

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka ini menjelaskan mengenai pengertian-pengertian yang mendasari dari Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*, serta mengambil beberapa referensi yang berkaitan dengan judul penelitian.

##### **2.1.1 Gaya Kepemimpinan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Mengutip dari Sudja & Mujiati (2017: 556-557) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang terlibat dalam oleh pemimpin ketika berhadapan dengan karyawan dan proses mempengaruhi seseorang dalam peran sebagai pemimpin.

Sedangkan menurut Efendi (2017:8) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan sosok pemimpin dalam memengaruhi operasi, menyelenggarakan kegiatan dan menyesuaikan tujuan kedua belah pihak yang ingin organisasi sama-sama sukses.

Dan juga Menurut Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin Perusahaan harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

Adapun menurut Rizaldi (2017:152) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang (baik dalam organisasi atau tidak) untuk mempengaruhi orang-orang yang ada dalam lingkungan sekitarnya, agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin

Selain itu ada juga Pengertian gaya kepemimpinan menurut Nurohman (2017:8) yang menyatakan bahwa kemampuan seseorang untuk meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

**Tabel 2.1**  
**Definisi Gaya Kepemimpinan**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Deskripsi Gaya Kepemimpinan
1.	2017:556	Sudja & Mujiati	Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang terlibat dalam oleh pemimpin ketika berhadapan dengan karyawan dan proses mempengaruhi seseorang dalam peran sebagai pemimpin.
2.	2017:8	Efendi	Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan sosok pemimpin dalam memengaruhi operasi, menyelenggarakan kegiatan dan menyesuaikan tujuan kedua belah pihak yang ingin organisasi sama-sama sukses.
3.	2017:8	Nurohman	Kemampuan seseorang untuk meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
4.	2017:170	Hasibuan	Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.
5.	2017:152	rizaldi	gaya kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang (baik dalam organisasi atau tidak) untuk mempengaruhi orang-orang yang ada dalam lingkungan sekitarnya, agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin.

*Sumber: Hasil oleh data sendiri*

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa menurut Sudja & Mujiati (2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang terlibat dalam oleh pemimpin ketika berhadapan dengan karyawan dan proses mempengaruhi seseorang dalam peran sebagai pemimpin. gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, Mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan pada dasarnya berkaitan dengan perilaku seseorang dalam mempengaruhi orang lain melalui interaksi yang baik yang didasarkan atas hubungan kerja sama demi

mencapai tujuan. Dengan demikian, kepemimpinan adalah proses yang digunakan seorang pejabat menggerakkan bawahannya untuk berperilaku sesuai dengan cara yang diharapkan, yaitu harus mengacu pada perilaku yang ditunjukkan seseorang atau lebih individu dalam kelompok yang membantu kelompok untuk mencapai tujuan.

#### **2.1.1.2 Tipe Tipe Gaya Kepemimpinan**

Dalam kepemimpinan terdapat gaya yang diterapkan untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan di sebuah organisasi, menurut Robbin (2006) ada empat jenis gaya kepemimpinan :

1. Gaya kepemimpinan kharismatik Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:
  - a) Visi dan artikulasi. memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
  - b) Riskio personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risikopersonal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.

- c) Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d) Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- e) Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

## 2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- a) Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b) Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c) Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.

### 3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a) Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- b) Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c) Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.

### 4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

### **2.1.1.3 Faktor – Faktor Gaya Kepemimpinan**

Menurut Robbins dan Judge (2013), kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian visi atau serangkaian tujuan. Sumber dari pengaruh ini bisa saja berasal dari peringkat manajerial dalam suatu organisasi. Tetapi, tidak semua pemimpin adalah manajer, atau dalam hal ini semua pemimpin manajer. Hanya karena sebuah organisasi menyediakan manajer, tidak menjamin mereka akan memimpin secara efektif. Dalam kata lain, pemimpin dapat berasal dari sebuah kelompok ataupun dari jabatan resmi.

