

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Penempatan Kerja

2.1.1.1 Definisi Penempatan kerja

Menurut Patricia Runtuwena et al (2016:4) menyatakan bahwa penempatan kerja pegawai yang telah lulus seleksi kemudian akan ditempatkan oleh manajer diman manajer perlu memperhatikan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja pegawai demi kelangsungan perusahaan dan pengalaman kerja. Sedangkan menurut Muntu (2017) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.

Selain itu pendapat menurut Nugraha dkk (2017) Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Sedangkan Bahri (2019) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Trisnawati (2019) juga mengemukakan bahwa Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalasi atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap

atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Selain itu juga Hakim (2019) bahwa penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Proses penempatan karyawan merupakan suatu proses yang menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan organisasi, keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Tabel 2. 1
Definisi Penempatan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Penempatan Kerja
1.	2016	Patricia Runtuwena et al	Penempatan kerja pegawai yang telah lulus seleksi kemudian akan ditempatkan oleh manajer diman manajer perlu memperhatikan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja pegawai demi kelangsungan perusahaan dan pengalaman kerja.
2.	2017	Muntu	Penempatan kerja adalah menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan <i>authority</i> kepada orang tersebut.
3.	2017	Nugraha dkk	Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

4.	2019	Bahri	Penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan.
5.	2019	Trisnawati	Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalasi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.
6.	2019	Hakim	Penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Sumber : Hasil Olah Peneliti

2.1.1.2 Tujuan Penempatan Kerja

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan pegawai, manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang pegawai atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri.

Menurut Arief Bodan R (2018:33) maksud diadakan penempatan kerja adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu :

1. Kemampuan
2. Kecakapan
3. Keahlian selain dari tujuan penempatan kerja

2.1.1.3 Faktor-faktor Penempatan Kerja

Dalam buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” Zulkifli Rusby (2016:50) mengemukakan faktor-faktor pertimbangan dalam penempatan pegawai yang dikutip dari Bedjo Siswanto bahwa pelaksanaan penempatan pegawai yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut :

1. Pertumbuhan Perusahaan

Pertumbuhan bisnis perusahaan dapat menciptakan posisi pekerjaan baru yang menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi pegawai yang sudah ada maupun promosi pegawai baru.

2. Latar Belakang Pendidikan

Prestasi akademis yang dimiliki pegawai selama mengikuti pendidikan sebelumnya dapat dipertimbangkan, khususnya dalam menempatkan pegawai untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengembangkan wewenang dan tanggung jawab. Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi pula kualitas yang dimiliki, jika kualitas karyawan baik maka akan berdampak baik pula bagi perusahaan.

3. Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam rangka menempatkan seorang pegawai, faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang,

maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan akan terjadi. Penempatan pegawai pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental pegawai yang bersangkutan.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi.

5. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai, karena banyak pekerjaan yang mempersyaratkan penerimaan sumber daya manusia yang belum menikah.

6. Sikap

Dalam penempatan pegawai faktor sikap menjadi pertimbangan bagi manajemen sumber daya manusia, sebab hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi pegawai dan perusahaan maupun masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri.

7. Usia

Faktor usia dalam mempertimbangkan penempatan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja berdasarkan usia perlu dilakukan untuk

menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

2.1.1.4 Indikator Penempatan Kerja

Menurut Nugraha dkk (2017) Adapun beberapa indikator penempatan kerja sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental - berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

2. Kecakapan

Merupakan kecakapan yang diperlukan semua orang, baik mereka yang bekerja, belum bekerja, tidak bekerja maupun mereka yang masih menempuh pendidikan.

3. Keahlian

Kemahiran atau kepandaian dalam sesuatu bidang kepakaran.

2.1.2 Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

2.1.2.1 Definisi Ketidakamanan Kerja

Menurut Saputra (2017) *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*. Sedangkan menurut Iskandar & Yuhansyah (2018, p.3) *Job Insecurity* atau Ketidakamanan Kerja adalah

persepsi subjektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan. Selain itu Audina (2018) juga mengemukakan bahwa Job Insecurity merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan.

Job Insecurity merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. Menurut Ayu (2019) *Job Insecurity* sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis seperti tidak bisa tidur dan kehilangan nafsu atau selera makan.

Tabel 2. 2
Definisi Ketidakamanan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Ketidakamanan Kerja
1.	2017	Saputra	<i>Job Insecurity</i> adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah.
2.	2018	Iskandar & Yuhansyah	Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subjektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan.
3.	2018	Audina	<i>Job Insecurity</i> merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan.

