

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Ketidakamanan kerja

2.1.1.1 Definisi Ketidakamanan kerja

Sverke dan Hellgreen (2002;26) mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja adalah pandangan subjektif seseorang mengenai situasi atau peristiwa yang mengancam pekerjaan di tempatnya bekerja dalam Halungun (2015). Selain itu menurut Suciati dkk. (2015) Ketidakamanan kerja adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Lalu menurut Rony dan Bram dalam Sanny dan Kristanti (2012) mendefinisikan ketidakamanan kerja adalah kondisi dimana karyawan merasa terancam oleh ketidakpastian berkelanjutan dalam bekerja di suatu organisasi.

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan kondisi karyawan yang merasakan ketidakamanan pekerjaannya di masa yang akan datang. Dan penulis pada penelitian kali ini mengacu pada definisi yang dikemukakan oleh Sverke dan Hellgreen.

2.1.1.2 Indikator Ketidakamanan kerja

Indikator Ketidakamanan kerja menurut Sverke, Hellhren, dan Naswal, (2002) sebagai berikut :

1. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

3. Kepercayaan Atasan

Kepercayaan atasan sangat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas di dalam perusahaan, jadi jika tidak ada kepercayaan atasan maka karyawan akan setengah- setengah dalam bekerja.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ketidakamanan kerja

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

- 1) Kondisi lingkungan dan organisasi

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

2) Karakteristik individual dan jabatan pekerja

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

3) Karakteristik personal pekerja

Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi ketidakamanan kerja misalnya: *locus of control*, *self system*, dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.

2.1.1.4 Dampak Ketidakamanan kerja

Menurut Ashford dkk (1989) dalam Novliadi (2009), menyatakan bahwa mengkonseptualisasikan ketidakamanan kerja sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi, dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis, seperti tidak bisa tidur,

dan kehilangan selera makan. Perasaan ketidakamanan kerja dapat mengakibatkan permasalahan somatis dan hipertensi. Berdasarkan penelitian Ashford dkk (1989) dalam Novliadi (2009), diketahui bahwa ketidakamanan kerja yang tinggi yang dirasakan karyawan akan berhubungan dengan :

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

2) Komitmen organisasi yang rendah

Menurut Ashford dkk (1989) dalam Novliadi (2009), menyatakan bahwa orang yang mengembangkan pendekatan efektif dalam sikap terhadap perusahaan sepanjang waktu menunjukkan sebagai level komitmen, kepuasan dan kepercayaan yang tinggi. Perasaan ketidakamanan kerja dapat mengancam pendekatan tersebut terhadap perusahaan. Karyawan mengharapkan perusahaan dapat diandalkan untuk menegakkan akhir dari kontrak diantara mereka. Penerimaan ketidakamanan kerja mungkin

merefleksikan persepsi individu bahwa perusahaan telah membatalkan kontrak, dalam hal ini tampilan penting terancam, pekerjaan berada dalam bahaya (bahkan keduanya) dan kesetiaan dipengaruhi secara negatif.

3) Kepercayaan terhadap organisasi yang rendah

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

4) Kepuasan kerja yang rendah

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

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Namun secara definisi stres kerja memiliki banyak definisi yang berbeda menurut para ahli. Menurut Rivai (2008:516) berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Ekawarna (2018) Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Umam (2012:211) menyatakan bahwa segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) stres kerja didefinisikan dengan kondisi – kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi – situasi yang penuh tekanan, dan gejala – gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Menurut Robbins dan Judge (2011:368), yaitu stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting Berdasarkan Robbins dalam noor, (2016: 11). Stres ini ialah “situasi yang dialami individu dalam menghadapi peluang, hambatan, kebutuhan, yang hasilnya dianggap tidak pasti tetapi penting.” Menurut Robbins (2006), stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constraints) atau

tuntutan (demands) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang dihasilkan dipersepsikan sebagai tidak pasti, tetapi penting. Stres tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres merupakan peluang, bila itu menawarkan potensi perolehan. Stres adalah reaksi tubuh terhadap situasi yang tampak sulit dan membuat ketidakseimbangan dalam hidup, dalam perilaku organisasi dibutuhkan suatu manajemen stres untuk menghadapi tuntutan yang berlebihan. (Isnari Budiarti, et al).