Gaya kepemimpinan sendiri terbagi menjadi dua yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional

#### **1. Transformasional**

Bass dan Avolio (1993) menggambarkan bahwa pemimpin transformasional pada tahap tengah memiliki karakteristik yang menunjukkan perilaku karismatik, memunculkan motivasi inspirasional, memberikan stimulasi intelektual dan memperlakukan karyawan dengan memberi perhatian terhadap individu. Pillai dkk (2003) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik penting yaitu: menampilkan karakteristik yang menunjukkan perilaku karismatik, memunculkan motivasi inspirasional, memberikan stimulasi intelektual dan memperlakukan karyawan dengan memberi perhatian terhadap individu. Bass dan Avolio (1993), mengemukakan bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

- a) Menunjukkan perilaku karismatik (idealized influence – charisma)
- b) Mendapatkan rasa hormat untuk dipercaya.
- c) Kepercayaan kepada yang lain.
- d) Menyampaikan rasa pengertian memiliki misi yang kuat terhadap pengikutnya.
- e) Menampilkan standar moral yang tinggi.
- f) Membangun tujuan-tujuan yang menantang bagi pengikutnya.
- g) Menjadi model pada pengikutnya.

## 2. Transaksional

Kepemimpinan transaksional menurut Burns (1978) adalah kepemimpinan yang memotivasi bawahan atau pengikut dengan minat-minat pribadinya. Kepemimpinan transaksional juga melibatkan nilai-nilai akan tetapi nilai-nilai itu relevan sebatas proses pertukaran (exchange process), tidak langsung menyentuh substansi perubahan yang dikehendaki. Pada hubungan transaksional, pemimpin menjanjikan dan memberikan penghargaan kepada bawahannya yang berkinerja baik, serta mengancam dan mendisiplinkan bawahannya yang berkinerja buruk. Kepemimpinan transaksional menurut Bass memiliki karakteristik sebagai berikut :

### a) Contingent reward

Kontrak pertukaran penghargaan untuk usaha, penghargaan yang dijanjikan untuk kinerja yang baik, mengakui pencapaian.



b) Management by exception

Melihat dan mencari penyimpangan dari aturan atau standar, mengambil tindakan perbaikan.

#### **2.1.1.4 Indikator Gaya kepemimpinan**

Dalam variable gaya kepemimpinan terdapat Indikator yang mempegaruhi penilaian pada gaya kepemimpinan. Mengutip dari Sudja & Mujiati,(2017:556) terdapat 6 indikator kepemimpinan yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan. Merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Potensi memotivasi. Merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam hal tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Keterampilan komunikasi. Merupakan kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kapabilitas mengelola bawahan. seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan

menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Mampu mengontrol emosi. Merupakan kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

## **2.1.2 Beban kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Menurut Siswanto (2017:38) Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Kemudian Dhania dan Dihini (Riani & Putra, 2017), menyimpulkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Sedangkan Hart dkk dalam Solehah (2019), menyatakan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Sementara menurut Schultz dalam Fitriantini dkk, (2020) menyatakan beban kerja sebagai terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya dengan beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan.

Sedangkan menurut Sunyoto dalam Asbath (2017) mengungkapkan bahwa beban kerja adalah pekerjaan terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak.

Menurut Astianto dan Suprihadi (2014) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Widyastuti (2015) Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan.

Beban Menurut Koesomowidjojo (2017:22) “Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan”. kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

**Tabel 2.2**  
**Definisi Beban Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Deskripsi Beban Kerja
1.	(2017:38)	siswanto	Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan.
2.	2020	Schultz dalam Fitriantini dkk	Beban kerja sebagai terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya dengan beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan.
3.	2019	Hart dkk dalam Solehah	Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja
4.	2017	Riani & Putra	Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.
5.	2017	Sunyoto dalam Asbath	Beban kerja adalah pekerjaan terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak.

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Deskripsi Beban Kerja
6.	2017:22	Koesomowidjojo	Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan”. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.
6.	2015	Widyastuti	Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan.
7.	2014	Astianto dan Suprihadi	Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

*Sumber: Hasil oleh data sendiri*

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu menurut Koesomowidjojo (2017:22) “Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan”. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

#### **2.1.2.2 Faktor – Faktor beban kerja**

Menurut artadi (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

### 2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Beban kerja memiliki indikator, Menurut Koesmowidjojo (2017:33) indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada dalam divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang sesuai dengan SOP (Standart Operating Procedure) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan, namun ada kalanya suatu perusahaan tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai.