4.	2019	Ayu	<i>Job Insecurity</i> sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan.
----	------	-----	--

Sumber : Hasil Olah Peneliti

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Menurut Saputra (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity* adalah :

1. Lokus Kontrol. Lokus kontrol internal yaitu sejauh mana individu melihat peristiwa dalam kehidupan mereka sebagaimana ditentukan oleh perilaku mereka sendiri. Lokus kontrol eksternal berupa faktor-faktor lingkungan.
2. Ketidakjelasan Peran. Ketidakjelasan peran terjadi ketika seseorang individu tidak mengetahui tanggung jawabnya dan tujuan pekerjaannya.
3. Konflik Peran. Konflik peran terjadi ketika karyawan mengalami permintaan dari berbagai sumber sehingga menyebabkan meningkatnya ketidakpastian dalam berperan.
4. Komunikasi Organisasi. Akses informasi dan kualitas komunikasi organisasi telah dikaitkan dengan tingkat yang lebih rendah dari ketidakamanan kerja. Komunikasi organisasi yang buruk dapat melemahkan kontrak psikologis dan menyebabkan karyawan bertanya akan apa yang diinginkan organisasi dari mereka.
5. Perubahan Organisasi. Perubahan organisasi berupa perampingan, Pemutusan hubungan kerja (PHK) dan lain sebagainya dapat membuat

karyawan merasa kontrak psikologis. Kurangnya prediktabilitas dan kontrol selama masa ketidakpastian dapat menyebabkan pelanggaran dan tingginya ketidakamanan kerja oleh karyawan.

6. Usia. Karyawan yang lebih tua memiliki harapan yang lebih besar dan juga besar kemungkinan karyawan tersebut melakukan pelanggaran ketika harapan tersebut tidak terpenuhi.

2.1.2.3 Indikator Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Menurut Audina (2018) Indikator yang dapat mengukur *Job Insecurity* adalah :

1. Arti pekerjaan itu bagi individu.

Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan.

2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.

Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.

4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan.

Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai komponen pekerjaan.

2.1.3 Kelebihan Beban Kerja

2.1.3.1 Definisi Kelebihan Beban Kerja

Kelebihan Beban kerja adalah suatu keadaan dimana terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan dengan kapasitas tenaga kerja dalam menerima tuntutan pekerjaan. Menurut Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Selain itu pendapat menurut Vanchapo (2020) Kelebihan beban kerja merupakan kekuatan kemampuan tubuh untuk memperoleh pekerjaan. Beban kerja yang diperoleh pegawai harus sejalan dan sepadan atas kekuatan fisik ataupun mental pegawai yang mendapat beban kerja itu. Beban kerja adalah beberapa langkah maupun pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai pada durasi yang telah ditentukan.

Menurut Mahawati et.al (2021) beban kerja merupakan kapasitas tugas yang diberikan bagi pegawai baik secara jasmani maupun psikis dan sudah jadi tanggung jawabnya. Masing-masing tugas adalah beban untuk pelaksanaannya serta setiap pegawai memiliki keahlian masing-masing untuk mengatasi beban kerjanya. Sedangkan Nabawi (2019) mengatakan bahwa beban kerja yaitu sebarang proses yang dilaksanakan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau kumpulan kerjaan yang dilakukan saat kondisi normal pada kurun waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Beban kerja yang tidak sesuai maka akan menyebabkan kesenjangan antara pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Beban kerja yang berlebihan mampu menjadikan karyawan jadi cepat kelelahan baik secara fisik maupun mental.

Menurut Sofiana et al (2020) mengatakan bahwa kelebihan beban kerja merupakan total kerjaan yang perlu dikerjakan individu atas keharusannya selaku seorang pegawai. Berdasarkan definisi beban kerja yang sudah disebutkan, kesimpulannya beban kerja adalah sebuah penyelesaian tanggung jawab serta kewajiban yang dibagikan dari perusahaan kepada pegawai sesuai pada kapasitas karyawan serta pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu.