Dari definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi internal atau external yang berdampak terhadap fisik atau psikis karyawan.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. (Siagian Sondang, 2010: 300)

Dari pengertian yang telah di paparkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian stres kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu tekanan terhadap karyawan saat bekerja di suatu pekerjaan. Dan definisi yang dikemukakan oleh Rivai menjadi acuan penelitian oleh penulis.

2.1.2.2 Indikator Stres Kerja

Indikator variabel stres kerja (*job stress*) menurut Rivai (2008:516), adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan.

Merupakan beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang melebihi batas kemampuannya dan melebihi tanggung jawab pekerjaan tersebut.

2. Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Merupakan tekanan atau desakan terhadap karyawan terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

3. Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai.

Merupakan respon dari atasan langsung terhadap pekerjaan yang dibutuhkan oleh karyawan. Indikator ini diukur dari umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai.

4. Tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab.

Merupakan keterbatasan wewenang yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walau tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab.

5. Berbagai bentuk perubahan dalam organisasi.

Merupakan dinamika yang terjadi pada organisasi tempat karyawan berada. Indikator ini diukur tentang adaptasi dengan setiap perubahan yang ada di organisasi

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi stres kerja

Menurut Handoko menyebutkan ada dua kategori penyebab stres yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab stres kerja *onthe-job* adalah sebagai berikut :

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

Sedangkan penyebab stres *off-the-job* atau penyebab dari luar perusahaan adalah

- a. Kekhawatiran finansial
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c. Masalah-masalah fisik
- d. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)

- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Menurut Gibson, ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

- a. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- b. Stressor Individu berupa Konflik peranan, ketaksamaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
- c. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- d. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Lebih lanjut menurut Hasibuan faktor-faktor penyebab stress adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Terdapat 3 faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu menurut Cooper dan Payne (dalam Irkhani, 2015) yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual.

Sedangkan faktor lain yang menyebabkan stres kerja menurut Utami, dkk (2017) yaitu ada beberapa faktor intrinsik pekerjaan di mana sangat potensial menjadi penyebab terjadinya stres dan dapat mengakibatkan keadaan yang buruk pada mental.

2.1.3 Keinginan berpindah karyawan

2.1.3.1 Definisi Keinginan berpindah karyawan

Kartono (2017:44) menyatakan keinginan berpindah karyawan adalah keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri organisasi. Menurut Mobley (1978) keinginan berpindah karyawan adalah 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. Akgunduz dan Eryilmaz (2018) mendefinisikan keinginan berpindah karyawan sebagai kesadaran karyawan dan keinginan yang disengaja untuk meninggalkan organisasi tempat bekerja. Keinginan berpindah karyawan merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). Dengan demikian “Keinginan berpindah karyawan akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan

ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia” (Widodo,2010)

Berdasarkan definisi dari para ahli penulis menarik kesimpulan bahwa keinginan berpindah karyawan adalah merupakan keinginan karyawan untuk keluar atau mencari pekerjaan baru. Dan penelitian ini penulis mengacu pada definisi Kartono untuk dijadikan sebagai acuan.

2.1.3.2 Indikator Keinginan berpindah karyawan

Kuncoro dalam Kartono (2017:44) menyatakan bahwa indikator keinginan berpindah karyawan yaitu:

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar) mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat 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 pekerjaan 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 berpikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang menyebabkan Keinginan berpindah karyawan

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

1. Usia

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

2. Lama Kerja

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

3. Tingkat pendidikan dan inteligensi

Menurut Mowdey et. al, (1982) dalam Sanjoko (2015), berpendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan keinginan berpindah karyawan. Dikatakan bahwa mereka mempunyai intelegensia tidak selalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Mereka mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan

merasa tidak aman. Sebaliknya mereka mempunyai tingkat intelegensia yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang pendidikannya terbatas.

