban kerja X2: Gaya Kepemimpinan X3: Ketidakamanan Kerja</p> <p>Variabel Terikat: Y1: Turnover Intention</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. 2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention. 3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Ketidakamanan Kerja dan Turnover Intention.
10	I.U. Zeytinoglu, M. Denton, S. Davies, A. Baumann, J. Blythe and L. Boos . CANADIAN PUBLIC POLICY – ANALYSE DE POLITIQUES, VOL. XXXIII,	<p>Variabel Bebas: X1: Beban kerja X2: External Work Environment</p> <p>Variabel Terikat: Y1: Turnover Intention</p> <p>Variabel Mediasi Z:Kepuasan Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. 2. Terdapat hubungan negatif antara variabel Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention. 3. External Work Environment berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention
11	Agusthina Risambessy. JURNAL EKONOMI,SOSIA	<p>Variabel Bebas: X1: Ketidakamanan Kerja X2: Beban kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidakamanan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

	L, & HUMANIORA. E-ISSN 2686 5661. Volume.2 No.10	Variabel Terikat: Y1: Turnover Intention Variabel Mediasi Z:Komitmen Organisasi	2. Ketidakamanan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . 3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
12	Novi Ali Marzuqi. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 4. ISSN (Online) 2549-192X	Variabel Bebas: X1: Ketidakamanan Kerja X2: Kepuasan Kerja X3: Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Y1: Turnover Intention	1. Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . 2. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . 3. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
13	Donifan Alfianda, Christantius Dwiatmadja. Budapest International Research and Critics Institute Journal (BIRCI). ISSN 2615-3076 (Online)	Variabel Bebas: X1: Ketidakamanan Kerja X2: Kepuasan Kerja Variabel Terikat: Y1: Turnover Intention	1. Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
14	Komang Krisna Heryanda. International Journal of Social Science and Business. Volume 3 No.3. P-ISSN: 2614 – 6533. E-ISSN: 2549 - 6409	Variabel Bebas: X1: Ketidakamanan Kerja Variabel Terikat: Y1: Turnover Intention Variabel Mediasi: Z: Kepuasan Kerja	1. Kepuasan Kerja dapat memediasi Ketidakamanan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> . 2. Ketidakamanan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 3. Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif dan

			<p>signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p> <p>4. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>
15	<p>R.Indra Wiguna. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.7 No.9 (2018). E-ISSN : 2461 - 0593</p>	<p>Variabel Bebas: X1: Kepuasan Kerja X2: Komitmen Organisasi X3: Ketidakamanan Kerja</p> <p>Variabel Terikat: Y1: Turnover Intention</p>	<p>1. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p> <p>2. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p> <p>3. Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>
16	<p>Agus Arijanto, Ratno Purnomo Agus Suroso, Devi Marlita. Advances in Economics, Business and Management Research, volume 120. 4th International Conference on Management, Economics and Business (2019)</p>	<p>Variabel Bebas: X1: Ketidakamanan Kerja X2: Work Stress X3: Work Environment</p> <p>Variabel Terikat: Y1: Turnover Intention</p>	<p>1. Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p> <p>2. Work stress berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p> <p>3. Work Environment berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>
17	<p>Chanifatul Azizah, Rochiyati Murniningsih. Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology. E-ISSN : 2828 – 0725</p>	<p>Variabel Bebas: X1: Ketidakamanan Kerja X2: Beban kerja</p> <p>Variabel Terikat: Y1: Turnover Intention</p>	<p>1. Ketidakamanan Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p> <p>2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p> <p>3. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>

		Variabel Mediasi: Z: Kepuasan Kerja	<p>4. Ketidakamanan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>5. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>6. Kepuasan Kerja tidak memediasi variabel Ketidakamanan Kerja dan Beban kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>
18	Lenny Dwinijanti, M.F. Arrozi Adhikara, Rokiah Kusumapradja. Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi dan Manajemen, 17(1) 2020, 67-77. ISSN (Online) 2597 - 4017	<p>Variabel Bebas: X1: Beban kerja X2: Burnout</p> <p>Variabel Terikat: Y1: <i>Turnover Intention</i></p> <p>Variabel Mediasi: Z: Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Beban kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>2. Burnout berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>3. Kepuasan Kerja dapat memediasi variabel Beban kerja dan burnout terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p> <p>4. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>
19	Sri Langgeng Ratnasari, Linayati Lestari. nternational Journal of Innovation, Creativity and Change. Volume 11, Issue 12, 2020.	<p>Variabel Bebas: X1: Leadership Style X2: Beban kerja X3: Ketidakamanan Kerja</p> <p>Variabel Terikat: Y1: <i>Turnover Intention</i></p>	<p>1. Terdapat hubungan yang signifikan antara Beban kerja dan <i>Turnover Intention</i>.</p> <p>2. Ketidakamanan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>
20	Rao Tahir Anees, Petra Heidler, Luigi Pio Leonardo Cavaliere, Nordiana Ahmad Nordin. European Journal of Business and Management	<p>Variabel Bebas: X1: Job Stress X2: Beban kerja</p>	<p>1. Job Stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p> <p>2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>