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan atau volume kerja yang diberikan.

### **2.1.3 *Job Insecurity***

#### **2.1.3.1 *Pengertian Job Insecurity***

Menurut Audina (2018) *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.

Adapun *Job Insecurity* menurut (Safaria, 2011) adalah adanya ancaman yang menyebabkan rasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya.

Greenhalgh & Rosenblatt dalam Sora et al. (2010: 59), mendefinisikan *Job Insecurity* adalah perasaan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari pekerjaan.

Ada juga pengertian menurut Lewis dalam Andrinirina dkk. (2015: 2) mengartikan ketidakamanan kerja sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*).

Sedangkan Rony & Bram dalam Sanny & Kristanti (2012: 63) mendefinisikan ketidakamanan pekerjaan adalah kondisi di mana karyawan merasa terancam oleh ketidakpastian keberlanjutan dalam bekerja di organisasi mereka.

Penampilan ketidakamanan kerja akan menimbulkan dampak negatif terhadap fisik dan psikologis karyawan baik dalam jangka pendek dan jangka panjang.

**Tabel 2.3**  
**Definisi Job Insecurity**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Deskripsi Pekerjaan
1.	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.
2.	2015:2	Lewis dalam Andrinirina dkk.	Mengartikan ketidakamanan kerja sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah ( <i>perceived impermanence</i> ).
3.	2012:63	Rony & Bram dalam Sanny & Kristanti	Mendefinisikan ketidakamanan pekerjaan adalah kondisi di mana karyawan merasa terancam oleh ketidakpastian keberlanjutan dalam bekerja di organisasi mereka. Penampilan ketidakamanan kerja akan menimbulkan dampak negatif terhadap fisik dan psikologis karyawan baik dalam jangka pendek dan jangka panjang..
4.	2011	Safaria	Adanya ancaman yang menyebabkan rasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya.
5.	2010:59	Greenhalgh & Rosenblatt dalam Sora et al.	<i>Job Insecurity</i> adalah perasaan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari pekerjaan.

*Sumber: Hasil oleh data sendiri*

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa menurut Audina (2018) *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.

### **2.1.3.2 Faktor Faktor *Job Insecurity***

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity*. Menurut Suhartono dalam Wardani dkk. (2014: 3) ada beberapa hal yang menjadi masalah dalam *Job Insecurity* diantaranya sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang dimaksud, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja yang bersangkutan. Hal ini meliputi lingkungan kerja beban kerja (kuantitatif dan kualitatif), dan pekerjaan berisiko tinggi
2. Konflik peran. Masalah lain yang timbul adalah ketidakjelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut.
3. Pengembangan karir. Ketidakjelasan jenjang karir, penilaian prestasi kerja, seringkali menimbulkan suatu kecemasan terhadap keberlangsungan pekerjaan, rasa bosan, dan dismotivasi sehingga karyawan tidak produktif lagi.

### **2.1.3.3 Indikator *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.

## 2.1.4 *Turnover Intention*

### 2.1.4.1 *Pengertian Turnover Intention*

*Turnover Intention* adalah keluar masuknya karyawan di perusahaan dalam suatu periode/ waktu tertentu, yang artinya adanya karyawan yang masuk melalui rekrutmen dan ada juga yang keluar dengan berbagai alasan yang menyebabkan perubahan pada jumlah karyawan. Turnover (pindah kerja) juga merupakan tindakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain (Priansa, 2018: 296).

Sedangkan menurut Rivai (2014: 30), “*turnover* adalah kesediaan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan perusahaan sesuai pilihan mereka”.

Menurut 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.”

Pernyataan lain juga mengatakan, *Turnover Intention* yaitu respon kognitif karyawan yang dihadapkan pada kondisi suatu organisasi tertentu yang merangsang mereka mencari pilihan pekerjaan yang lebih baik sebagai niat untuk meninggalkan organisasi secara sukarela (Ahmad, 2018).

