

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Sugiyono (2019) mengungkapkan bahwa Kajian pustaka adalah seperangkat konstruk atau konsep, definisi dan proporsi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antara variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.

Dalam penulisan ini peneliti mencari informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti buku-buku maupun skripsi dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam mengumpulkan landasan teori. Menurut Sugiyono (2018) bahwa Teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi, dan proporsi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antara variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.

Teori yang perlu dibahas dalam penelitian ini, yaitu penjelasan mengenai ketidakamanan kerja, konflik kerja-keluarga dan *turnover intention*.

#### **2.2 Ketidakamanan Kerja**

##### **2.2.1 Definisi Ketidakamanan Kerja**

Menurut Anastasia (2022), *job insecurity* atau ketidakamanan kerja sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Menurut Asfaw (2019), *Job insecurity* adalah selama kemerosotan ekonomi dan periode ketidakpastian keuangan, perusahaan memberhentikan karyawan untuk mengurangi biaya, maka dapat dikatakan bahwa *job insecurity* sebagai ketidakpastian keberadaan pekerjaan di masa depan.

Menurut Triyono (2020), definisi *job insecurity* adalah ketidak berdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari pekerjaan.

Menurut Agusthina (2021), mengartikan *job insecurity* sebagai cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu.

Audina (2018) menuturkan bila ketidakamanan kerja sebagai sesuatu yang tidak pasti di pekerjaan yang mengakibatkan ketakutan atau ketidakamanan terhadap akibat pekerjaan, seperti tidak pasti terkait penempatan maupun permasalahan upah, termasuk peluang untuk pelatihan ataupun promosi. Ketidakamanan kerja sebagai kondisi ketika pekerja menganggap tidak memperoleh rasa aman saat menjalankan tanggung jawabnya sehingga bisa mengakibatkan ketegangan selama bekerja.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Definisi-definisi Ketidakamanan Kerja Menurut Para Ahli**

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Anastasia (2022)	<i>Job insecurity</i> atau ketidakamanan kerja sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerjayang terancam
2	Asfaw (2019)	<i>Job insecurity</i> adalah selama kemerosotan ekonomi dan periode ketidakpastian keuangan, perusahaan memberhentikan karyawan untuk mengurangi biaya, maka dapat dikatakan bahwa <i>job insecurity</i> sebagai ketidakpastian keberadaan pekerjaan di masa depan.
3	Triyono (2020)	<i>Job insecurity</i> adalah ketidak berdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari pekerjaan.
4	Agusthina(2019)	<i>Job insecurity</i> sebagai cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu.
5	Audina (2018)	Ketidakamanan kerja adalah sesuatu yang tidak pasti di pekerjaan yang mengakibatkan ketakutan atau ketidakamanan terhadap akibat pekerjaan, seperti tidak pasti terkait penempatan maupun permasalahan upah, termasuk peluang untuk pelatihan ataupun promosi.

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi kompetensi profesional guru menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Asfaw (2019) *Job insecurity* adalah selama kemerosotan ekonomi dan periode ketidakpastian keuangan, perusahaan memberhentikan karyawan untuk mengurangi biaya, maka dapat dikatakan bahwa *job insecurity* sebagai ketidakpastian keberadaan pekerjaan di masa depan.

### 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ketidakamanan Kerja

Rizky (2022) mengemukakan faktor– faktor yang dapat mempengaruhi ketidakamanan kerja seorang karyawan, diantaranya:

1. Karakteristik Demografis Karakteristik ini meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan dan status pernikahan. Semakin tua umur seseorang dan statusnya sudah berkeluarga maka ada kemungkinan tingkat

ketidakamanan kerja tinggi karena diliputi rasa cemas dan khawatir akan status pekerjaannya karena ada perasaan tanggungjawab untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari keluarganya. Kemudian, seseorang dengan tingkat pendidikan rendah dengan masa kerja singkat maka ada kemungkinan tingkat ketidakamanan kerja tinggi karena adanya rasa khawatir dan insecurities terhadap rekan kerja lain yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi yang kemungkinan memiliki kesempatan untuk bertahan atau bahkan naik jabatan.

## 2. Karakteristik Pekerjaan

- a. *Downsizing* perusahaan dengan memberhentikan beberapa karyawan yang mana hal ini akan mengancam pekerjaan karyawan, meskipun mereka adalah karyawan tetap.
  - b. Karyawan yang tidak terikat status dan jangka waktu tertentu dengan perusahaan, seperti *freelancer* atau karyawan kontrak.
  - c. Karyawan yang sedang ada di masa probation, jika karyawan memiliki kinerja dan performa baik maka ada kemungkinan untuk lanjut dan menandatangani kontrak kerja.
  - d. Karyawan kontrak dari agen (*secondary labour market*) yang merupakan karyawan paruh waktu atau mereka yang berasal dari agen penyedia karyawan kontrak. Biasanya karyawan tidak dibayar dengan layak, dikarenakan pemberian *jobdesk* yang berlebihan, pekerjaan tidak aman dan manfaat kerja yang buruk (dalam hal ini adalah tidak diberikannya kesempatan untuk mengembangkan karir).
- ## 3. Kondisi lingkungan, meliputi ancaman-ancaman yang kemungkinandihadapi

seperti merger, akuisisi, pengangguran, struktur ulang dan pengaplikasian teknologi baru.

4. Ketidakjelasan peran, didasari oleh kurangnya komunikasi dan *feedback* atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga menyebabkan karyawan tidak tahu apakah pekerjaan yang dilakukannya benar atau salah.
5. *Locus of control*, diasosiasikan dengan kesuksesan dan pencapaian karena mereka cenderung menghubungkan kesuksesan dan kegagalan dengan tindakan mereka sendiri. Dibutuhkan kesadaran dalam diri karyawan untuk mempelajari perilaku mereka sendiri, menemukan apa yang salah dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memperbaikinya. Karyawan dengan *locus of control* internal mengacu pada kepercayaan diri memiliki kendali atas situasi dalam hidup mereka dan percaya akan adanya konsekuensi atas apa yang telah diselesaikan. Sedangkan, karyawan dengan *locus of control* eksternal cenderung memiliki pemikiran bahwa konsekuensi yang terjadi sebagai akibat dari keadaan eksternal.
6. Nilai pekerjaan, berhubungan dengan kondisi seorang karyawan yang menganggap pekerjaan hanya sebagai sumber pendapatan dan kebutuhan ekonomi saja. Namun, terdapat relasi antara karyawan dengan rekan kerja dalam pekerjaan secara sosial. Kemudian, struktur waktu dan kontribusi yang telah diberikan juga mempengaruhi perkembangan pribadi karyawan tersebut. Sehingga ada kalanya karyawan merasa tidak aman dan takut akan kehilangan aspek – aspek tersebut.

