

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Ketidakamanan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Ketidakamanan Kerja

Wening (2005) dalam Widyasari, *et al.* (2017) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja adalah situasi tidak berdaya untuk mempertahankan ketidakpastian dalam situasi kerja yang menakutkan. Jiwa yang tidak aman akan membawa dampak keinginan untuk *turnover* yang semakin besar.

Menurut Suciati, *et al.* (2015) dalam Aulia Putri dan Stefanus Rumangkit (2017:231) mengatakan bahwa ketidakamanan kerja adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Sedangkan menurut Greenhalgh & Rosenblatt, (2010) dalam Aulia Putri dan Stefanus Rumangkit (2017:233) Ketidakamanan kerja merupakan suatu tingkat dimana para karyawan merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada posisi tersebut. Perspektif global berdasarkan asumsi ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Ketidakamanan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Ketidakamanan Kerja Robbins (dalam Setiawan, 2009) mengemukakan faktor-faktor penyebab Ketidakamanan Kerja adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

a. Umur

Bertambahnya umur seseorang individu maka akan semakin berkurang produktivitasnya dan akan menimbulkan *job insecurity* pada diri individu tersebut.

b. Status perkawinan

c. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan.

Apabila karyawan merasa tidak sesuai atau merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan akan merasa tidak aman atau mengalami *job insecurity*.

d. Tingkat *job satisfaction*.

Setiap individu memiliki tingkat *job satisfaction* yang berbeda-beda sehingga apabila terdapat seorang individu yang sudah puas dengan hasil kerjanya maka belum tentu individu lainnya merasa puas, sehingga individu yang merasa tidak puas tersebut dapat mengalami *job insecurity*.

2.1.1.3 Indikator Ketidakamanan Kerja

Skala ketidakamanan kerja di susun berdasarkan pendapat Wening (2005), dalam Abdullah Al Fadzilah & Martono (2016:46), bahwa aspek-aspek untuk mengukur ketidakamanan kerja terdiri 4 indikator yaitu,

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan
2. Seberapa pentingnya aspek kerja bagi karyawan
3. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan pada kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang negatif
4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu.

2.1.2 Kepuasan Gaji

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Gaji

Menurut Lum *et al.* (1998) dalam Dewa Gede Eka Kresna Putra (2016:5) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi.

Menurut Heneman dan Schwab (1986) dalam Muhammad Miftah Babil Yasar dan Rini Nugraheni (2017:5) kepuasan gaji merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi yang terdiri atas empat subdimensi : tingkat gaji (pay level), struktur / pengelolaan gaji (pay structure and administration), peningkatan gaji (pay raise) dan tunjangan (benefit).

Sedangkan menurut Hasibuan (2016:118) dalam Siwi *et al.* (2016:943) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Gaji

Menurut Rivai dan Sagala (2013), tujuan pemberian gaji adalah :

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar gajisesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program gaji atas prinsip adil da layak serta eksternal konsistensi yang kompetitig maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program gaji yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

2.1.2.3 Indikator kepuasan Gaji

Indikator kepuasan gaji menurut Heneman dan Schwab (1986) dalam Muhammad Miftah Babil Yasar dan Rini Nugraheni (2017:5)

1. Tingkat Gaji (*pay level*)
2. Kompensasi (*benefits*)
3. Kenaikan Gaji (*pay raise*)

2.1.3 Keinginan Berpindah

2.1.3.1 Pengertian Keinginan Berpindah

Menurut Abdillah (2012) dalam I Nyoman Agus Setiawan dan Made Surya Putra (2016:4987) menyatakan turnover intention merupakan suatu posisi dimana karyawan memiliki keinginan atau niat untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaan yang berbeda. Dampak negatif turnover adalah dampak terhadap biaya organisasi yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, serta pelatihan personil baru, ditambah lagi turnover dapat menyebabkan penurunan efektivitas dan produktivitas kinerja karyawan karena telah kehilangan rekan kerjanya

Menurut Lum *et al.* (1998) dalam K. Ayu Budiastiti Purnama Dewi (2015: 813-831) mendefinisikan *turnover intention* adalah keinginan individu keluar dari organisasi, keinginan individu serta mengevaluasi mengenai posisi seseorang berdasarkan ketidakpuasan untuk mempengaruhi seseorang ketika keluar dan menemukan pekerjaan yang lainnya di luar perusahaan.