4. Keikatan terhadap perusahaan.

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

5. Kepuasan kerja

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

6. Budaya perusahaan/organisasi

Menurut Tani (1990) dalam Sanjoko (2015), budaya perusahaan merupakan suatu kekuatan tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan. Budaya organisasi dirasa sangat penting saat bekerja karena Budaya Organisasi adalah system pengertian yang diterima secara bersama. Karakteristik utamanya adalah inisiatif individual, toleransi terhadap resiko, arah (*direction*), integrase, dukungan manajemen, control, identitas, system imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola-pola komunikasi. Lita Wulantika, (2011)

2.1.3.4 Dampak Keinginan berpindah karyawan

Menurut Mobley et al, (1978) dampak dari keinginan berpindah karyawan yaitu sebagai berikut ini :

1. Beban kerja

Apabila tingkat keinginan berpindah karyawan tinggi, maka beban kerja akan meningkat. Hal itu dikarenakan jumlah karyawan yang bekerja berkurang.

2. Biaya penarikan karyawan

Mencakup waktu dan biaya yang dikeluarkan untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan. Penarikan dan mempelajari posisi karyawan yang digantikan

3. Biaya latihan

Apabila tingkat keinginan berpindah karyawan tinggi sehingga banyak karyawan yang keluar, maka akan meningkatkan biaya latihan karyawan. Ini mencakup waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan baru yang dilatih.

4. Adanya produksi yang hilang saat pergantian karyawan

Tingkat keinginan berpindah karyawan yang tinggi dapat menurunkan produksi atau target penjualan. Hal itu disebabkan karena berkurangnya jumlah karyawan. Apalagi jika karyawan yang berhenti bekerja merupakan karyawan dengan produktivitas yang tinggi.

5. Pemborosan karena karyawan baru

Dengan adanya karyawan baru maka perusahaan akan mengeluarkan lebih banyak biaya yang sebenarnya tidak harus dikeluarkan apabila dapat mempertahankan Sumber Daya Manusia yang ada.

Tabel 2.1

Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1.	1. Mashudi 2. Zetha Hayuning Pramesti 3. Kholidin (2020) ISSN: 2442-5486	Judul: Pengaruh komitmen organisasi dan job insecurity Terhadap kinerja karyawan di pam tirta moedal kota Metode: kuantitatif Sample: Sampel jenuh sebanyak 31 rezponden	komitmen organisasi dan job insecurity berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan; komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; dan job insecurity berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan.	Persamaan: Pengambilan sampel penulis dengan peneliti sama yaitu sampel jenuh. Dan sama-sama memiliki variabel Ketidakamanan kerja Perbedaan: Penulis tidak menggunakan variabel komitmen tidak digunakan seperti peneliti terdahulu.
2	Mohamad Amas Lahat, Rosento Rst, Resti Yulistria (2019)	Judul: Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada pt rahayu perdana trans cabang jakarta Metode: Kuantitatif Sampel: 44 karyawan	Hasil Penelitian ini berarti stres kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang searah dan kuat.	Persamaan: Memiliki variabel stres kerja dan populasi dan sampel jenuh Perbedaan: Hanya 2 variabel dan varibel y yang berbeda