### 2.2.3 Aspek-aspek Ketidakamanan Kerja

Ramadhanti (2020) mengemukakan beberapa aspek- aspek ketidakamanan kerja, yaitu:

a. Ketakutan akan kehilangan status sosial

Individu yang terancam kehilangan status sosial akan memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi dibanding yang tidak merasa terancam mengenai pekerjaannya.

b. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan.

Karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya akan memungkinkan timbulnya ketidakamanan kerja pada karyawan begitu pula sebaliknya.

c. Rasa tidak berdaya. Karyawan yang kehilangan pekerjaan akan merasa tidak berdaya dalam menjalankan pekerjaannya.

Wiguna (2018) mengatakan, Dimensi *Job insecurity* dalam penelitian di bagi menjadi 3, yaitu;

a. Pada aspek pekerjaan, misalnya tidak adanya promosi, tidak adanya kenaikan upah, dan pengaturan jadwal yang berubah-ubah.

b. Kemungkinan perubahan negatif terhadap keberlanjutan pekerjaan, misalnya seperti timbulnya tingkat kekhawatiran dipecat dan juga tingkat kekhawatiran kehilangan harkat dan martabat.

c. Kemungkinan perubahan negatif pada tingkat lingkungan kerja, misalnya seperti adanya perubahan peraturan dalam perusahaan dan jugatingginya tingkat persaingan.

Menurut Siti (2020) terdapat tiga aspek dan dimensi rasa aman dalam bekerja yang saling berkaitan yakni:

- a. *Job security*, rasa aman dalam bekerja yaitu kesempatan untuk menjadi pegawai tetap pada perusahaan yang sama.
- b. *Employer security*, menjadi karyawan dengan jenis pekerjaan atau pada lokasi yang berbeda namun masih dalam perusahaan yang sama.
- c. *employment security*, mencakup didalamnya kesempatan untuk berganti perusahaan.

#### **2.2.4 Indikator Ketidakamanan Kerja**

Indikator sebagai pengukuran *job insecurity* menurut Anastasia (2022), diantaranya sebaga berikut:

- a. kontinuitas yang diinginkan.
- b. Ancaman.
- c. aspek pekerjaan yang beresiko (*job feature at risk*) dan tidak berdaya.

Indikator sebagai pengukuran *job insecurity* menurut Asfaw (2019), diantaranya sebaga berikut:

- a. depresi.
- b. Kecemasan.
- c. tekanan psikologis.
- d. Stres.

Komponen Triyono (2020) menyatakan bahwa konstruk *job insecurity* yang bersifat multidimensional terdiri dari lima komponen. Lima komponen tersebut yaitu :

- a. Persepsi terhadap pentingnya faktor-faktor pekerjaan bagi karyawan/arti pekerjaan itu bagi individu. komponen ini berisikan seberapa penting nya aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure*, misalnya: kesempatan untuk promosi dan kebebasan jadwal pekerjaan. semakin besar persepsi terhadap ancaman faktor - faktor pekerjaan yang di terima oleh individu semakin besar *job in security*.
- b. Kemungkinan perubahan negatif terhadap faktor- faktor pekerjaan tersebut, komponen ini berisikan tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam/mungkin hilang, akan lebih merasa gelisah dan tidak berdaya.
- c. Pentingnya *job event* yang negatif/kejadian negatif dalam pekerjaan. komponen ini berisikan tingkat kepentingan-kepentingan yang di rasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa negatif tersebut. misalnya, di pecat atau diberhentikan dalam jangka pendek.
- d. Kemungkinan munculnya/terjadinya *job event* yang negatif tersebut. komponen ini berisikan tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa- peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya di pecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain.
- e. Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan apada faktor pekerjaan dan *job event* yang negatif. komponen ini berisikan perasaan tidak berdaya karena kehilangan kontrol dalam pekerjaan.



Indikator Ketidakamanan Kerja menurut Agusthina (2021), adalah sebuah alat pengukuran dari konsep *job insecurity* diantaranya adalah :

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu.
- b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
- c. Tingkat ancaman yang mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- d. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.
- e. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.

Adapun indikator yang dapat mengukur Ketidakamanan Kerja menurut Audina (2018), antara lain:

1. Pentingnya fitur pekerjaan bagi individu. Hal ini meliputi arti penting fitur pekerjaan yang kemungkinan besar dapat mempengaruhi tingkat insecurities seorang karyawan terhadap pekerjaan, seperti gaji, status, kesempatan untuk promosi, akses sumber daya, peluang karir dan posisi dalam pekerjaan melakukan pekerjaan.
2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek – aspek pekerjaan Hal ini meliputi seberapa besar ancaman yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan aspek – aspek pekerjaan mereka, seperti kemungkinan mendapatkan promosi, mempertahankan gaji yang sekarang, atau memperoleh kenaikan gaji.
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan. Hal ini meliputi seberapa besar ancaman kerja yang mana dapat mempengaruhi keseluruhan kinerja karyawan, seperti dipindahkan ke divisi atau kantor cabang lain, atau bahkan dipecat.

4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan bagi individu Hal ini meliputi potensi – potensi apa yang kemungkinan akan terjadi jika ancaman – ancaman tersebut terjadi, seperti kekhawatiran individu tidak mendapatkan promosi.