Adapun menurut Suarthana dan Riana (2016) menyebutkan bahwa *Turnover Intention* adalah penggambaran perasaan atas keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan melihat alternatif pekerjaan baru sebagai tujuan pekerjaan selanjutnya. *Turnover Intention* digambarkan dengan mulainya karyawan

untuk mencari pekerjaan alternatif lainnya, sehingga akan meninggalkan organisasi ketika menemukan pekerjaan yang baru.

**Tabel 2.4**  
**Definisi Turnover Intention**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Deskripsi Pekerjaan
1.	2018	Ahmad	<i>Turnover Intention</i> yaitu respon kognitif karyawan yang dihadapkan pada kondisi suatu organisasi tertentu yang merangsang mereka mencari pilihan pekerjaan yang lebih baik sebagai niat untuk meninggalkan organisasi secara sukarela.
2.	2018:296	Priansa	<i>Turnover</i> adalah tindakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain.
3.	2016:15	Mobley	<i>Turnover Intention</i> adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.
4.	2016	Suarthana & Riana	<i>Turnover Intention</i> adalah penggambaran perasaan atas keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan melihat alternatif pekerjaan baru sebagai tujuan pekerjaan selanjutnya.
5.	2014:30	Rivai	<i>Turnover</i> adalah kesediaan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan perusahaan sesuai pilihan mereka.

*Sumber: Hasil oleh data sendiri*

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* keinginan gerakan untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik.. Dengan adanya *Turnover Intention* tidak hanya menghilangkan bakat organisasi, tetapi juga menghambat kelancaran organisasi.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

*Turnover Intention* tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu alasan/ faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah/ *Turnover Intention*. Menurut Mobley (2011) faktor faktor yang mempengaruhi munculnya *Turnover Intention* adalah:

1. Faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.
2. Kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.
3. Komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

### 2.1.4.3 Indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut Mobley (2016:15) yaitu :

1. Memikirkan untuk keluar (Thinking of Quitting):

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

2. Pencarian alternatif pekerjaan (Intention to search for alternatives):

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

3. Niat untuk keluar (Intention to quit):

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

## 2.1.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.5**  
**Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Penulis/tahun	Judul/Metode	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	Fiorincia Nurti Widayati(2021)	<b>Judul:</b> Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan <b>METODE:</b> pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Pengolahan data menggunakan program SPSS 25 untuk mengetahuinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode analisis data yang digunakan ialah metode analisis regresi berganda	hasil penelitian memperlihatkan gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , dan <i>Job Insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .	<b>Persamaan:</b> menggunakan gaya kepemimpinan, beban kerja, <i>Job Insecurity</i> sebagai variable x dan menggunakan <i>Turnover Intention</i> sebagai variable y <b>Perbedaan:</b> lokasi penelitian berbeda
2	Wiwin L. Husin (2021)	<b>Judul:</b> Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Telkom Akses Gorontalo <b>Metode:</b> Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa 1. <i>Job Insecurity</i> (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo. 2. <i>Job</i>	<b>Persamaan:</b> menggunakan <i>Job Insecurity</i> dan beban kerja sebagai variable x, dan menggunakan <i>Turnover Intention</i> sebagai variable y <b>Perbedaan:</b> tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan

		dengan pendekatan kuantitatif.	<i>Insecurity</i> (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo. 3. Beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.	
3	Siti Solehah, dan Sri Langgeng Ratnasari	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, <i>Job Insecurity</i> Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam</p> <p><b>Metode:</b> Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode pengumpulan data kuisisioner, Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. FIF GROUP Cabang Batam yang berjumlah 123 orang.</p>	<p>Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 7,836 (F hitung) &gt; 2,78 (F tabel) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 &lt; 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan <i>Job Insecurity</i> (X3) secara simultan pengaruh signifikan terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).</p>	<p><b>Persamaan:</b> menggunakan gaya kepemimpinan, beban kerja, dan <i>Job Insecurity</i> sebagai variable x, dan menggunakan <i>Turnover Intention</i> sebagai variable y</p> <p><b>Perbedaan:</b> lokasi penelitian berbeda</p>