Beban kerja terbagi menjadi dua yaitu beban kerja kuantitatif dan kualitatif (Vanchapo 2020): (1) Beban kerja kuantitatif, beban yang kelebihan baik selaku jasmani maupun psikis, ialah seseorang perlu mengerjakan terlalu banyak sesuatu dalam pekerjaannya dan kemungkinan bisa menimbulkan stress kerja. Komponen lain yang memicu kelebihan beban kuantitatif yaitu tuntutan waktu. Saat keadaan tertentu waktu akhir bisa jadi dorongan agar mendapatkan kinerja yang bagus tetapi

jika durasi itu memunculkan tidak fokus dan menyebabkan adanya kesalahan yang banyak pada saat bekerja dapat dikatakan seseorang telah menerima pekerjaan kuantitatif yang berlebihan. (2) Beban kerja kualitatif, terjadi pada seseorang yang disebabkan oleh keharusan tugas yang berlebihan dari batas kekuatan psikis seseorang. Saat waktu spesifik, beban kerja itu menimbulkan tugas jadi tidak efektif bagi pekerja. Apabila terus berlanjut maka bisa muncul rasa lelah mental dan ditunjukkan dalam bentuk reaksi terus menerus sehingga bisa muncul kelelahan mental serta bisa ditunjukkan dalam wujud respon sentimental serta aktivitas fisik yang tidak normal.

Tabel 2. 3
Definisi Kelebihan Beban Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kelebihan Beban Kerja
1.	2017	Koesomowidjojo	Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.
2.	2019	Nabawi	Beban kerja yaitu sebarang proses yang dilaksanakan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau kumpulan kerjaan yang dilakukan saat kondisi normal pada kurun waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya.
3.	2020	Vanchapo	Kelebihan beban kerja merupakan kekuatan kemampuan tubuh untuk memperoleh pekerjaan.
4.	2020	Sofiana et al	Kelebihan beban kerja merupakan total kerjaan yang perlu dikerjakan individu atas keharusannya selaku seorang pegawai.
5.	2021	Mahawati et.al	Beban kerja merupakan kapasitas tugas yang diberikan bagi pegawai baik secara jasmani maupun psikis dan sudah jadi tanggung jawabnya.

Sumber : Hasil Olah Peneliti

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kelebihan Beban Kerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Lembaga perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:24) :

1. Faktor internal Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).
2. Faktor Eksternal Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :
 - a. Lingkungan kerja Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
 - b. Tugas-tugas fisik Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.
 - c. Organisasi kerja Seseorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dikaitkan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis yaitu faktor internal mencirikan seseorang memiliki keyakinan yang berasal dari diri sendiri bahwa mereka harus bertanggung jawab atas perilaku kerja sendiri dan faktor eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan diluar dari organisasi.

2.1.3.3 Indikator Kelebihan Beban Kerja

Indikator Beban Kerja Menurut Koesomowidjojo (2017), dalam dunia kerja ada beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan, indikator tersebut antara lain:

1. Kondisi pekerjaan, yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik, sejauh mana kemampuan serta pemahaman karyawan atas pekerjaannya.
2. Penggunaan waktu kerja, dimana waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentu akan meminimalisir beban kerja. Namun, apabila karyawan diberikan beban yang tidak sesuai dengan waktu standar SOP maka karyawan akan membebani karyawan atas pekerjaan yang didelegasikan kepadanya.
3. Target yang harus dicapai, yaitu target kerja yang ditetapkan untuk karyawan. Apabila terdapat ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume pekerjaan yang diberikan maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

2.1.4 Turnover Intention

2.1.4.1 Definisi Turnover Intention

Istilah turnover berasal dari kamus inggris-indonesia berarti pergantian. Sedangkan Mobley (2016) seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberikan Batasan turnover sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi yang bersangkutan. Pergantian karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam sebuah organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak yang positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa dampak yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Mathis dan Jackson (2016:19) menyatakan bahwa: “Turnover intention merupakan proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan”. Sedangkan Mobley (2016:15) menyatakan bahwa: “Turnover intention adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata”.

Turnover merupakan tingkat karyawan yang meninggalkan pekerjaannya atau keluar dari perusahaannya. Sementara itu intensi merupakan hasrat atau kemauan yang bersumber dari seseorang dalam melaksanakan suatu hal. Menurut Tjahjono et al (2017) turnover intention adalah keinginan untuk berpindah dan belum direalisasikan oleh karyawan. Turnover yang tinggi merupakan sebuah masalah yang dihadapi oleh perusahaan karena dapat mengganggu kegiatan perusahaan. Begitupun sebaliknya turnover yang rendah menandakan bahwa bahwa karyawan

memiliki loyalitas terhadap perusahaan yang ditandai dengan adanya rasa memiliki, suka terhadap pekerjaannya dan tingkat pengenalan organisasi serta lamanya bekerja dalam sebuah perusahaan (Husniati dan Pangestuti 2018).