**Tabel 2. 2**  
**Indikator Ketidakamanan Kerja**

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Anastasia (2022)	1. Kontinuitas yang diinginkan, 2. Ancaman, 3. Aspek pekerjaan yang beresiko (job feature at risk) dan 4. Tidak berdaya.
2	Asfaw (2019)	1. Depresi, 2. Kecemasan, 3. Tekanan psikologis 4. Stres
3	Triyono (2020)	1. Persepsi terhadap pentingnya faktor-faktor pekerjaan bagi karyawan/arti pekerjaan itu bagi individu. 2. Kemungkinan perubahan negatif terhadap faktor- faktor pekerjaan tersebut 3. Pentingnya job event yang negatif/kejadian negatif dalam pekerjaan. 4. Kemungkinan munculnya/terjadinya job event yang negatif tersebut. 5. Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan apada faktor pekerjaan dan job event yang negatif.
4	Agusthina(2019)	1. Arti pekerjaan itu bagi individu 2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, 3. Tingkat ancaman yang mempengaruhi keseluruhan kerja individu. 4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. 5. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu
5	Audina (2018)	1. Pentingnya fitur pekerjaan individu 2. Tingkat ancaman yang dirasakan individu 3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi 4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan individu

Sumber : Data Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan indikator-indikator menurut para ahli diatas maka penulis menggunakan indikator Ketidakamanan Kerja dari Asfaw (2019) dalam penelitian ini.

## 2.3 Konflik Kerja-Keluarga

### 2.3.1 Definisi Konflik Kerja-Keluarga

Menurut Moreira (2023), *Work-Family Conflict* adalah fenomena yang menyoroti ketidakmampuan untuk mengelola pembebanan dari pekerjaan dan domain keluarga, karena dianggap tidak cocok satu sama lain.

Wijayadne (2022) menjelaskan lebih lanjut bahwa *work family conflict* merupakan bentuk konflik antarperan dimana individu memenuhi tuntutan pekerjaan, menghabiskan waktu dan merasa lelah setelah menjalankan peran kerja dapat mengganggu individu tersebut memenuhi tanggung jawabnya dalam keluarga.

Definisi *Work Family Conflict* menurut Reymonda (2018), *Work Family Conflict* didefinisikan sebagai *as a consequence of inconsistent demands between the roles at work and in the family*. *Work-Family Conflict* didefinisikan sebagai konsekuensi dari tuntutan peran yang tidak konsisten dari peran dalam keluarga maupun peran dalam pekerjaan.

Konflik pekerjaan keluarga (*Work-family conflict*) sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Lista, 2018).

*Work-family conflict* adalah konflik timbal balik ketidaksesuaian antara tuntutan peran kerja dan tuntutan peran keluarga. Jadi konflik adalah perilaku seseorang yang bertentangan dengan pikiran, perasaan, dan tindakan. Konflik antara pekerjaan dan keluarga penting bagi organisasi dan individu karena dapat menyebabkan beberapa dampak negatif (Widayati, 2021).

Berdasarkan definisi dari Lingkungan belajar yang di uraikan diatas, maka penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

**Tabel 2. 3**  
**Definisi-definisi Konflik kerja-keluarga menurut para ahli**

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Moreira (2023)	<i>Work Family Conflict</i> adalah fenomena yang menyoroti ketidakmampuan untuk mengelola beban dari pekerjaan dan domain keluarga, karena dianggap tidak cocok satu sama lain.
2	Albert (2021)	Konflik kerja-keluarga secara umum dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal
3	Wijayadne (2022)	<i>Work family conflict</i> merupakan bentuk konflik antarperan dimana individu memenuhi tuntutan pekerjaan, menghabiskan waktu dan merasa lelah setelah menjalankan peran kerja dapat mengganggu individu tersebut memenuhi tanggung jawabnya dalam keluarga.
4	Reymonda(2018)	<i>Work Family Conflict</i> didefinisikan sebagai “ <i>as a consequence of inconsistent demands between the roles at work and in the family</i> ”. <i>Work-Family Conflict</i> didefinisikan sebagai konsekuensi dari tuntutan peran yang tidak konsisten dari peran dalam keluarga maupun peran dalam pekerjaan.
5	Widayati (2021)	definisi <i>work-family conflict</i> adalah konflik timbal balik ketidaksesuaian antara tuntutan peran kerja dan tuntutan peran keluarga. Jadi konflik adalah perilaku seseorang yang bertentangan dengan pikiran, perasaan, dan tindakan. Konflik antara pekerjaan dan keluarga penting bagi organisasi dan individu karena dapat menyebabkan beberapa dampak negatif,

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli diatas, penulis mengambil Wijayadne (2022) *Work family conflict* merupakan bentuk konflik antarperan dimana individu memenuhi tuntutan pekerjaan, menghabiskan waktu dan merasa lelah setelah menjalankan peran kerja dapat mengganggu individu tersebut memenuhi tanggung jawabnya dalam keluarga.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja-Keluarga Septiana (2021) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik Kerja-keluarga menjadi tiga faktor, yaitu:

1. Dalam diri individu (*general intra individual predictors*)
2. Peran keluarga (*family role predictors*)
3. Peran pekerjaan (*work role predictors*)

### **2.3.2 Bentuk-bentuk Konflik Kerja-Keluarga**

Menurut Lista (2018) terdapat tiga jenis dimensi konflik pekerjaan keluarga. Pertama adalah *time-based conflict*, Waktu yang dihabiskan untuk kegiatan dalam satu peran tidak dapat digunakan untuk kegiatan dalam peran lain. Selanjutnya adalah *strainbased conflict*, bentuk kedua konflik pekerjaan keluarga ini melibatkan ketegangan peran. Strain-based conflict terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran (keluarga atau pekerjaan) mempengaruhi kinerja peran yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Ketiga adalah *behavior-based conflict*, pola perilaku dalam peran tertentu mungkin tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lain. Behavior-based conflict berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian peran (pekerjaan atau keluarga).

Muh Arifin (2019) mengatakan bahwa Konflik Kerja-keluarga terdiri dari tiga bentuk, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.

1. *Time-based conflict*, berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan individu untuk menjalankan salah satu peran yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan peran lainnya. Misalnya, seorang pekerja yang harus lembur untuk menyelesaikan tugas kantor, sehingga waktu untuk berperan sebagai seorang bapak dalam mendidik anak-anak di rumah menjadi kurang.