Sedangkan menurut Nasution dalam Amin dan Akbar (2013,p. 664) *turnover intention* merupakan tanda awal dari munculnya *turnover behavior*, dan biasanya sebagai pilihan-pilihan akhir dari pekerja jika tempat kerja tidak relevan dengan apa yang diharapkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah rencana seseorang pekerja untuk meninggalkan perusahaannya yang dapat disebabkan karena tidak relevannya tempat kerja dengan harapan pekerja, sehingga pekerja meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya keinginan berpindah. Berikut ini adalah pemaparan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah berdasarkan berbagai sumber. Menurut Winmark Corporation (2014), penyebab terjadinya *turnover* berhubungan dengan beberapa faktor yang berkontribusi pada ketidak hadiran dan moral yang rendah, jika pekerja tidak tertarik dengan pekerjaannya, mereka akan menjauh atau meninggalkan pekerjaannya. Faktor-faktor penyebab tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Ketidaksesuaian *skill* yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan.

Penempatan kerja para karyawan yang memiliki *skill* yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan menyebabkan para karyawan putus asa dan berhenti dari pekerjaannya. Informasi yang tidak memadai tentang *skill* yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan akan menghasilkan pekerja yang *underskilled* atau *overqualified*.

2. Fasilitas atau peralatan yang di bawah standar.

Fasilitas dan kondisi tempat kerja yang kurang memadai akan menyebabkan karyawan tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya dan memilih untuk keluar. Fasilitas dan kondisi tempat kerja yang dimaksud adalah pencahayaan, peralatan kerja, toilet, dan kelengkapan yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja lainnya.

3. Tidak adanya kesempatan karyawan untuk bertumbuh atau berkembang.

Sebaiknya sebelum perekrutan, perusahaan memberikan penjelasan kepada karyawan jika pada pekerjaan yang mereka lamar pada dasarnya tidak terdapat jenjang karir. Pekerjaan sebaiknya dideskripsikan dengan jelas, tanpa memberikan harapan palsu tentang pertumbuhan dan perkembangan di posisi tersebut.

4. Perasaan atau tidak dihargai.

Pada umumnya karyawan ingin diakui dan dihargai atas pekerjaannya karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik.

5. Pengawasan dan pelatihan yang tidak memadai.

Dalam bekerja membutuhkan bimbingan dan arahan, terutama bagi karyawan baru. Karyawan baru membutuhkan bantuan tambahan dalam mempelajari pekerjaan mereka dengan program pelatihan. Jika dalam perusahaan tidak terdapat adanya

program pelatihan hal ini dapat menyebabkan para pekerja memiliki tingkat kinerja yang tertinggal dari yang seharusnya dan mereka akan merasa bahwa kemampuan mereka sangatlah kurang.

6. Struktur gaji yang tidak merata atau di bawah standar.

Ketidakadilan dalam struktur gaji atau upah yang rendah dapat menjadi penyebab ketidakpuasan bagi karyawan yang mendorong beberapa karyawan untuk berhenti.

2.1.3.3 Indikator Keinginan Berpindah

Adenguga *et al.* (2013). dalam I Nyoman Agus Setiawan dan Made Surya Putra (2016:4988) menyatakan bahwa indikator keinginan berpindah yaitu:

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar) : mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah di lihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.
2. *Job search* (pencarian pekerjaan) : mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.
3. *Thinking of quit* (memikirkan keluar) : mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian

penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dikaitkan dengan variabel penelitian berikut:

1. Peneliti Mustafa Günelan dan Adnan Ceylan (Tahun 2015) judul "*The Mediating Effect of Organizational Support between Job insecurity and Turnover intention in Private Hospitals*" dengan menggunakan metode kuantitatif dan jumlah populasi sebanyak 217 orang dengan hasil analisis regresi hierarki, kuantitatif dan kualitatif dimensi ketidakamanan kerja memiliki efek positif pada keinginan berpindah. Selain itu, dukungan organisasi dirasakan mempunyai peranan parsial mediator antara kualitatif ketidakamanan kerja dan keinginan berpindah. Sebaliknya, hasil tidak mengungkapkan efek mediator dukungan organisasi yang dirasakan antara kuantitatif ketidakamanan kerja dan keinginan berpindah karena kuantitatif ketidakamanan kerja tidak memiliki efek yang signifikan dirasakan organisasi dukungan. Dalam terang hasil ini, beberapa saran manajerial terkait untuk mendukung persepsi, kuantitatif dan kualitatif
2. Peneliti Abdullah Al Fadzilah, S. Martono (Tahun 2016) judul "Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepercayaan Organisasional Pada Keinginan Berpindah" dengan menggunakan metode kuantitatif dan populasi sebanyak 104 orang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan pada keinginan berpindah, sedangkan komitmen organisasional dan kepercayaan organisasional berpengaruh negatif signifikan. Penelitian ini menyimpulkan semakin tinggi ketidakamanan kerja akan meningkatkan keinginan berpindah dan semakin tinggi

komitmen serta kepercayaan organisasional akan menurunkan keinginan berpindah.

3. Peneliti Dewa Gede Eka Kresna Putra dan Ida Bagus Ketut Surya (Tahun 2016) judul “Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana” menggunakan metode asosiatif dengan populasi sebanyak 147 orang , penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional pada Rumah Sakit Umum Premagana Batubulan-Gianyar.
4. Peneliti I Nyoman Agus Setiawan dan Made Surya Putra (Tahun 2016) judul “Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover intention* Pada Karyawan Legian Village Hotel” menggunakan metode survey dengan populasi sebanyak 65 orang yang memperoleh hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Legian Village Hotel.
5. Peneliti Widyasari *et al.* (Tahun 2017) judul “ Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover intention* Karyawan

Besakih Beach Hotel Denpasar” metode yang di gunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 89 orang dengan hasil dari penelitian ini menemukan ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif *turnover intention*, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Implikasi praktis penelitian ini adalah temuan untuk manajemen dalam hal mengantisipasi *turnover intention* dengan memperhatikan tingkat ketidakamanan kerja dengan memperhatikan suasana kerja yang nyaman, pemberian kompensasi yang adil, dan selalu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mengurangi *turnover intention* karyawan.

6. Peneliti Muhammad Miftah Babil Yasar dan Rini Nugraheni pada tahun (Tahun 2017) judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover intention*” metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 100 responden dengan hasil menunjukkan bahwa variabel kepuasan gaji dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, keduanya juga memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kantor pusat Bank Jawa Tengah. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini, juga memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kantor pusat Bank Jawa Tengah.

7. Peneliti Mumtaz Ali Memon^{a,b}, Rohani Salleh^{a,c}, Mohamed Noor Rosli Baharoma (Tahun 2017) judul “*The Mediating Role Of Work Engagement Between Pay Satisfaction And Turnover intention*” metode yang digunakan menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 422 dengan hasil menunjukkan bahwa kepuasan pembayaran berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan; dan keterlibatan kerja secara negatif mempengaruhi niat karyawan untuk pergi. Analisis efek tidak langsung menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memediasi hubungan antara kepuasan gaji dan keinginan berpindah. Temuan dari penelitian ini menegaskan pentingnya kepuasan membayar sebagai kunci untuk mencapai tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan mengurangi pergantian sukarela. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi penelitian dan praktisi manajemen sumber daya manusia.
8. Peneliti Hung, *et al.* (Tahun 2018) judul “*The Moderating Effects Of Salary Satisfaction And Working Pressure On The Organizational Climate, Organizational Commitment To Turnover intention*” metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan responden sebanyak 178 orang yang Hasil utama menunjukkan bahwa (1) iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh negatif; (2) tekanan kerja dari interaksi iklim organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention*, (3) iklim organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasi, (4) iklim organisasi melalui komitmen organisasi perantara untuk mempengaruhi *turnover intention*; (5) kepuasan gaji mempengaruhi tekanan