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas bahwa turnover intention menurut para ahli memiliki persamaan. Adanya perbedaan, lebih dikarenakan para ahli yang melakukan penelitian lebih lanjut tentang *turnover intention* hanya menambah definisi yang telah ada tanpa menghilangkan definisi dari para ahli sebelumnya. Namun dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya lebih disebabkan karena karyawan ingin mendapat pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan sekarang yang telah ia dapatkan. Keinginan tersebut belum bisa diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata karena karyawan akan mengalami proses berpikir terlebih dahulu, sebelum pada akhirnya membuat suatu keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya dan pindah ke perusahaan lain.

Tabel 2. 4
Definisi Turnover Intention

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Turnover Intention
1.	2016	Mobley	Turnover intention adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam Tindakan nyata.
2.	2016	Mathis dan Jackson	Turnover intention merupakan proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan.
3.	2017	Tjahjono et al	Turnover intention adalah keinginan untuk berpindah dan belum direalisasikan oleh karyawan.

4.	2018	Husniati dan Pangestuti	Turnover yang tinggi merupakan sebuah masalah yang dihadapi oleh perusahaan karena dapat mengganggu kegiatan perusahaan. Begitupun sebaliknya turnover yang rendah menandakan bahwa bahwa karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan yang ditandai dengan adanya rasa memiliki, suka terhadap pekerjaannya dan tingkat pengenalan organisasi serta lamanya bekerja dalam sebuah perusahaan.
----	------	-------------------------	--

Sumber : Hasil Olah Peneliti

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention

Mobley (2016:121) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh: Faktor-faktor keorganisasian, meliputi :

1. Besar kecilnya organisasi, ada hubungannya dengan pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar mempunyai kesempatan-kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan.
2. Besar kecilnya unit kerja, mungkin juga berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa 50 unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.
3. Penggajian, para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Selain itu

faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan relative. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah.

4. Bobot pekerjaan, masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individu karena adanya dugaan bahwa tanggapan-tanggapan berperilaku dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitas atau pergaulan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan.
5. Gaya penyeliaan, sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya atau supervisor acuh tak acuh, tanpa memperdulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.

2.1.4.3 Indikator Turnover Intention

Mobley (2016:150) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur turnover intention, yaitu :

1. Pikiran-Pikiran Untuk Berhenti (Thoughts of Quitting)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja. Indikator untuk dimensi ini yaitu :

- a. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan.
- b. Berpikir untuk meninggalkan perusahaan.
- c. Keinginan untuk tidak hadir bekerja.

2. Keinginan Untuk Meninggalkan (Intention to Quit)

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

- a. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan.
- b. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.

3. Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain (Intention to Search For Another Job)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat

atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Indikator dari dimensi ini yaitu :

- a. Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik.
- b. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik. Maka dari itu indikasi-indikasi diatas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi turnover intention karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka dari itu dapat menemukan apakah dapat diprediksi turnover intention karyawan dalam suatu organisasi.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk melihat perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya melalui variabel-variabel yang digunakan, sehingga dapat memberikan gambaran atau originalitas temuan. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah-masalah Penempatan Kerja, Ketidakamanan kerja dan Kelebihan Beban Kerja terhadap Turnover Intention karyawan, dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

Tabel 2. 5
Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

N0	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1..	Yannik Ariyati, Andi Mahera (2018)	Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Vol. 5 No. 1	Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam	1. Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel penempatan kerja sebagai variabel bebas 2. Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel Beban Kerja sebagai variabel bebas 3. Memiliki kesamaan dalam meneliti Turnover Intention sebagai variabel terikat	1. Peneliti tidak meneliti variabel Kompensasi sebagai variabel bebas 2. Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan 3. Kota peneliti berbeda dengan kota penulis
2..	Shelly Yulia Dkk (2020) The Effect of Job Placement and Job Satisfaction towards	The Effect of Job Placement and Job Satisfaction towards America Journal of Humanities and Social Sciences Research e-ISSN : 2378- 703X Vol.-4, Issue-1, pp-01- 06	Berdasarkan hasil analisis dapat Penempatan pekerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention perawat di RS An-Nisa Tangerang Banten	Memiliki persamaan dalam meneliti turnover intention sebagai variabel terikat Memiliki persamaan dalam meneliti Penempatan kerja sebagai variabel bebas	1. Tempat dan objek memiliki perbedaan dengan peneliti 2. Peneliti tidak meneliti variabel Kepuasan kerja sebagai variabel bebas
3.	Nur Azizaturrahma Dkk (2020)	Pengaruh job insecurity, stress kerja dan beban kerja terhadap turnover	Pengaruh antara job insecurity, stress kerja	Memiliki persamaan dalam meneliti	Peneliti tidak meneliti variabel stress kerja