2. *Strain-based conflict*, berdasarkan dengan tekanan dari salah satu peran yang dapat mengganggu kinerja peran lainnya, sehingga individu mengalami ketegangan, kecemasan, kelelahan, depresi, lesu dan mudah marah. Misalnya, individu yang berperan sebagai seorang bapak, memiliki tekanan untuk mendidik anggota keluarga, dan bersosialisasi di masyarakat, berbagai tekanan tersebut menyebabkan individu yang bersangkutan merasamudah marah pada saat melaksanakan tugas dan kewajiban di tempat kerja.
3. *Behavior-based conflict*, berkaitan dengan ketidaksesuaian pola perilaku individu dengan peran yang diinginkan oleh salah satu pihak (pekerjaan atau keluarga). Misalnya, seorang wanita yang bekerja sebagai satuan pengamanan (satpam) harus memiliki perilaku yang sama dengan kaum pria (tegas), tetapi pihak keluarga menginginkan perilaku wanita tersebut tetap bisa sesuai dengan kodratnya sebagai wanita (lembut).

### **2.3.3 Indikator-indikator Konflik Kerja-Keluarga**

Moreira (2023), indikator *Work Family Conflict*, yakni sebagai berikut:

- a. berbasis waktu, ketika tanggung jawab dalam satu domain menggunakan waktu yang sangat penting untuk melakukan tugas di domain lain;
- b. berbasis ketegangan, yang timbul dari situasi stres di satu bidang, yang mengganggu tugas bidang lain; dan
- c. berbasis perilaku, bila ada ketidaksesuaian peran yang diambil di masing-masing lingkungan inklusi.

Wijayadne (2022) menjelaskan terjadinya *work family conflict* didasari beberapadimensi yakni *time based conflict*, dimana waktu yang dimiliki karyawan

banyak digunakan untuk menjalankan tuntutan pekerjaan sehingga karyawan merasa kesulitan untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam keluarga dan *strain based conflict*, dimana kelelahan fisik, mental dan pikiran yang dirasakan karyawan setelah melakukan peran kerja mengganggu mereka untuk menjalankan peran sebagai anggota keluarga.

Albert (2021) menyatakan indikator konflik kerja keluarga diawali oleh dua hal, yaitu konflik yang muncul ketika peran pekerjaan mengganggu peran seseorang dalam keluarga, dan yang kedua dikarenakan adanya konflik yang muncul karena peran keluarga yang mengganggu pekerjaan seorang karyawan.

Menurut Widayati (2018), *work-family conflict* memiliki indikator, yakni sebagai berikut:

- a. meningkatnya absensi.
- b. menurunnya kinerja.
- c. buruk kesehatan fisik dan mental.

Komponen *work family conflict* menurut Reymonda (2018) muncul sebagai akibat adanya tuntutan yang tinggi dari peran ganda yang dimainkan seorang individu terdapat 2 (dua) macam ketegangan, yaitu :

- a. *Overload*, ketegangan yang bersifat *overload* muncul ketika jumlah tuntutan terhadap waktu dan energi terlalu besar untuk memainkan peran ganda.
- b. *Interference*, ketegangan yang bersifat *interference* muncul ketika banyak aktifitas pekerjaan dan keluarga yang harus dimainkan pada waktu yang bersamaan di tempat yang berbeda.

**Tabel 2. 4**  
**Indikator Konflik Kerja-Keluarga**

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Moreira (2023)	1. Berbasis waktu, ketika tanggung jawab dalam satu domain menggunakan waktu yang sangat penting untuk melakukan tugas di domain lain;
		2. Berbasis ketegangan, yang timbul darisituasi stres di satu bidang, yang mengganggu tugas bidang lain dan
		3. Berbasis perilaku, bila ada ketidaksesuaian peran yang diambil dimasing-masing lingkungan inklusi.
2	Albert (2021)	1. Peran pekerjaan yang terganggu oleh seseorang yang ada di keluarga
		2. Peran keluarga yang terganggu karena pekerjaan
3	Wijayadne (2022)	<i>Time based conflict</i> , dimana waktu yang dimiliki karyawan banyak digunakan untuk menjalankan tuntutan pekerjaan sehingga karyawan merasa kesulitan untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam keluarga; dan <i>strain based conflict</i> , dimana kelelahan fisik, mental dan pikiran yang dirasakan karyawan setelah melakukan peran kerja mengganggu mereka untuk menjalankan peran sebagai anggota keluarga.
4	Reymonda(2018)	1. Overload, ketegangan yang bersifat overload muncul ketika jumlah tuntutan terhadap waktu dan energi terlalu besar untuk memainkan peran ganda.
		2. Interference, ketegangan yang bersifat interference muncul ketika banyak aktifitas pekerjaan dan keluarga yang harus dimainkan pada waktu yang bersamaan di tempat yang berbeda
5	Widayati (2021)	1. meningkatnya absensi
		2. menurunnya kinerja
		3. buruk kesehatan fisik dan mental

Sumber : Data Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan indikator-indikator menurut para ahli diatas maka penulis menggunakan indikator Konflik Kerja-Keluarga dari Wijayadne (2022) dalam penelitian ini.

## **2.4 Turnover Intention**

### **2.4.1 Definisi Turnover Intention**

Menurut Mohyi (2021), *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi. Ini adalah evaluasi posisi seseorang saat ini



sehubungan dengan ketidakpuasan yang memicu keinginannya untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Kecenderungan atau tingkat sikap dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk keluar dari organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela.

Menurut Santoni (2018) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Indri (2019) yang mendefinisikan *Turnover Intention* adalah batasan *turnover* sebagai berhentinya dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.

Niswatun (2022) mengungkapkan bahwa *turn over intention* sebagai kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

*Turnover intention* merupakan keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Tindakan penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi (Aprijal, 2021).

*Turnover intention* Indri (2019) yang mendefinisikan *turnover intention* adalah batasan *turnover* sebagai berhentinya dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.

**Tabel 2. 5**  
**Definisi Turnover Intention Menurut Para Ahli**

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Mohyi (2021)	<i>Turnover intention</i> adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi. Ini adalah evaluasi posisi seseorang saat ini sehubungan dengan ketidakpuasan yang memicu keinginannya untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Kecenderungan atautingkat sikap dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk keluar dari organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela
2	Santoni (2018)	<i>Turnover intention</i> adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.
3	Indri (2019)	<i>Turnover intention</i> adalah batasan <i>turnover</i> sebagai berhentinya dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.
4	Niswatun (2022)	<i>Turnover intention</i> sebagai kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke
5	Aprijal (2021)	<i>Turnover intention</i> merupakan keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Tindakan penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan kelima definisi dari *Turnover Intention* yang di ungkapkan para ahli pada tabel, penulis menggunakan definisi dari Aprijal (2021) *Turnover intention* merupakan keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain.