	Research. 2021. ISSN: 2507 - 1076	Variabel Terikat: Y1: <i>Turnover Intention</i> Variabel Mediasi: Z: <i>Kepuasan Kerja</i>	
21	Karomah (2020), Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 17, Nomor 1, ISSN : 2339- 0832	Variabel Bebas: X1: <i>Kepuasan Kerja</i> X2: <i>Ketidakamanan Kerja</i> Variabel Terkait: Y: <i>Turnover Intention</i>	1. <i>Kepuasan Kerja</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> pegawai kontrak Sekolah X. 2. <i>Ketidakamanan Kerja</i> berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> pegawai kontrak Sekolah X
22	Fitriantini, Agusdin, Nurmayanti (2020) Jurnal Distribusi Vol. 8 No. 1,	Variabel Bebas: X1: <i>Beban kerja</i> X2: <i>Kepuasan Kerja</i> X3: <i>Stres Kerja</i> Variabel Terkait: Y: <i>Turnover Intention</i>	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari <i>Beban kerja</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>. 2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari <i>Kepuasan Kerja</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari <i>beban kerja</i> terhadap <i>stres kerja</i>

C. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berdasarkan pemaparan teoritis yang telah dijelaskan diatas, yaitu terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau yang mempengaruhi yaitu variabel Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban kerja. Sedangkan variabel dependen atau yang dipengaruhi adalah *Turnover Intention*.

1. Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Salah satu hal yang harus diutamakan perusahaan adalah Ketidakamanan Kerja, karena Ketidakamanan Kerja mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Jika Ketidakamanan Kerja terjamin maka karyawan akan merasa aman, nyaman, dan tenang dalam bekerja akan mendapatkan hasil kerja yang baik (Wiguna & Supriyatin, 2018). Begitu sebaliknya, jika Ketidakamanan Kerja tidak terjamin karyawan akan merasa, takut, dan cemas karena keselamatannya merasa terancam dan memberikan hasil yang kurang maksimal dalam pekerjaannya. Ketidakamanan Kerja merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidak berdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu.

Menurut Pawestri & Pradhanawati (2018) Ketidakamanan Kerja adalah posisi pekerjaan yang terancam akibat dari kondisi yang dialami oleh karyawan karena ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi tekanan baik dari lingkungan internal maupun eksternal. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Audina & Kusmayadi (2018) yang

memperoleh hasil penelitian Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil dari penelitian ini juga dibuktikan dalam beberapa penelitian yang dilakukan oleh : Risambessy (2021), Agustina (2017), Widyasari et al. (2017), dan Arijanto et al. (2020).

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Tuntutan kerja yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai ukuran beban kerja yang berbeda-beda, beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental, akibat beban kerja yang berat dapat mengakibatkan stamina karyawan menurun dan akan mengakibatkan hasil kerja karyawan kurang maksimal. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang diberikan untuk karyawan.

Beban kerja berpengaruh terhadap terjadinya peningkatan turnover. Karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan karena mereka merasakan beban kerja yang tinggi. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan, beban kerja yang tinggi atau beban kerja yang terlalu banyak dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya intensi turnover karyawan dalam perusahaan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh G. F. Lestari & Primadineska (2021), dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian yang telah

dilakukan oleh : Fauzi & Karsudjono (2021), Azizah & Murniningsih (2022), dan Solehah & Ratnasari (2019).

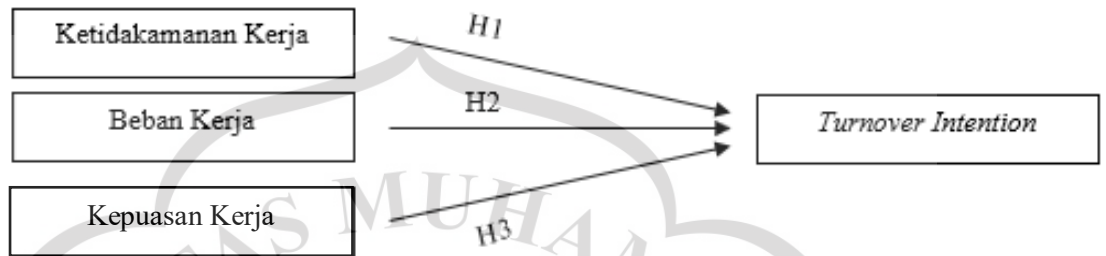
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Keadaan lingkungan kerja yang kolaboratif akan mendorong tingkat Kepuasan Kerja. Tingkat Kepuasan Kerja dalam diri seorang karyawan berbeda-beda tergantung atas peran dan pekerjaannya. Tingkat Kepuasan Kerja umumnya dipengaruhi atas adanya timbal balik yang sesuai harapan antara karyawan dengan perusahaan. Menurut Robins & Judge (2016) menyatakan Kepuasan Kerja suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. apabila seseorang senang terhadap pekerjaan, maka orang tersebut puas dan jika tidak senang maka tidak puas dalam pekerjaannya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Azizah & Murniningsih (2022) bahwa Kepuasan Kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan tingkat *Turnover Intention*. Dimana semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja seorang karyawan maka keinginan karyawan tersebut untuk berpindah akan semakin rendah. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh : Sri Devi & Sudibia (2015), Widyasari et al. (2017), Putri & Rumangkit (2017), Wiguna & Supriyatin (2018).

Berikut merupakan skema kerangka pemikiran untuk menjelaskan maksud dari penelitian yang akan dilakukan mengenai Kepuasan Kerja,

Ketidakamanan Kerja, dan Beban kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Mitra Cimalati Indonesia :



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Keterangan:

→ : Secara Parsial

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 = Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap

Turnover Intention karyawan PT Mitra Cimalati Indonesia

H2 = Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap *Turnover*

Intention karyawan PT Mitra Cimalati Indonesia

H3 = Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover*

Intention Karyawan PT Mitra Cimalati Indonesia