		intention pada karyawan PT. Agro Prima Sejahtera Lampung Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Vol.1, No. 1	dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Agro Prima Sejahtera Lampung secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan	variabel beban kerja sebagai variabel bebas 2. Memiliki persamaan dalam meneliti turnover intention sebagai variabel terikat Memiliki persamaan meneliti variabel job insecurity (ketidakamanan kerja)	sebagai variabel bebas
4.	Nanda Ayu Wardati (2018)	Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dimediasi oleh kejenuhan kerja (Burnout) sebagai variabel intervening pada PT. Pulau Baru Group Banjarmasin Jurnal JSMK ISSN : 2597- 467X Vol.2, No. 2 September	Beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada PT. Pulau baru group Banjarmasin.	Memiliki persamaan dalam meneliti beban kerja sebagai variabel bebas 2. Memiliki persamaan dalam meneliti turnover intention sebagai variabel terikat	Tempat dan objek memiliki perbedaan
5.	Dadang Suparman (2019)	Pengaruh penempatan kerja dan rotasi kerja terhadap labour turnover pada PT. Beton Prima Indonesia Jurnal Ekonomedia ISSN : 2252- 8369 Vol. 8, No.2 September	Terdapat pengaruh penempatan kerja dan rotasi kerja secara simultan terhadap turnover.	Memiliki persamaan meneliti variabel Penempatan kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel kemampuan kerja sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut.
6.	Moh. Askiyanto Dkk (2018)	The Effect of Workload, Work Stress and Organizational Climate on Turnover	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Memiliki persamaan dalam meneliti beban kerja	Peneliti tidak menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel

		Intention with Work Satisfaction as an Intervening Variabel (Studi at PT BRI Life and Health Insurance of Malang)	turnover intention	sebagai variabel bebas 2. Memiliki persamaan dalam meneliti turnover intention sebagai variabel terikat	bebas 2. Peneliti tidak menggunakan variabel iklim organisasi sebagai variabel bebas 3. Tempat dan objek memiliki perbedaan
7.	Firda Widiawati Dkk (2017)	Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang Jurnal of management Vol. 3, No. 3	Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Beban Kerja	Penelitian ini menggunakan variabel Stres Kerja dan sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, serta disimpulkan bahwa kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh penulis.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel penempatan kerja, ketidakamanan kerja dan kelebihan beban kerja pengaruhnya terhadap niat berpindah kerja karyawan. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan yang diinginkan atau tidak sesuai dengan bidangnya tentu saja hal ini perlu diperhatikan PT. Daehan Global Brebes. Penempatan kerja yang disesuaikan dengan bidang kemampuan, kecakapan dan keahlian karyawan tentu saja menjadikan karyawan lebih mengenal dan mengetahui bidang pekerjaan yang harus dikerjakan dan tentu saja karyawan akan lebih merasa senang dan tenang karena sudah memahami pekerjaannya. Karena jika karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian maka kecapakan karyawan tersebut meningkat dalam menjalankan pekerjaannya.

Ketidakamanan kerja juga dapat memberikan dampak yang negatif terhadap karyawan dan organisasi seperti arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu dan pentingnya keseluruhan pekerjaan, hal ini dapat memberikan keresahan dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu ketidakamanan kerja pada karyawan di PT. Daehan Global Kabupaten Brebes sangat perlu diperhatikan mengingat dampak negatif yang ditimbulkan dari ketidakamanan kerja.

Dampak negatif lain yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar yaitu kelebihan beban kerja terjadi ketika karyawan pada PT. Daehan Global Brebes diperlakukan tidak adil dengan diberi kelebihan beban kerja, seperti menuntut pada kondisi kerja, penggunaan waktu kerja dan target yang harus

dicapai, hal ini juga yang menjadi salah satu sumber yang paling besar menyebabkan karyawan merasa beban kerja yang lebih berat karena karyawan pada kondisi tertentu karyawan tidak dapat menyelesaikan target dengan waktu yang sudah ditentukan, akibatnya karyawan tidak mampu untuk melaksanakannya. Sehingga akan membuat karyawan berniat untuk meninggalkan pekerjaannya. Yang berarti bahwa jika beban kerja semakin tinggi maka keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) juga dapat meningkat dan sebaliknya, jika beban kerja semakin rendah maka keinginan karyawan untuk keluar juga akan berkurang.