3	Tika Nur Halimah1), Azis Fathoni2), Maria M Minarsih 3) (2016)	<p>Judul: Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan Lingkungan kerja terhadap turnover intention Pramuniaga di gelael supermarket (studi kasus pada Gelael superindo kota semarang)</p> <p>Metode: kuesioner</p> <p>Sampel: Karyawan gelael</p>	ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.	<p>Persamaan: Sama-sama memiliki variabel X1</p> <p>Ketidakamanan kerja dan Variabel Y Keinginan berpindah karyawan</p> <p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti varibael kepuasan kerja</p>
4	Albert Kurniawan Purnomo	<p>Judul: Anteseden Turnover Intention pada Karyawan Rumah Sakit “X” Bandung Barat</p> <p>Metode: kuantitatif</p> <p>Sampel: 67 responden</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perceived organizational support pada rumah sakit berada dikategori cukup tinggi dan terdapat pengaruh yang signifikan antara perceived organizational support terhadap turnover intention pada karyawan rumah sakit.	<p>Persamaan: Variabel Y sama</p> <p>Perbedaan: Variabl X1 dan X2 berbeda</p>
5	Vika Audina Tatang Kusmayadi (2018)	<p>Judul: Pengaruh ketidakamanan kerja dan job stress terhadap keinginan berpindah karyawan (studi pada staff industri farmasi lucas group bandung)</p> <p>Metode: deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.</p> <p>Sampel: 42 orang</p>	Hasil penelitian menunjukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan , dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan .	<p>Persamaan: Sama-sama memiliki variabel X1 Dan X2 ketidakamanan kerja dan Stres kerja dan variabel Y keinginan berpindah karyawan</p> <p>Perbedaan: Objel penelitian di perusahaan yang berbeda</p>
6	Sisi Purwati, Abd. Kodir Djaelani, Fahrurrozi Rahma (2016) ISSN: 1907-7513	<p>Judul: Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum/PDAM Kota Bima)</p> <p>Metode: <i>Random Sampling</i></p> <p>Sampel: 80 orang</p>	hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention.	<p>Persamaan: Sama-sama memiliki variabel X1</p> <p>Ketidakamanan kerja dan variabel Y keinginan berpindah karyawan</p> <p>Perbedaan: Variabel X2 yang berbeda dan metode penelitian yang berbeda</p>

7	<p>Mohammad Hanafiah (2013) ISSN: 2477-2666/E-ISSN: 2477-2674</p>	<p>Judul: Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan Pt. Buma desa suaran kecamatan sambaliung kabupaten berau Metode <i>Purposive Sampling</i> Sampel: karyawan PT. BUMA Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau</p>	<p>hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan terdapat ada pengaruh antara kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja pada karyawan PT. BUMA Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau</p>	<p>Persamaan: Sama-sama memiliki variabel Y keinginan berpindah karyawan Perbedaan: Metode peneltiain yang berbeda variabel X1 yang berbeda</p>
8	<p>Deddy Rusyandi (2016) SSN 2277-8616</p>	<p>Judul: Job Insecurity As Moderating Employee Engagement Toward Intention To Quit At Government Bank In Bandung City Metode: <i>Explanatory Survey</i> Sampel: 270 Responden</p>	<p>. Hasil penelitian ini mempromosikan employee engagement berpengaruh negatif signifikan sebesar 41,42% terhadap niat untuk berhenti, sedangkan variabel job insecurity tidak terbukti secara signifikan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa employee engagement memberikan pengaruh signifikan terhadap niat berhenti dan variabel job insecurity bukan variabel moderasi.</p>	<p>Persamaan: Sama-sama memiliki variabel X2 katidakanamanan kerja dan variabel Y keinginan berpindah karyawan Perbedaan: Variabel X1 yang berbdad dan metode penelitian yang berbeda</p>
9	<p>Nurul Hidayati Dewi Trisnawati (2016)</p>	<p>Judul: Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap Turnover intentions karyawan bag. Marketing Pt. Wahana sahabat utama Metode: <i>Explanatory Survey</i> Sampel: 35 Karyawan</p>	<p>hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intentions karyawan PT. Wahana Sahabat Utama, 2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intentions karyawan PT. Wahana Sahabat Utama dan 3) Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intentions karyawan PT. Wahana Sahabat Utama</p>	<p>Persamaan: Sama-sama memiliki variabel X2 stres kerja dan menggunakan sampel jenuh dan bervariasi Y keinginan berpindah karyawan Perbedaan: Variabel X1 yang berbeda Dan metode survey yang berbeda</p>