4	<p>Ermil Herawati, dan Anisa Romandhini (2021)</p>	<p><b>Judul:</b> Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Turnover Intention</p> <p><b>Metode:</b> Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan pendekatan regresi linier sederhana.</p>	<p>pengujian koefisien korelasi, gaya kepemimpinan, dan <i>Turnover Intention</i> adalah sebesar 0.954 dan termasuk dalam kategori yang sangat kuat yang berarti gaya kepemimpinan (<i>X</i>) memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap <i>Turnover Intention</i> (<i>Y</i>) karyawan departemen produksi pada PT. Yupi Indo Jelly Gum di Cicadas, Gunung Putri, Bogor. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan departemen produksi pada PT. Yupi Indo Jelly Gum di Cicadas, Gunung Putri, Bogor.</p>	<p><b>Persamaan:</b> menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variable <math>x_1</math>, dan menggunakan <i>Turnover Intention</i> sebagai variable <math>y</math></p> <p><b>Perbedaan:</b> tidak menggunakan <i>Job Insecurity</i>, dan beban kerja sebagai variabel <math>x</math></p>
5	<p>Rini Fitriantini, Agusdin, dan Siti Nurmayanti (2021)</p>	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i></p> <p>Tenaga kesehatan berstatus kontrak</p>	<p>analisis SEM menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>, dimana didapatkan arah hubungan positif. Hal ini terlihat dari koefisien jalur sebesar 0,206</p>	<p><b>Persamaan:</b> menggunakan beban kerja sebagai variable <math>x</math>, dan menggunakan <i>Turnover Intention</i> sebagai variable <math>y</math></p> <p><b>Perbedaan:</b> lokasi penelitian berbeda, tidak ada variabel gaya kepemimpinan, dan <i>Job</i></p>

		<p>Di rsud kota mataram</p> <p><b>Metode:</b> Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Asosiatif Kausal, karena peneliti dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitian ini ada variabel independen dan dependen.</p>	<p>dengan CR sebesar 3,512 (lebih besar dari 1,96) dan diperoleh probabilitas yang signifikan (<math>p</math>) sebesar 0,000 (nilai <math>&lt; \alpha = 0,05</math>). Dengan demikian bahwa beban kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>	<p><i>Insecurity</i> dalam penelitian ini</p>
6	<p>Muhammad David, dan Much. Riyadus Solichin (2021)</p>	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen)</p> <p><b>Metode:</b> Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner</p>	<p>bahwa hasil uji t pada tabel IV-13 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikan beban kerja (<math>X_2</math>) sebesar <math>0,015 &lt; 0,05</math> dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar <math>2,569 &gt; 2,039</math>. Hasil ini menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Menggunakan kepemimpinan, dan beban kerja sebagai variabel x, dan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel y</p> <p><b>Perbedaan:</b> variabel <math>x_3</math> tidak menggunakan <i>Job Insecurity</i></p>

7.	Sri Langgeng Ratnasaria, dan Linayati Lestari (2020)	<p><b>Judul:</b> Effect of Leadership Style, Workload and Job Insecurity on Turnover Intention</p> <p><b>Metode:</b> This study uses a quantitative approach, with a questionnaire data collection method.</p>	<p>Regression calculation results can be seen that the coefficient of determination (R Square) obtained by 0.316. This means 31.6% Workload (X1) and Job Insecurity (X2) while the remaining 68.4% Turnover Intention is influenced by other variables not explained in this study.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Menggunakan variabel x, dan variabel y yang sama</p> <p><b>Perbedaan:</b> tempat lokasi berbeda</p>
8.	Evi Diana Situmorang, dan Nia Kusuma Wardhani (2022)	<p><b>Judul:</b> the influence of transformational leadership style, Workload and job satisfaction on turnover intention</p> <p><b>Metode:</b> This study uses a type of causality research to determine the size of the independent variables</p>	<p>transformational leadership, workload and job satisfaction simultaneously and significantly affect turnover intention at PT Dhanistha Surya Nusantara.</p>	<p><b>Persamaan:</b> menggunakan variabel beban kerja, dan job insecurity sebagai variabel x, dan turnover intention sebagai variabel y</p> <p><b>Perbedaan:</b> tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel x</p>
9.		<p><b>Judul:</b> The Effect of Job Satisfaction, Workload and Job Stress on Turnover Intention at CV Sarana Komunikasi Indonesia</p> <p><b>Metode:</b> This study uses a</p>	<p>The job satisfaction, workload and job stress variables simultaneously has significant effect on turnover intention of employees at CV Sarana</p>	<p><b>Persamaan:</b> menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel x, dan variabel y adalah turnover intention</p> <p><b>Perbedaan:</b> tidak menggunakan gaya kepemimpinan, dan job insecurity sebagai variabel x</p>