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti penempatan kerja, ketidakamanan beban kerja terhadap niat berpindah kerja. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari peneliti terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel. Maka, kerangka pemikiran pada penelitian ini menjelaskan adanya penempatan kerja terhadap niat berpindah, ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah, kelebihan beban kerja terhadap niat berpindah, serta penempatan kerja dan kelebihan beban kerja terhadap niat berpindah, sebagai berikut.

2.2.1 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention

Menurut Robbins (2006) dalam bukunya Perilaku Organisasi, dampak penempatan kerja pada kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya terhadap produktivitas, ke absenan, dan pengunduran diri. Disebutkan pula bahwa penempatan kerja juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, banyak bukti yang menyatakan bahwa dimensi penting hubungan penempatan kerja dengan

pengunduran diri adalah level kinerja karyawan. Perusahaan berupaya keras untuk mempertahankan karyawannya terutama yang berkinerja tinggi bagi mereka, seperti kenaikan upah, pujian, pengakuan, peningkatan peluang promosi dan seterusnya. Sedangkan sedikit upaya ditempuh organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja buruk. Bahkan mungkin terdapat sedikit tekanan untuk mendorong mereka agar mengundurkan diri.

Manajemen SDM dalam penempatan kerja karyawan idealnya mengacu pada prinsip "*The right man on the right place and the right man behind the job*", berdasarkan pengetahuan, tingkat pendidikan dan keterampilan karyawan yang bersangkutan. Tingkat pendidikan karyawan merupakan hal yang juga diperhatikan dalam penempatan kinerja karyawan. Hasil temuan yang senada juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Rivai dan Jauvani Ella (2011) yang menyimpulkan bahwa penempatan karyawan yang kurang tepat dapat berakibat terhambatnya produktivitas karyawan yang memiliki produktivitas kerja dan kepuasan kerja tinggi sehingga karyawan cenderung untuk berhenti pada bulan-bulan pertama bekerja. Penempatan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila penempatan kerja sesuai, perputaran karyawan dan absensi menurun atau sebaliknya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Putu Ivan Ady Paratama dan I Wayan Mudiwitha Utama (2013) di Rumah Sakit Umum Anissa Tangerang menunjukkan bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh yang searah terhadap loyalitas. Pemahaman organisasi dalam menempatkan karyawannya dengan baik akan

meningkatkan loyalitas karyawan sebaliknya penempatan yang tidak tepat justru akan berakhir pada intensi *turnover*.

Menurut Rafi dan Seno (2015), penempatan karyawan adalah posisi untuk menempatkan orang yang tepat dengan jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan niatnya, sehingga sumber daya manusia yang ada produktif. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat akan mempermudah karyawan untuk mengetahui ruang lingkungannya.



Gambar 2. 1
Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Niat Berpindah

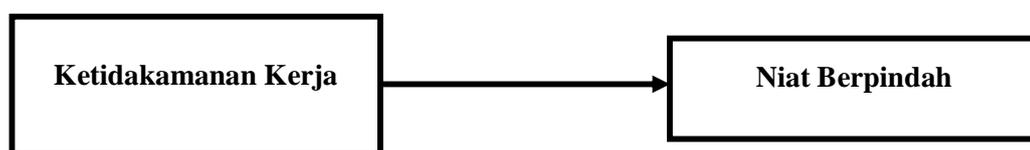
2.2.2 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention

Ketidakamanan kerja didefinisikan sebagai kegelisahan dari seorang karyawan sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan yang timbul dari keadaan individual karyawan itu sendiri dan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Kondisi ini akan menciptakan ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan serta timbul kekhawatiran akan kelanjutan kerjanya, sehingga akan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Adanya pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* yang didukung pada penelitian sebelumnya oleh Hasan Ismail (2015) dengan judul “Job insecurity, Burnout and Intention to Quit” dalam penelitiannya tersebut

menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap niat untuk berhenti (*turnover intention*). Hal ini diperkuat oleh Kadek Adi Surya dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2017) pada Sense Sunset Hotel Seminyak dengan judul “Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Sense Sunset Hotel Seminyak” dalam penelitiannya tersebut menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Timbulnya rasa ketidakamanan ini akan menimbulkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain, maka niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan semakin tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Ketidakberdayaan karyawan untuk mempertahankan dalam kondisi kerja yang terancam akan meningkatkan keinginannya untuk berpindah kerja. Sehingga ketidakamanan kerja tersebut berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kadek Adi Surya dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2017)