10	Ni Ketut Septiari dan I Komang Ardana (2016)	<p>Judul: Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali</p> <p>Metode: Regresi Linier Berganda</p> <p>Sampel: Sampel jenuh sebanyak 51 orang</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan. Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis sama-sama meneliti variabel job insecurity dan stress kerja</p> <p>Perbedaan: Metode peliti terdahulu dan penulis berbeda.</p>
11	Suciati, Andi tri Haryono, & Maria Magnalena Minarsih (2015)	<p>Judul: Pengaruh Ketidakamanan kerja dan Stres Kerja Terhadap Keinginan berpindah karyawan Pegawai pada Karyawan PT.Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang</p>	<p>Hasil penelitian Suciati dkk., (2015) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan di PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang.</p>	<p>Persamaan: Variabel X1, X2 dan Y sama</p> <p>Perbedaan: Objek penelitian yang berbeda</p>
12	Kadek Adi Surya Negara, I Gusti Ayu Manuati Dewi	<p>Judul: Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sense Sunset Hotel Seminyak</p> <p>Metode: <i>proporsional random sampling</i></p> <p>Sampel: 86 Responden</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.</p>	<p>Persamaan: Variabel X1, X2, dan Y sama</p> <p>Perbedaan:</p>

2.2 Kerangka Pemikiran

Keinginan berpindah karyawan adalah keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya hal ini akan sangat merugikan perusahaan dikarenakan kehilangan karyawan dan perlu untuk mencari karyawan baru. keinginan berpindah karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah ketidakamanan kerja. ketidakamanan kerja adalah kondisi karyawan yang tidak merasa aman atas pekerjaan dan apabila hal ini tidak diatasi akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya atau keinginan berpindah karyawan. Selain ketidakamanan kerja, stres kerja juga berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan.

Stres kerja merupakan kondisi karyawan yang disebabkan oleh faktor external atau internal pekerjaan yang mempengaruhi fisik atau psikis, apabila seorang karyawan mengalami stres kerja yang cukup tinggi semakin tinggi pula keinginan berpindah karyawan terjadi. Oleh karena itu apabila karyawan mengalami ketidakamanan kerja dan stres kerja dengan intensitas cukup tinggi maka semakin tinggi pula keinginan berpindah karyawan akan terjadi pada perusahaan

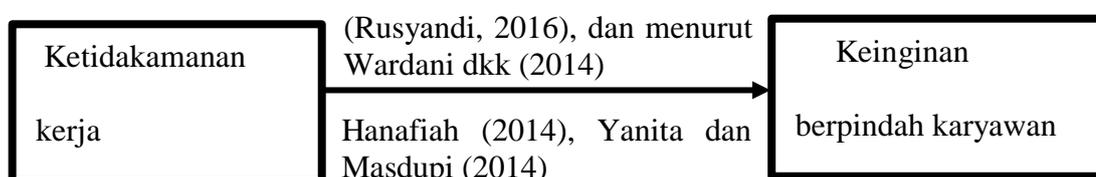
2.2.1 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Keinginan berpindah karyawan

Karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja atau ketidakamanan kerja yang terus menerus dan tidak diatasi akan berdampak terhadap keinginan berpindah karyawan. Ketidakamanan kerja disebabkan oleh beberapa indikator menurut sverke, hellgreen dan naswal (2002) indikatornya adalah keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan atasan, indikator tersebut menjadi dasar

karyawan mengalami ketidakamanan kerja. Oleh karena itu keterkaitan antara ketidakamanan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan banyak para ahli mengemukakan teori keterkaitannya, berikut teori keterkaitan menurut para ahli:

(Rusyandi, 2016), dan menurut Wardani dkk (2014) ada pengaruh Ketidakamanan kerja yang terdiri dari kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir dan pusat pengendalian secara bersama-sama terhadap keinginan berpindah karyawan. Hanafiah (2014), Yanita dan Masdupi (2014) menyatakan ada pengaruh antara ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja. Dengan demikian semakin tinggi ketidakamanan kerja akan menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja.

Penelitian Herlambang dan Fajrianti (2014) menyebutkan bahwa hasil analisis pada variabel ketidakamanan kerja menunjukkan variabel ini memiliki korelasi positif dengan keinginan berpindah karyawan yang berarti apabila ketidakamanan kerja meningkat, maka keinginan berpindah meningkat terhadap karyawan.