		quantitative approach.	Komunikasi Indonesia.	
10.				

*Sumber: Hasil oleh data sendiri*

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Hal ini perlu diperhatikan oleh PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang dengan melihat bagaimana pemberian dukungan dan perhatian dari perusahaan mengenai kesejahteraan karyawan di tempat kerja merupakan suatu hal yang penting. Dengan ini, perusahaan dan organisasi semakin menyadari perlunya menangani kesejahteraan pekerja mereka secara serius. Hal ini untuk menghindari tingginya *Turnover Intention* yang marak terjadi.

Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting bagi *Turnover Intention*. Hal ini didasari karena Gaya Kepemimpinan memiliki faktor penting bagi perusahaan. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari sebuah perusahaan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Berdasarkan penelitian-penelitian dan teori-teori terdahulu, terdapat hubungan pengaruh antar variabel. Penelitian ini terdiri dari variabel independen

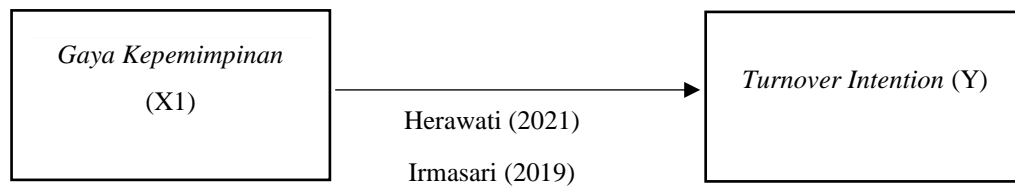
yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja(X2), *Job Insecurity*(x3) variabel dependen yaitu Turnover Intention (Y).

### **2.2.1 Teori keterikatan**

Melihat hasil dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh beberapa peneliti, bahwa terdapat banyak persamaan maupun perbedaan baik mengenai adanya pengaruh baik signifikan maupun tidak antara variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Job Insecurity terhadap *Turnover Intention*, hingga tidak adanya pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Job Insecurity terhadap *Turnover Intention*.

#### **2.2.1.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian Herawati dan Romandhini (2021) bahwa gaya kepemimpinan, dan Turnover Intention, terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap Turnover Intention karyawan. Adapun menurut Octaviani (2019) membuktikan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau tindakan ketika melakukan tugas manajemen dalam suatu organisasi. Efektivitas gaya kepemimpinan tidak ditentukan oleh satu atau berapa banyak manajer, tetapi merupakan hasil kolaborasi di antara semua anggota organisasi. Jika gaya manajemen digunakan dengan benar untuk mengelola karyawan yang ada, maka karyawan akan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja secara optimal.



**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention***

### 2.2.1.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian menurut Fitriantini, Agusdin, dan Nurmayanti (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, Dengan demikian bahwa beban kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention.. Adapun menurut David, dan Solichin (2021) Hasil ini menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk pekerjaan. sehingga mengakibatkan karyawan tidak nyaman bekerja dan akan mempertimbangkan tetap bertahan atau tidak di dalam organisasi tersebut.