#### **2.4.2 Faktor – faktor *Turnover Intention***

Adapun *turnover* karyawan biasanya didorong faktor kondisi pasar tenaga kerja, harapan kesempatan kerja dan lamanya masa jabatan di tempat kerja

(Giovanni & Umrani, 2019). Selain itu, *turnover intention* juga disebabkan karena keinginan untuk mendapatkan pekerjaan dan jenjang karir yang lebih baik. Faktor-faktor yang menentukan *turnover intention* seseorang (Paramarta & Darmayanti, 2020), antara lain:

1. Faktor perusahaan (*organizational factors*), meliputi ukuran perusahaan, kebijakan, karakteristik pekerjaan, keamanan kerja, budaya organisasi, keterlibatan kerja, dukungan organisasi yang dirasakan dan suasana psikologis.
2. Faktor pribadi (*personal factors*), meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, keterampilan, minat, kontrol perilaku, kesehatan, status perkawinan, status pernikahan, beban kerja, komitmen kerja, kepuasan kerja dan niat untuk keluar.
3. Faktor lingkungan eksternal (*external factors*), meliputi lokasi tempat kerja, pesaing perusahaan, ketersediaan pekerjaan, kesempatan naik jabatan dan kesempatan kerja di luar profesi.

Faktor pribadi salah satunya merupakan beban kerja, beban kerja sendiri merupakan rasa didalam diri Ketika terbebani dengan pekerjaan yang ada, hal ini sejalan dengan pemikiran Sundari (2023) menyatakan Beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari dan dianggap sebagai beban. Ketika menghadapi suatu tugas, seorang karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut dalam waktu tertentu.

#### **2.4.3 Tanda-tanda Karyawan Melakukan *Turnover Intention***

Ramadhanti (2020) mengemukakan bahwa tanda-tanda karyawan yang akan melakukan *turnover intention* adalah :

1. Absensi yang meningkat.

Pada fase ini, ketidakhadiran karyawan dalam bekerja akan meningkat. Tanggung jawab karyawan juga akan sangat berkurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja.

Karyawan akan mulai malas bekerja karena ia merasa bahwa bekerja di tempat lain lebih dapat memenuhi keinginan karyawan tersebut.

3. Peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja.

Karyawan dapat melakukan pelanggaran di tempat kerja misalnya dengan meninggalkan tempat kerja ketika berjam-jam kerja langsung maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Meningkatnya protes terhadap atasan.

Karyawan mulai melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan pada atasan, baik mengenai balas jasa yang diberikan ataupun peraturan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Pada tanda ini, perilaku yang muncul biasanya karyawan akan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang diberikan padanya. Tanggung jawab yang ditunjukkan meningkat jauh dan sangat berbeda dari biasanya. Hal ini sebagai tanda karyawan akan melakukan *turnover*.

#### **2.4.4 Dampak *Turnover Intention***

Hartono (2019) mengemukakan bahwa dampak dari terjadinya *turnover* dari karyawan ataupun dari perusahaan, yaitu :

1. Beban kerja.

Ketika *turnover intention* tinggi maka beban kerja karyawan akan meningkat pula dikarenakan jumlah karyawan di perusahaan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan maka beban kerja juga akan ikut meningkat.

2. Biaya penarikan karyawan.

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggajian karyawan mengundurkan diri. Ini memerlukan waktu dan biaya untuk proses rekrutmen ulang karyawan yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

3. Biaya latihan.

Menyangkut waktu pengawasan, departemen personalia dan karyawan baru yang dilatih. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan melibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

Darsono dan Wulantika (2017) Mengemukakan dampak *Turnover Intention* 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.

### 2.4.5 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mohyi (2021), indikator *turnover Intention* yakni sebagai berikut:

- a. Kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi.
- b. Kemungkinan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain.
- c. Kemungkinan meninggalkan organisasi.

Santoni (2018), indikator *turnover*, yakni sebagai berikut:

- a. Berhenti dengan indikator seperti mendapatkan pekerjaan baru.
- b. Posisi yang lebih baik dengan indikator keinginan untuk memiliki yang lebih baik atau jenjang promosi.
- c. Pekerjaan lebih menantang.

Indri (2019) menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention* yaitu:

- a. *Intention to quit*/niat untuk keluar.
- b. *Intention to search*/niat untuk mencari.
- c. *Thinking of quitting*/berpikir untuk keluar.
- d. *Probability of finding acceptable job*/kemungkinan ada pekerjaan lain.

Terdapat tiga indikator dalam *turnover intention* yang mengambil informasi mengenai niat seseorang untuk mencari pekerjaan lain (Niswatun, 2022) sebagai berikut:

- a. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang.
- b. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- c. Kemungkinan meninggalkan organisasi

Dimensi *Turnover Intention* yang relevan menurut Aprijal (2021)

meliputi:

- a Adanya pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*) Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain (*search for alternative*).
- b Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain (*evaluation of alternative*).
- c Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi (*quit/stay*).

**Tabel 2. 6**  
**Indikator *Turnover Intention***

No	Penulis/Tahun	Indikator
1	Mohyi (2021)	1. Kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi, 2. Kemungkinan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain, 3. Kemungkinan meninggalkan organisasi.
2	Santoni (2018)	1. Berhenti dengan indikator sepertimendapatkan pekerjaan baru 2. Posisi yang lebih baik dengan indikator keinginan untuk memiliki yang lebih baik atau jenjang promosi 3. Pekerjaan lebih menantang
3	Indri (2019)	1. Intention to quit/ <i>niat untuk keluar</i> , 2. <i>Intention to search</i> / <i>niat untuk mencari</i> , 3. <i>Thinking of quitting</i> / <i>berpikir untuk keluar</i> , 4. <i>Probability of finding acceptable job</i> / <i>kemungkinan ada pekerjaan lain</i> .
4	Niswatun (2022)	1. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang. 2. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain. 3. Kemungkinan meninggalkan organisasi
5	Aprijal (2021)	1. Adanya pikiran untuk keluar ( <i>thinking of quitting</i> ) 2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain ( <i>search for alternative</i> ) 3. Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain ( <i>evaluation of alternative</i> ) 4. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi ( <i>quit/stay</i> )

Sumber : Data Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan indikator-indikator menurut para ahli diatas maka penulis menggunakan indikator *Turnover Intention* dari Aprijal (2021) dalam penelitian ini.