Gambar 2.1

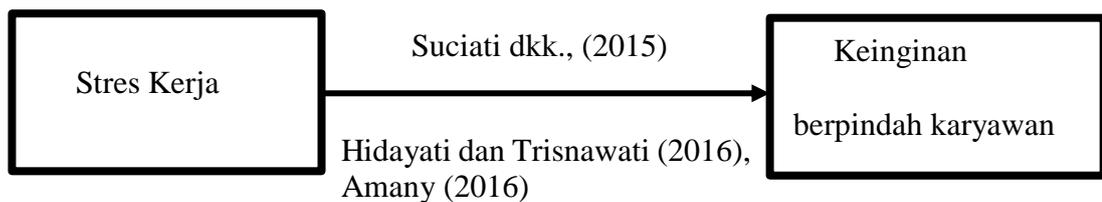
Pengaruh Ketidakamanan kerja Terhadap Keinginan berpindah karyawan

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keinginan berpindah karyawan

Keinginan berpindah karyawan atau keinginan karyawan untuk keluar bekerja yang dipengaruhi oleh banyak penyebab salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi yang dialami karyawan yang dipengaruhi oleh faktor external

dan internal, oleh karena itu para ahli mengemukakan teori keterikatan antara stres kerja terhadap keinginan berpindah karyawan, dan berikut teori yang dikemukakan oleh para ahli:

Arshadi dan Hojat (2013), Siddiqui dan Raja (2015), Mitchell et al., (2000), Suciati dkk., (2015), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan. Hasil penelitian Suciati dkk., (2015) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan di PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang. Hidayati dan Trisnawati (2016), Amany (2016) dari hasil analisa pengaruh stres kerja terhadap keinginan berpindah karyawan dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan keinginan berpindah karyawan yang berarti stres kerja berpengaruh terhadap tingkat keinginan berpindah karyawan.



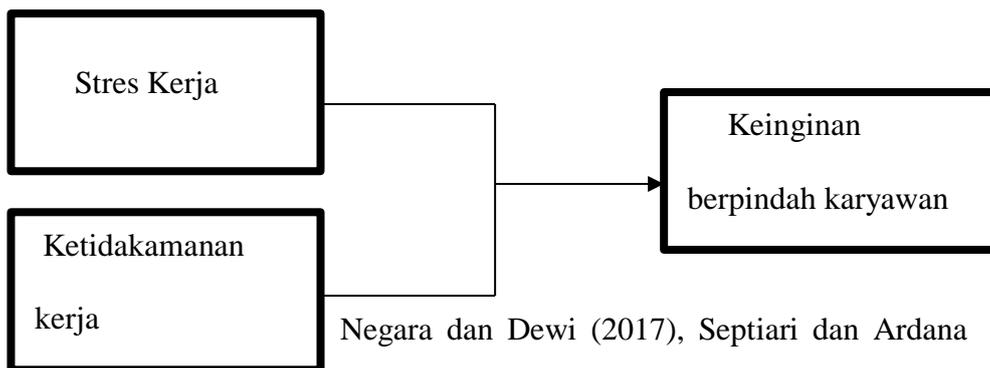
Gambar 2.2

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keinginan berpindah karyawan

2.2.3 Pengaruh Ketidakamanan kerja Dan Stres Kerja terhadap Keinginan berpindah karyawan

Dari teori keterkaitan ketidakamanan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan dan stres kerja terhadap keinginan berpindah karyawan diindikasikan ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap

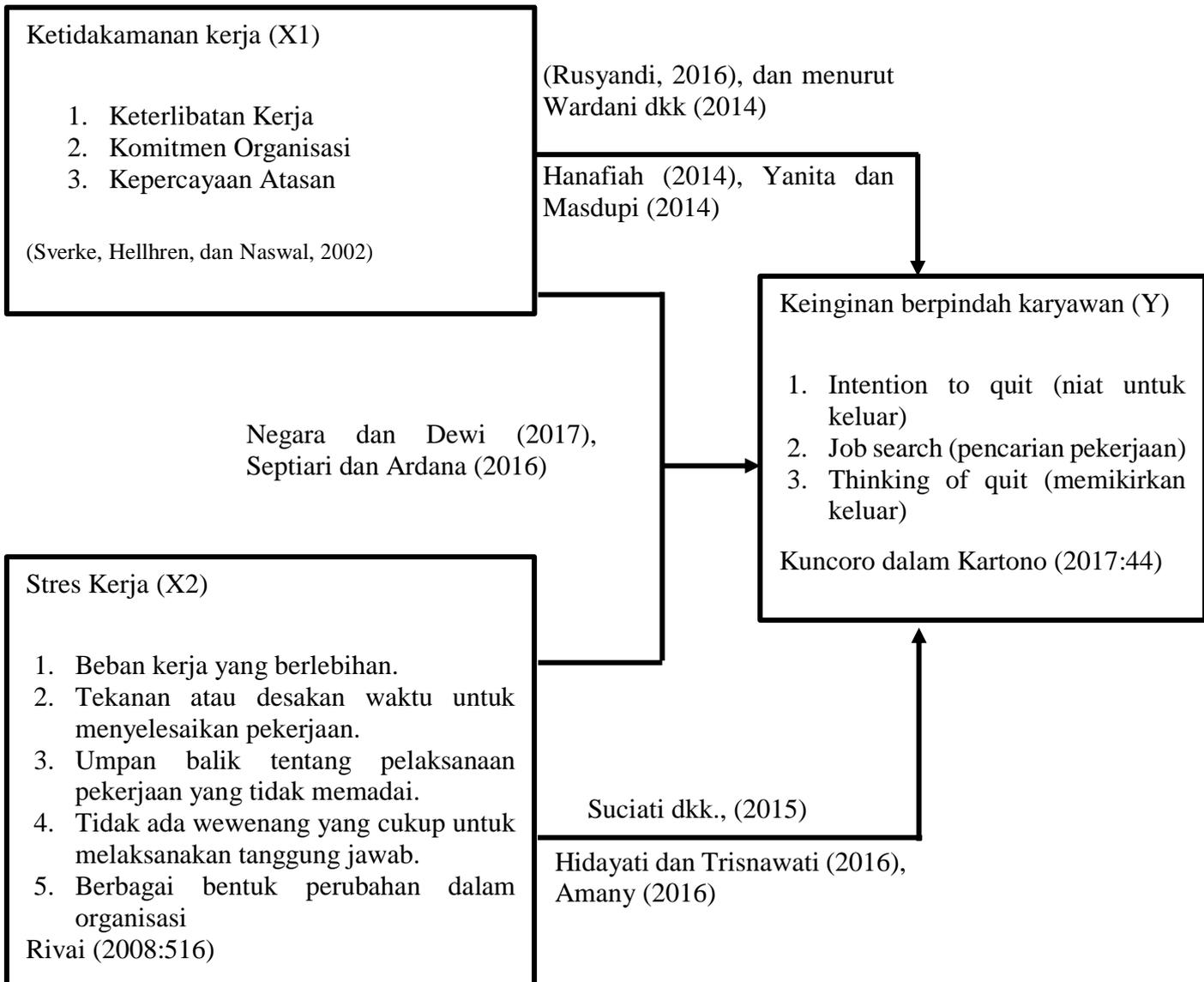
keinginan berpindah karyawan, sehingga para ahli mengemukakan teori keterkaitannya, berikut teori keterkaitan ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap keinginan berpindah karyawan menurut para ahli: Menurut penelitian Negara dan Dewi (2017), Septiari dan Ardana (2016) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.



Gambar 2.3
Pengaruh Ketidakamanan kerja dan Stres Kerja Terhadap Keinginan berpindah karyawan

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Ketidakamanan kerja dan Stres kerja pengaruhnya terhadap Keinginan berpindah karyawan.



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Menurut Umi Narimawati (2010) dalam jurnal Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif menyatakan bahwa Hipotesis adalah kesimpulan penelitian yang belum sempurna sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian.

Berdasarkan model penelitian yang terdapat dalam gambar diatas, maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

Sub hipotesis :

H1 : Diduga Ketidakamanan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Keinginan berpindah karyawan pada PT. Hakaaston Unit Produksi AMP Nagreg.

H2 : Diduga Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap Keinginan berpindah karyawan pada PT. Hakaaston Unit Produksi AMP Nagreg.

H3: Diduga Ketidakamanan kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Keinginan berpindah karyawan pada PT. Hakaaston Unit Produksi AMP Nagreg.