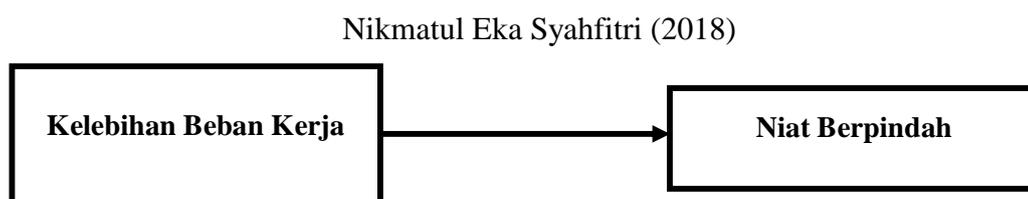
Gambar 2. 2
Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Niat Berpindah

2.2.3 Pengaruh Kelebihan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Work overload didefinisikan sebagai kondisi seseorang yang dihadapkan pada jumlah (kuantitas) dan kesulitan (kualitas) dari tugas-tugas yang diwajibkan kepada individu dan diminta untuk melakukan lebih dari apa yang dia mampu

lakukan dalam waktu yang tersedia. Jadi kelebihan beban kerja ini merupakan suatu kondisi dimana karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan yang sesungguhnya. Sehingga kelebihan beban kerja membuat karyawan berniat untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*) dan beralih kepada pekerjaan yang menurutnya lebih baik. Dan ini terjadi ketika karyawan pada perusahaan merasa tidak adil dengan diberi kelebihan beban kerja.

Adanya pengaruh kelebihan beban kerja terhadap *turnover intention* yang didukung pada penelitian sebelumnya oleh Kwang Woo Choi dan Seung-Yoon Rhee (2017) dengan judul “*Positive Psychological Capital and Turnover Intention: The Mediating Effect of Perceived Work Overload and The Moderating Effect of Trust In Supervisor*” dalam penelitiannya tersebut menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja secara positif terkait dengan *turnover intention*. Hal ini diperkuat oleh Nikmatul Eka Syahfitri (2018) dengan judul “Pengaruh Islamic Dan *Work Overload* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Candi Mekar Pernalang)” dalam penelitiannya tersebut menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.



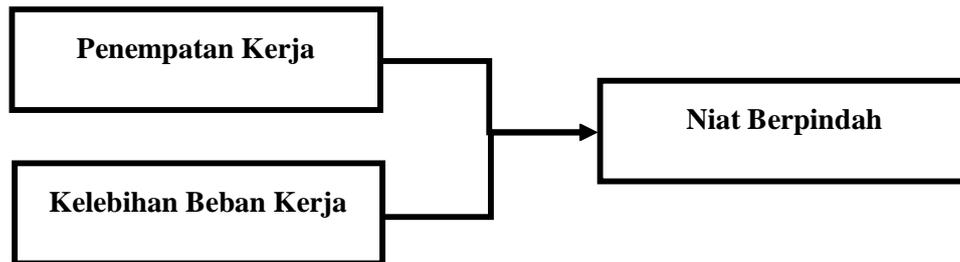
Gambar 2. 3
Pengaruh Kelebihan Beban Kerja Terhadap Niat Berpindah

2.2.4 Pengaruh Penempatan Kerja dan Kelebihan Beban kerja Terhadap Turnover Intention

Penempatan kerja dan beban kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* karyawan. Hubungan dari kedua faktor tersebut sangatlah erat.