kerja ketika efek moderasi cuaca antara komitmen organisasi dan keinginan berpindah, yaitu, ketika kepuasan gaji tinggi, ada tekanan kerja yang lebih rendah dari efek moderasi, ketika kepuasan gaji rendah, ada yang lebih tinggi tekanan kerja efek moderasi. Penelitian diatas ditulis dalam tabel 2.1 berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

| No | Sumber Jurnal (Tahun) | Judul | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|---|--|--|
| 1. | Mustafa Günalan & Adnan Ceylan (2015) Metode : kuantitatif Populasi : 217 nurses Sampel : 217 nurses | <i>The Mediating Effect of Organizational Support between Job insecurity and Turnover intention in Private Hospitals</i> | Menurut hasil analisis regresi hierarki, kuantitatif dan kualitatif dimensi ketidakamanan kerja memiliki efek positif pada keinginan berpindah. Selain itu, dukungan organisasi dirasakan mempunyai peranan parsial mediator antara kualitatif ketidakamanan kerja dan keinginan berpindah. Sebaliknya, hasil tidak mengungkapkan efek mediator dukungan organisasi yang dirasakan antara kuantitatif ketidakamanan kerja dan keinginan berpindah karena kuantitatif ketidakamanan kerja tidak memiliki efek yang signifikan dirasakan organisasi dukungan. Dalam terang hasil ini, beberapa saran manajerial terkait untuk mendukung persepsi, kuantitatif dan kualitatif. | Memakai variabel <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen | Tidak ada variabel kepuasan gaji pada penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen |
| 2. | Abdullah Al Fadzilah, S. Martono (2016) Metode : kuantitatif Populasi : 104 orang Sampel : 104 orang | Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepercayaan Organisasional Pada Keinginan Berpindah | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan pada keinginan berpindah, sedangkan komitmen organisasional dan kepercayaan organisasional berpengaruh negatif signifikan. Penelitian ini menyimpulkan semakin tinggi ketidakamanan kerja akan meningkatkan keinginan berpindah dan semakin tinggi komitmen serta kepercayaan organisasional akan menurunkan keinginan berpindah. | Memakai variabel ketidakamanan kerja sebagai variabel independen dan keinginan berpindah sebagai variabel dependen | Tidak ada variabel kepuasan gaji pada penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen |

| No | Sumber Jurnal (Tahun) | Judul | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|---|--|--|
| 3. | Dewa Gede Eka Kresna Putra, Ida Bagus Ketut Surya (2016) Metode : Asosiatif Populasi : 147 Sampel : 147 | Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap <i>Turnover intention</i> Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> serta kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui mediasi komitmen organisasional pada Rumah Sakit Umum Premagana Batubulan-Gianyar. | Memakai variabel kepuasan gaji sebagai variabel independen dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen | Tidak ada variabel <i>job insecurity</i> pada penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen |
| 4. | I Nyoman Agus Setiawan. Made Surya Putra (2016) Metode : survey Populasi : 65 orang Sampel : 65 orang | Pengaruh <i>Job insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover intention</i> Pada Karyawan Legian Village Hotel | Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan Legian Village Hotel. | Memakai variabel <i>job insecurity</i> sebagai variabel independen dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen | Tidak ada variabel kepuasan gaji pada penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen |
| 5. | Ni Made Widyasari, i Gusti Ayu Manuati Dewi, Made Subudi (2017) Metode : kuantitatif Populasi : 89 orang Sampel : 89 orang | Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover intention</i> Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar | Hasil dari penelitian ini menemukan ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif <i>turnover intention</i> , dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Implikasi praktis penelitian ini adalah temuan untuk manajemen dalam hal mengantisipasi <i>turnover intention</i> dengan memperhatikan tingkat ketidakamanan kerja dengan memperhatikan suasana kerja yang nyaman, pemberian kompensasi yang adil, dan selalu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mengurangi <i>turnover intention</i> karyawan. | Memakai variabel ketidakamanan kerja sebagai variabel independen dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen | Tidak ada variabel kepuasan gaji pada penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen |

| No | Sumber Jurnal (Tahun) | Judul | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|---|--|--|
| 6. | Mumtaz Ali Memona,b, Rohani Salleha,c, Mohamed Noor Rosli Baharoma (2017) Metode : kuantitatif Populasi : 422 orang Sampel : 422 orang | <i>The Mediating Role Of Work Engagement Between Pay Satisfaction And Turnover intention</i> | Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan; dan keterlibatan kerja secara negatif mempengaruhi niat karyawan untuk keluar. Analisis efek tidak langsung menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memediasi hubungan antara kepuasan gaji dan keinginan berpindah. | Memakai variabel <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen | Tidak ada variabel <i>job insecurity</i> dan kepuasan gaji pada penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen |
| 7. | Muhammad Miftah Babil Yasar, Rini Nugraheni (2017) Metode : kuantitatif Populasi : 100 responden Sampel :100 responden | Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap <i>Turnover intention</i> | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan gaji dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, keduanya juga memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover karyawan kantor pusat Bank Jawa Tengah. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini, juga memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover karyawan kantor pusat Bank Jawa Tengah. | Memakai variabel kepuasan gaji sebagai variabel independen dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen | Tidak ada variabel <i>job insecurity</i> pada penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen |
| 8. | Li-Mei Hung, Yueh-Shian Lee, De-Chih Lee (2018) Metode : kuantitatif Populasi :178 Sampel :178 | <i>The Moderating Effects Of Salary Satisfaction And Working Pressure On The Organizational Climate, Organizational Commitment To Turnover Intentio</i> | Hasil utama menunjukkan bahwa (1) iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> memiliki pengaruh negatif; (2) tekanan kerja dari interaksi iklim organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi <i>turnover intention</i> , (3) iklim organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasi, (4) iklim organisasi melalui komitmen organisasi perantara untuk mempengaruhi <i>turnover intention</i> ; (5) kepuasan gaji mempengaruhi tekanan kerja ketika efek moderasi cuaca antara komitmen organisasi dan keinginan berpindah, yaitu, ketika kepuasan gaji tinggi, ada tekanan kerja yang lebih rendah dari efek moderasi, ketika kepuasan gaji rendah, ada yang lebih tinggi tekanan kerja efek moderasi | Memakai variabel kepuasan gaji sebagai variabel independen dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen | Tidak ada variabel <i>job insecurity</i> pada penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen |

2.2 Kerangka Pemikiran

Dilihat dari fenomena perusahaan ketidakamanan kerja dan kepuasan gaji berpengaruh terhadap keinginan berpindah. Permasalahan ketenaga kerjaan secara umum yang banyak dihadapi oleh setiap perusahaan antara lain intensi keinginan berpindah, terdapat fenomena dalam perusahaan yang perlu di perhatikan yaitu perhatian khusus atasan mengenai ketidakamanan kerja karyawan, keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi setiap karyawan, setiap karyawan pada umumnya ingin tempat mereka bekerja terjamin keamanannya. Dengan terjaminnya keamanan bekerja karyawan akan memikirkan lagi niat untuk meninggalkan perusahaan.

ketidakamanan kerja, merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan (Wening (2005), dalam Widyasari, *et al.* (2017)

Bukan hanya ketidakamanan kerja saja yang mempengaruhi keinginan berpindah, kepuasan gaji juga berperan sangat penting dalam hal mempengaruhi keinginan berpindah. Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan dari karyawan, karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi, karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai dalam mencukupi kebutuhan hidupnya, pemberian gaji yang sesuai keinginan karyawan dapat menurunkan niat karyawan untuk berpindah kerja.

Menurut Lum *et al.* (1998) dalam Dewa Gede Eka Kresna Putra (2016:5) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi.

2.2.1 Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Keinginan Berpindah

Berdasarkan hasil penelitian I Nyoman Agus Setiawan dan Made Surya Putra (2016) Hasil analisis menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Legian Village Hotel.