## 2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel :

**Tabel 2. 7**  
**Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1.	Pengaruh <i>work family conflict</i> dan <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> dengan stres kerja sebagai variabel intervening  Oleh: Siti Sulistyowati (2019)	Menyatakan bahwa ada pengaruh positif ketidakamanan kerja terhadap <i>turnover intention</i> , namun konflik kerja-keluarga tidak berpengaruh pada <i>turnover intention</i> secara simultan. Hasil penelitian ini sedikit berbeda dengan penelitian lain, karena pada penelitian lain, konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh positif pada <i>turnover intention</i> .	<b>Persamaan:</b> Sama-sama meneliti ketidakamanan kerja dan konflik kerja-keluarga
2,	Ketidakamanan kerja, konflik kerja-keluarga dan beban kerja berlebihan pengaruhnya terhadap <i>turnover intention</i>  Oleh: Fitri Ramadhanti (2020)	Ketidakamanan Kerja dan Konflik Kerja-Keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> secara simultan	Sama-sama meneliti ketidakamanan kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap <i>turnover intention</i>



3.	<p>pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i> dengan burnout sebagai variabel pemoderasi</p> <p>Oleh: A.A. Ngr Gde Punia Artawan Putra I Nyoman Wijana Asmara Putra (2022) ISSN: 2302-8556DOI: <a href="https://doi.org/10.24843/EJA.2022.v32.i03.p07">https://doi.org/10.24843/EJA.2022.v32.i03.p07</a></p>	<p>Konflik kerja-keluarga berpengaruh secara positif terhadap <i>turnover intention</i>, dimana dalam penelitian ini diketahui bahwa konflik kerja-keluarga yang terjadi pada kehidupan konsultan pajak membuat mereka memilih untuk melakukan niat berpindah dari tempat kerjanya</p>	<p>Sama-sama meneliti konflik kerja-keluarga dan <i>turnover intention</i></p>
4.	<p>pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan pt. malidas sterilindo di sidoarjo</p> <p>Oleh: Selena Medysar, Fachrudy Asj'ari , Siti</p>	<p>Ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo.</p>	<p>Sama-sama meneliti ketidakamanan kerja dan <i>turnover intention</i></p>
	<p>Samsiyah (2019) ISSN: 1411-9501DOI: <a href="https://doi.org/10.36456/majeko.vol24.no2.a2065">https://doi.org/10.36456/majeko.vol24.no2.a2065</a></p>		
5.	<p>Pengaruh job insecurity, job satisfaction, dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan</p> <p>Oleh: Novi Ali Marzuqi (2021) ISSN: 2549-192XDOI: <a href="https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405">https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405</a></p>	<p>Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Hal ini menunjukkan apabila ketidakamanan kerja yang dialami karyawan meningkat maka akan diikuti peningkatan pada intensitas <i>turnover</i> karyawan.</p>	<p>Sama-sama meneliti ketidakamanan kerja dan <i>turnover intention</i></p>
6	<p>Pengaruh Beban Kerja, <i>Work-Family Conflict</i> dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT Binabusana Internusa Semarang</p> <p>Oleh: Udriyah, Riyadi, Rara Ririn Budi Utamingtyas (2019) ISSN: 2623-2081DOI: <a href="https://doi.org/10.32502/jim.v9i1.2116">https://doi.org/10.32502/jim.v9i1.2116</a></p>	<p>Beban Kerja, konflik kerja-keluarga, dan ketidakamanan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> baik secara langsung maupun tidaklangsung.</p>	<p>Sama-sama meneliti ketidakamanan kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap <i>turnover intention</i></p>

7	<p>Pengaruh <i>Job Insecurity, Job Stress, Work-Family Conflict</i> dan <i>Career Development</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i></p> <p>Oleh: Eka Purwaningsih (2022)</p>	<p>Ketidakamanan kerja dan konflik kerja-keluarga berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan BankBPD DIY Syariah.</p>	<p>Sama-sama meneliti ketidakamanan kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap <i>turnover intention</i></p>
8	<p><i>Legal Aspects And Effect Work Family Conflict, Job Insecurity, And Transformational Leadership Style On Turnover Intention</i></p> <p>Oleh: Ahmad Syarief</p>	<p>Studi ini mengeksplorasi hubungan antara konflik keluarga, <i>Job Insecurity</i>, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>turnover intention</i>, dan keterikatan psikologis yang</p>	<p>Sama-sama meneliti ketidakamanan kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap <i>turnover intention</i></p>
	<p>Iskandar (2023)</p> <p>DOI: 10.52783/rlj.v11i5s.919</p>	<p>belum dieksplorasi secara teoritis dan diuji secara empiris dalam konteks Indonesia.</p>	
9	<p><i>Job Insecurity, Work Stress, Work Family Conflict, and Employees Turnover Intention</i></p> <p>Oleh: Ratnaningrum, Tri Purwadi, Heni Susilowati, Titin Hargyatni, Dewi Widyaningsih (2023)</p> <p>ISSN: 2964-0865</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.70799/ijebir.v2i03.229">https://doi.org/10.70799/ijebir.v2i03.229</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa job stress, job insecurity berpengaruh positif, sedangkan work-family conflict tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>.</p>	<p>Sama-sama meneliti ketidakamanan kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap <i>turnover intention</i></p>
10	<p><i>The Effect of Islamic Work Ethics, Job Insecurity and Work-Family Conflict on Turnover Intention with Job Satisfaction as Intervening Variable: Case Study of PT Nada Surya Tunggal Pringapus</i></p> <p>Oleh: Miya Dwi Setiyaningsih, Iskandar (2022)</p> <p>ISSN: 2809-3445</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.18326/aicieb.v2i1.112">https://doi.org/10.18326/aicieb.v2i1.112</a></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>, variabel <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> sedangkan variabel <i>Work-Family Conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>	<p>Sama-sama meneliti ketidakamanan kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap <i>turnover intention</i></p>