**Gambar 2.2**  
**Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Ririn (2021)

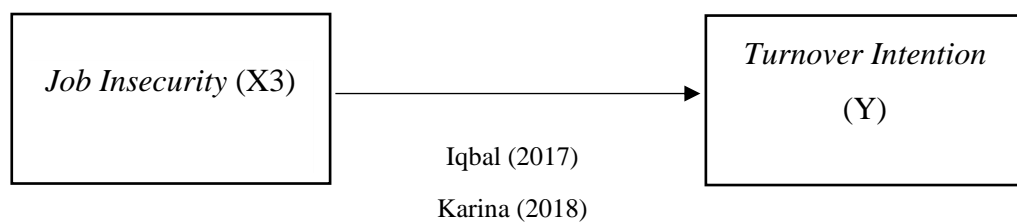
### 2.2.1.3 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Muhamad (2021)

Menurut penelitian Nurfauzan dan Halilah (2017) adanya Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention. Dengan demikian jika karyawan

mengalami peningkatan Job Insecurity, maka Turnover Intention karyawan akan meningkat pula

Sedangkan menurut Karina dkk (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa bahwa *Job Insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pada penelitian ini *Job Insecurity* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti konflik peran, ketidakjelasan peran, perubahan organisasi dan locus of control, dimana keempat faktor tersebut memengaruhi terjadinya *Turnover Intention* pada karyawan Hotel Amaris.

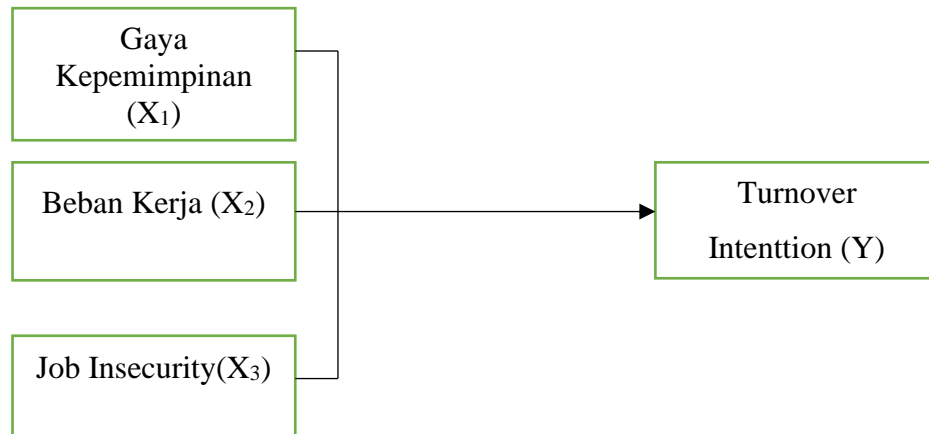


**Gambar 2.3**  
**Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnnover Intention**

#### **2.2.1.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention***

Dalam penelitian Solehah dan Ratnasari (2019) terdapat Hasil yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan *Job Insecurity* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Adapun penelitian Kristiyanto dan Khasanah (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention menyatakan secara bersama-sama variabel beban kerja, job insecurity dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Dari kerangka pemikiran tersebut, maka dapat diperoleh tabel analisis jalur seperti di bawah ini:



Solehah (2019)