Menurut Widyasari, *et al.* (2017) Hasil dari penelitian ini menemukan ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, penelitian ini adalah temuan untuk manajemen dalam hal mengantisipasi *turnover intention* dengan memperhatikan tingkat ketidakamanan kerja dengan memperhatikan suasana kerja yang nyaman, pemberian kompensasi yang adil, dan selalu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mengurangi *turnover intention* karyawan.

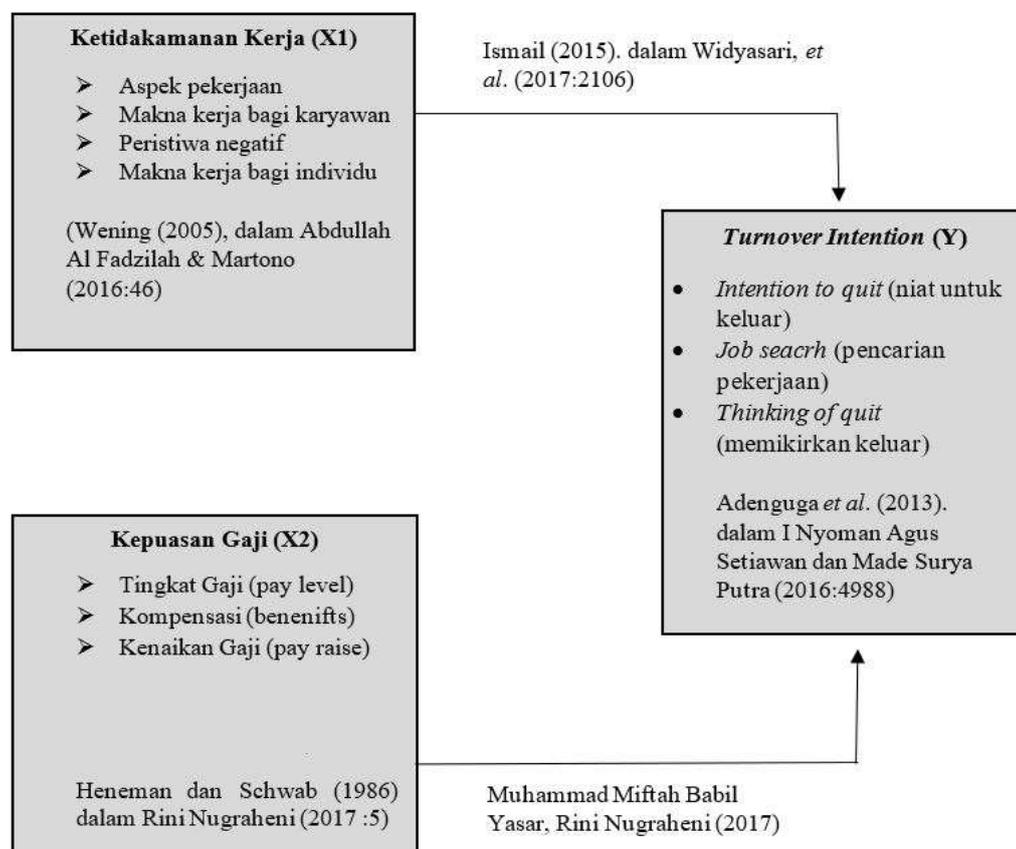
Sedangkan menurut Abdullah Al Fadzilah, S. Martono (2016) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan pada keinginan berpindah, Penelitian ini menyimpulkan semakin tinggi ketidakamanan kerja akan meningkatkan keinginan berpindah .

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Keinginan Berpindah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewa Gede Eka Kresna Putra (2016) menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Menurut Muhammad Miftah Babil Yasar dan Rini Nugraheni (2017) variabel kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover karyawan kantor pusat Bank Jawa Tengah.

Sedangkan menurut Siwi *et al.* (2016) Kepuasan gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado.



Gambar 2. 1
Paradigma Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64), menjelaskan tentang hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H1 :Diduga Ketidakamanan Kerja Berpengaruh Terhadap Keinginan Berpindah

H2 :Diduga Kepuasan Gaji Berpengaruh Terhadap Keinginan Berpindah