11	<p>Pengaruh Work Family Conflict dan Compensation Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Gold'S Gym Sutos Surabaya</p> <p>Oleh: Hartono, Y., &amp; Setiawan, R. (2018)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-family conflict</i> berpengaruh disignifikan secara parsial terhadap <i>turnover intention</i> pada perusahaan tersebut dan terbukti kebenarannya.</p>	<p>Sama-sama meneliti mengenai konflik kerja keluarga terhadap <i>turnover intention</i></p>
12	<p>Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Task Performance</i> dan <i>Turnover Intention</i> Dengan Mediasi <i>Supervisor Support</i></p> <p>Oleh: Novrandy, R. A., &amp; Tanuwijaya, J. (2022)</p> <p>ISSN: 2356-2966</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>task performance</i> bisa berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i></p>	<p>Sama-sama meneliti mengenai konflik kerja keluarga terhadap <i>turnover intention</i></p>
13	<p><b>Judul:</b> <i>The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of Pt Telkom Access Singaraja</i></p> <p>Oleh : Komang Krisna Heryanda (2019)</p> <p>Metode: kuantitatif E-ISSN : 2549-6409</p> <p>DOI:<a href="https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.20997">https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.20997</a></p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh job insecurity terhadap <i>turnover intention</i>, (2) job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i>. intensi, (4) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>..</p>	<p>Ketiga variable berpengaruh signifikan terhadap Y</p>
14	<p>Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Divisi Produksi Dan Mutu Pt. Lembah Karet Padang</p> <p>Oleh: Putri, R. O., &amp; Afriyeni, A. (2022)</p> <p>ISSN: 2963 - 1181</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org./10.55681/eco nomina.vli4.166">https://doi.org./10.55681/eco nomina.vli4.166</a></p>	<p>Hasil penelitian tersebut menunjukkan konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>.</p>	<p>Sama-sama meneliti kepuasan kerja terhadap karyawan</p>

15	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i>  Oleh: Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020)  ISSN: 2302-8912  DOI: <a href="http://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p04">Http://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p04</a>	Hasil penelitian menjelaskan tentang kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka <i>turnover</i> akan semakin rendah dan sebaliknya. Maka dari itu perusahaan perlu lebih memperhatikan kinerja karyawan	Sama-sama meneliti mengenai konflik kerja keluarga terhadap <i>turnover intention</i> .
----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------

Sumber : Data Diolah Penulis, 2023

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Yang mana hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, serta dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir 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 dalam kerangka pemikiran ini, maka penulis menjelaskan masalah pokok penelitian. Penelitian ini mengenai beberapa variable yaitu ketidakamanan kerja dan konflik kerja-keluarga yang merupakan komponen penting pada Pt Bina Usaha Cipta Prima. Penjelasan yang disusun akan menghubungkan antara teori dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

Ketidakamanan kerja merupakan perasaan cemas dan gelisah seseorang yang dimana para karyawan merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya

untuk melakukan apapun pada posisinya tersebut. Ketidakamanan kerja dapat memberikan dampak yang negatif terhadap karyawan dan organisasi seperti komitmen dan kepercayaan kepada organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kesehatan mental, fisik dan keinginan untuk keluar, hal ini dapat memberikan keresahan dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu ketidakamanan kerja pada karyawan di PT Bina Usaha Cipta Prima sangat perlu diperhatikan mengingat dampak negatif yang ditimbulkan dari ketidakamanan kerja. Keberhasilan suatu perusahaan atau institusi lain ditentukan dengan dua faktor utama, yaitu sumber daya manusia (karyawan atau tenaga kerja) dan sarana prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari dua faktor tersebut sumber daya manusia lebih penting ketimbang sarana prasarana. Adapun faktor pendukung kinerja karyawan yaitu konflik kerja-keluarga.

Dampak negatif lain yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar yaitu konflik kerja-keluarga yang merupakan konflik peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada seseorang yang bekerja juga mempunyai tanggung jawab terhadap keluarga sehingga mengalami kesulitan dalam memenuhi perannya sebagai ibu atau istri atau suami dan sebagai perawat yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Konflik ini juga muncul pada pekerjaan yang ada di PT Bina Usaha Cipta Prima. Konflik ini muncul dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dari waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru atau deadline, sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang

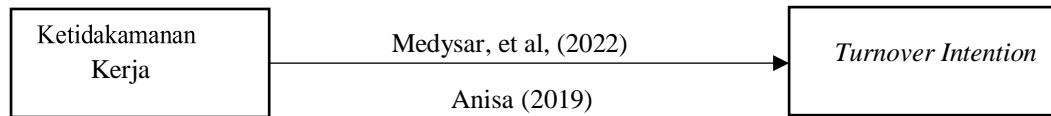
dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Konflik ini dapat memicu berbagai masalah yang ditandai dengan ketidakhadiran dan ketidakdisiplinan yang dapat membuat perawat tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, tidak menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ada, dan kurang dapat mengoptimalkan waktunya dalam bekerja.

Perusahaan pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan harus memperhatikan konflik kerja-keluarga pada sebuah perusahaan. Konflik kerja-keluarga yang kurang baik atau kurang nyaman akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan yang pada akhirnya membuat mereka merasa tidak nyaman dan kurang termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang di kemukakan diatas maka Variabel yang diteliti oleh penulis ketidakamanan kerja, konflik kerja-keluarga, dan *turnover intention*.

### **2.6.1 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian Medysar (2022) Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Malidas Sterilindo di Sidoarjo, semakin besar tingkat ketidakamanan kerja maka semakin besar pula tingkat *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian dari Anisa (2019) yang menyatakan Ketidakamanan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Ketidakamanan kerja yang dialami karyawan tidak dapat meningkatkan *turnover intention* yang ada pada Bank Bukopin Cabang Yogyakarta. Artinya ketidakamanan kerja yang dialami karyawan tidak dapat meningkatkan *turnover intention* perusahaan.