**Gambar 2.4**  
**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention**

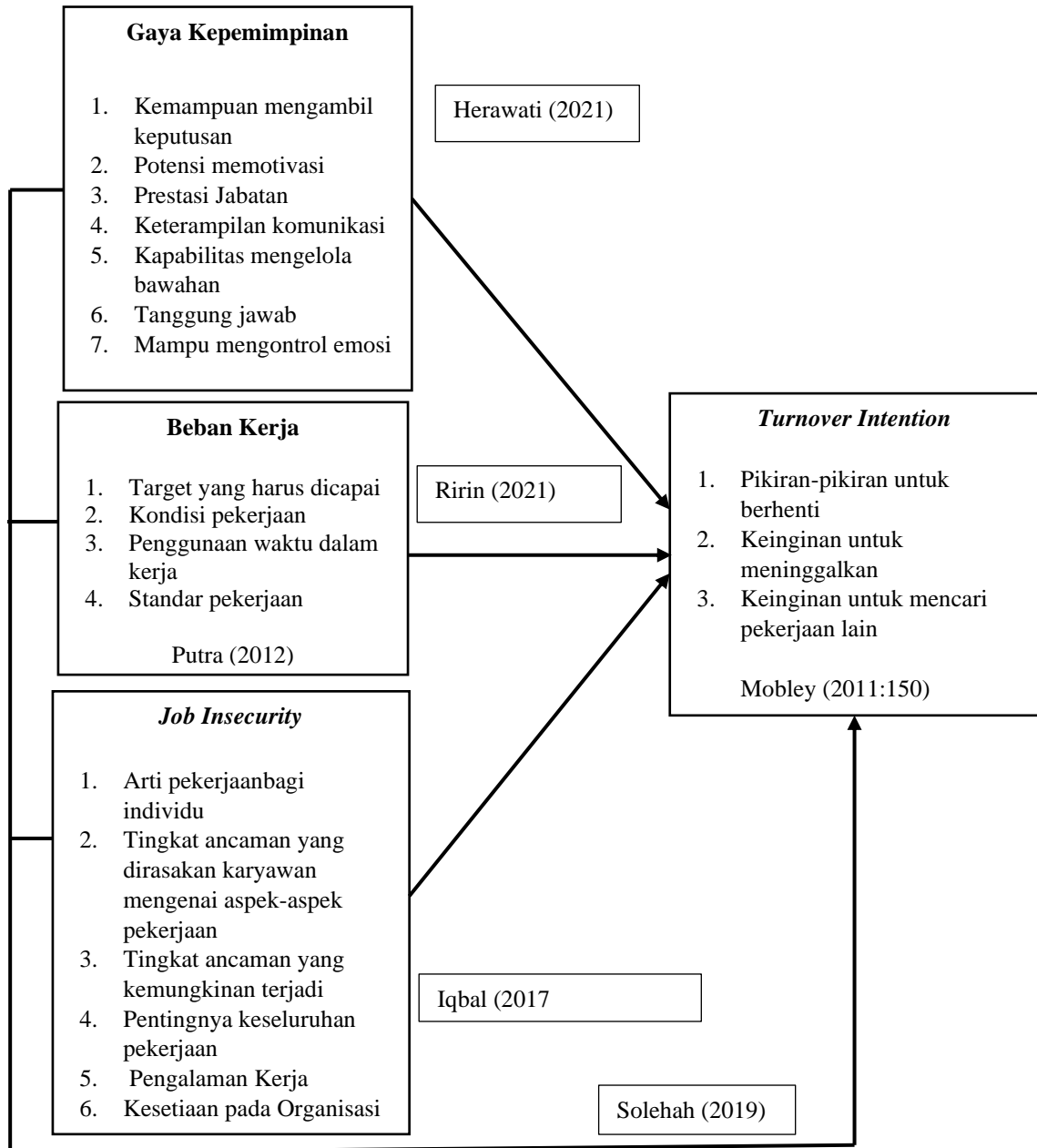
### 2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Silaen (2018:57) Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya sehingga perlu dibuktikan melalui penelitian. Sehingga untuk menjelaskan hubungan antara satu atau lebih variabel yang diteliti dan berdasarkan latar belakang. Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, maka berdasarkan kajian pustaka kerangka pemikiran bisa disimpulkan dalam paradig penelitian, maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut :



Hipotesis Utama :

Diduga Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Job Insecurity berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Putra Saluyu



**Gambar 2.5**  
**Paradigma Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention**

### Sub Hipotesis

**H1** : Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT.Putra Saluyu Kabupaten Sumedang diduga ada pengaruh secara parsial.

**H2** : Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT.Putra Saluyu Kabupaten Sumedang diduga ada pengaruh secara parsial.

**H3** : *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT.Putra Saluyu Kabupaten Sumedang diduga ada pengaruh secara parsial.

**H4** : Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada karyawanPT.Putra Saluyu Kabupaten Sumedang diduga ada pengaruh secara simultan.