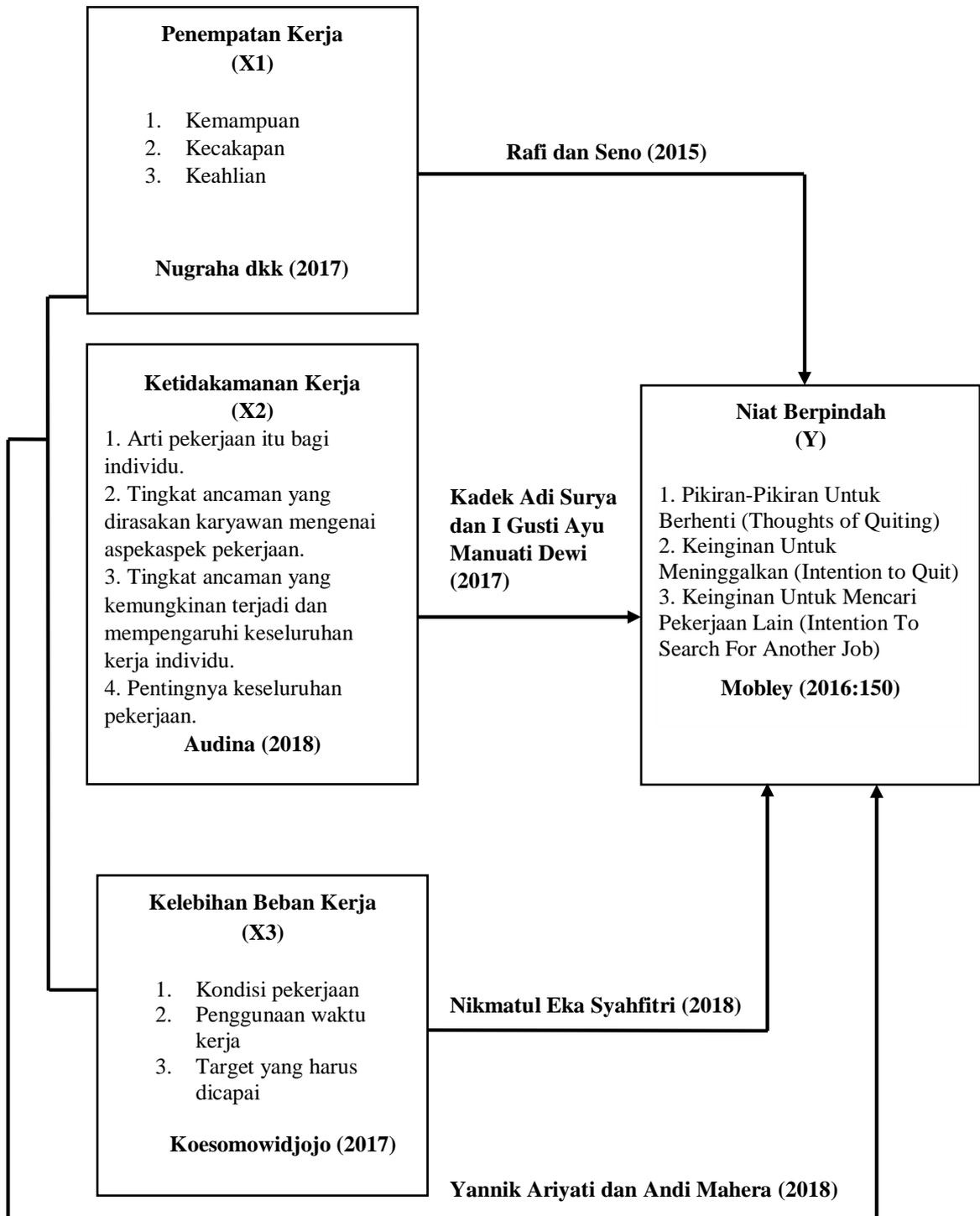
Penelitian yang dilakukan oleh Yannik Ariyati dan Andi Mahera Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Matahari Department Store Nagoya Hill Batam dengan hasilnya menyatakan bahwa variabel kompensasi, penempatan kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2015:629) mengatakan beban pegawai yang sangat berat dapat menimbulkan stres kerja sehingga pegawai tidak mampu melaksanakannya dan memilih pindah kerja begitu pula. Beban kerja kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin banyak beban kerja yang diberikan kepada pegawai maka semakin tinggi keinginan pegawai untuk keluar. Dan penelitian Desko Kelompoy (2019) menyebutkan bahwa kebijakan perusahaan terhadap penempatan kerja dan beban kerja harus diperhatikan dan ditinjau karena beban kerja menjadi penyebab utama terjadinya *turnover intention*.

Yannik Ariyati dan Andi Mahera (2018)



Gambar 2. 4
Pengaruh Penempatan Kerja dan Kelebihan Beban Kerja Terhadap Niat Berpindah

Berdasarkan uraian di atas, maka terungkap paradigma penelitian sebagai berikut.



Gambar 2. 5
Paradigma Penelitian

2.3 HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2017 :63), menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Dalam melakukan penelitian terdapat suatu hipotesa. Hipotesis yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas yaitu sebagai berikut:

H1 : Untuk tujuan penelitian nomor 1 tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui bagaimana gambaran Penempatan Kerja, Ketidakamanan Kerja, Kelebihan Beban Kerja dan Niat Berpindah kerja karyawan PT. Daehan Global Brebes.

H2 : Penempatan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Kelebihan Beban Kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap Niat Berpindah kerja karyawan PT. Daehan Global Brebes.

H3 : Penempatan kerja dan Kelebihan beban kerja berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap Niat Berpindah kerja karyawan PT. Daehan Global Brebes.

H4 : Penempatan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Kelebihan Beban Kerja berpengaruh secara signifikan secara simultan maupun parsial terhadap Turnover intention karyawan PT. Daehan Global Brebes.