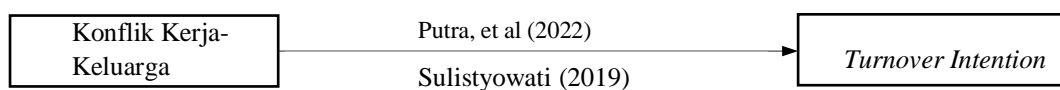


**Gambar 2. 1 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

### **2.6.2 Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap *Turnover Intention***

Hasil dari penelitian Putra (2022) menunjukan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*. Lokasi penelitian dilakukan pada seluruh kantor konsultan yang ada di Bali. Implikasi dari hasil penelitian ini dimaksudkan bahwa disaat konflik kerja-keluarga muncul maka *turnover intention* pun akan muncul, dan jika tingkat konflik kerja-keluarga yang dialami meningkat maka *turnover intention* juga akan ikut meningkat. Keputusan untuk melakukan *turnover intention* akan mengalami peningkatan jika tingkat konflik kerja-keluarga yang terjadi juga meningkat.

Hasil penelitian Sulistyowati (2019) Konflik kerja-keluarga tidak berpengaruh pada *turnover intention*. Konflik kerja-keluarga yang terjadi, dimana karyawan yang bekerja Pada PT Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang.



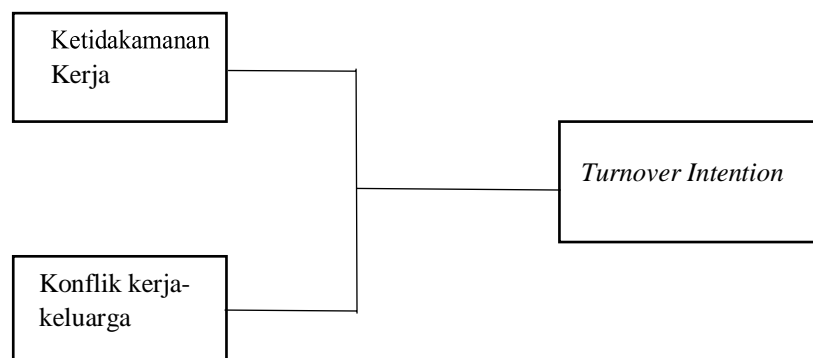
**Gambar 2. 2  
Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap *Turnover Intention***

### **2.6.3 Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Konflik Kerja-keluarga Terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian dari Iskandar (2023) Ketidakamanan Kerja dan Konflik Kerja-Keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* secara simultan. Subjek Penelitian ini dilakukan pada 200 UKM yang ada di kota

Palopo. Berdasarkan hasil yang diperoleh, bahwa meningkatnya ketidakamanan kerja dan konflik kerja-keluarga itu penting diperhatikan, karena akan berdampak bagi peningkatan perasaan negatif yang akan mengurangi kepuasan sehingga menurunnya keinginan untuk tetap bertahan dan mengakibatkan *turnover intention*.

Iskandar (2023)



**Gambar 2. 3**  
**Ketidakamanan Kerja dan Konflik Kerja-keluarga Terhadap *Turnover Intention***

Namun, menurut penelitian Sulistyowati (2019), ketidakamanan kerja dan konflik kerja-keluarga tidak berpengaruh pada *turnover intention* secara simultan. Penelitian dilakukan pada Pt. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang. Konflik kerja-keluarga tidak berpengaruh pada *turnover intention* secara signifikan, namun ketidakamanan kerja berpengaruh pada *turnover intention*.

## 2.7 Paradigma Penelitian

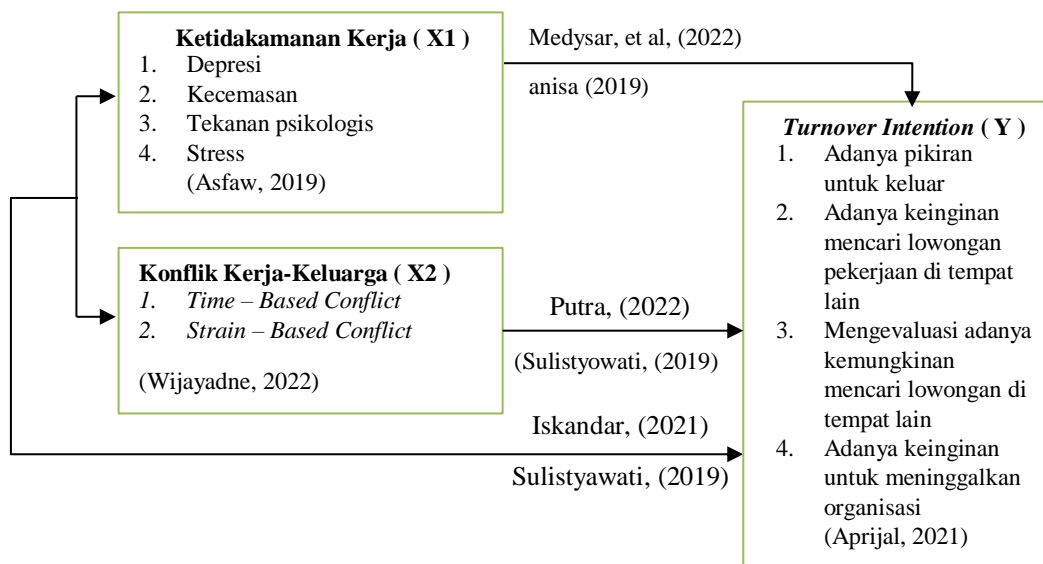
Berdasarkan paparan diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Konflik Kerja-Keluarga terhadap *Turnover Intention*.



## PARADIGMA PENELITIAN

### Ketidakamanan Kerja, Konflik Kerja-keluarga, *Turnover Intention*

Iskandar (2023)



Gambar 2. 4

### Paradigma Penelitian

#### 2.8 Hipotesis

Berdasarkan kajian dan studi Pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara sedangkan, penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpul dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagaiberikut:

Hipotesis 1: Diduga ketidakamanan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT Bina Usaha Cipta Prima.

Hipotesis 2: Diduga konflik kerja-keluarga berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT Bina Usaha Cipta Prima.

Hipotesis 3: Diduga ketidakamanan kerja dan konflik kerja-keluarga berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* Pada PT Bina Usaha Cipta Prima.