

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Job Insecurity*

Karyawan mengalami rasa tidak aman yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja cenderung meningkat, serta gaji, faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya turnover intention (Hanafiah, 2014).

2.1.1.1 Definisi *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) ketidakamanan kerja adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Sementara itu, Hartley, Jacobson, Klandermans, dan Van Vuuren (dalam Sverke & Hellgren, 2002) mengatakan bahwa job insecurity adalah ketidakamanan yang dirasakan seseorang akan kelanjutan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan Sverke dan Hellgren (2002) mengungkapkan bahwa job insecurity adalah pandangan subjektif seseorang mengenai situasi atau peristiwa yang mengancam

pekerjaan di tempatnya bekerja dalam Halungunan (2015). Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa job insecurity merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam termasuk dengan berbagai perubahan dalam organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sverke, Hellgren, & Naswal (dalam Utami, 2008) ditemukan bahwa job insecurity mempunyai beberapa dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Menurutny, dalam jangka pendek job insecurity akan berdampak terhadap job satisfaction, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan pada pemimpin. Dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performansi kerja, dan itensi turnover dalam Wijayanti, Munawir, Aditya. Kehidupan kerja telah berubah sebagai akibat persaingan global yang semuanya mempengaruhi organisasi dan pekerjaan (Hellgren, Sverke, dan Isaksoon, 1999).

Kondisi ini dapat menjadi ancaman bagi karyawan dan menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja. Ketidakamanan dalam bekerja disebut dengan istilah job insecurity. Job insecurity merupakan suatu tingkat yang menunjukkan bahwa para pekerja merasa pekerjaannya merasa terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut (Ashford et al, 1989) dalam Wijayanti, Munawir, Aditya. Job insecurity berkaitan dengan persepsi dan

kekhawatiran individu tentang adanya potensi kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba (De Witte 1999; Heaney et al. 1994). Greenhalgh & Rosenblatt (1984) mendefinisikan job insecurity sebagai perasaan kehilangan kendali untuk mempertahankan keberlangsungan pekerjaan dalam situasi yang mengancam. Job insecurity muncul berdasarkan persepsi dan interpretasi individu atas lingkungan kerjanya saat ini.

Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman subjektif individu muncul sebagai akibat adanya ancaman nyata yang dihadapinya di lingkungan kerja melalui proses persepsi kognitif (Borg & Elizur, 1992) dalam Triantoro (2011). Smithson dan Lewis (2000) mengartikan job insecurity sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (perceived impermanance). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami job insecurity (Smithson & Lewis, 2000) dalam Halungunan (2015).

Heaney, Israel, & House (1994) mendefinisikan job insecurity sebagai persepsi individu terhadap adanya potensi ancaman keberlangsungan pekerjaannya saat ini. Sedangkan Hartley, Jacobson, Klandermans and van Vuuren (1991) mendefinisikan job insecurity sebagai adanya kesenjangan antara

tingkatan rasa aman yang dialami individu saat ini dengan tingkatan rasa aman yang diinginkan individu dalam Triantoro (2011). Wening (2005) mengartikan job insecurity sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Job insecurity juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan yang dirasakan para pekerja.

Job insecurity adalah suatu gejala psikologis yang berkaitan dengan persepsi para pekerja terhadap masa depan mereka di tempat kerja yang penuh ketidakpastian (Pradiansyah, 1999). Lebih lanjut Hui dan Lee (dalam Partina, 2002) mendefinisikan job insecurity sebagai kurangnya kontrol untuk menjaga kelangsungan atau kontinuitas dalam situasi pekerjaan yang terancam dalam Halungunan (2015). Greenglass (2002) menjelaskan job insecurity sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi dengan menurunnya job satisfaction.

Job insecurity juga dapat didefinisikan sebagai ketidakamanan yang dihasilkan dari ancaman terhadap kontinuitas atau keberlangsungan kerja seseorang (Reisel, 2002) dalam Halungunan (2015)

Berdasarkan pengertian-pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa job insecurity adalah perasaan tidak aman, gelisah, dan khawatir, serta rasa ketidakberdayaan yang dialami karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang

2.1.1.2 Indikator *Job Insecurity*

Idikator Job Insecurity menurut Sverke, Hellhren, dan Naswal, (2002) sebagai berikut :

1. Keterlibatan Kerja

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

2. Komitmen Organisasi

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

tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

3. Kepercayaan Atasan

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

2.1.1.3 Faktor-faktor penyebab *Job Insecurity*

Robbins (dalam Setiawan, 2009) mengemukakan faktor-faktor penyebab job insecurity adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

1. Umur

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

2. Status perkawinan

3. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

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

4. Tingkat job satisfaction

Setiap individu memiliki tingkat job satisfaction yang berbeda-beda sehingga apabila terdapat seorang individu yang sudah puas dengan hasil

kerjanya maka belum tentu individu lainnya merasa puas, sehingga individu yang merasa tidak puas tersebut dapat mengalami job insecurity

2.1.1.4 Aspek-aspek *Job Insecurity*

Rowntree (2005) menambahkan aspek-aspek job insecurity sebagai berikut:

1. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan, karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya akan memungkinkan timbulnya job insecurity pada karyawan begitu pula sebaliknya.
2. Ketakutan akan kehilangan status sosial dimasyarakat. Individu yang terancam kehilangan status sosial akan memiliki job insecurity yang tinggi dibanding yang tidak merasa terancam mengenai pekerjaannya.
3. Rasa tidak berdaya. Karyawan yang kehilangan pekerjaan akan merasa tidak berdaya dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.2 Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur dari kemampuan karyawan menghadapi masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya menurut Rivai (2008:516)

2.1.2.1 Definisi Stres kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Putra dan Wibawa, 2014)

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres kerja yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Orang-orang yang mengalami stres dapat menjadi nervous (gugup/gelisah) dan merasakan kekhawatiran kronis. Karyawan sering mudah marah dan agresif, tidak dapat menunjukkan sikap tidak kooperatif (Rivai, 2009).

Stres pekerjaan dapat diartikan tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat dipenuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggungjawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi, sehingga pada gilirannya menyebabkan karyawan tidak bekerja optimal, prestasi kerja terpengaruh. Dalam jangka waktu lebih lama, jika karyawan tidak mampu

menahan stres pekerjaan, maka tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang demikian parah, stres dapat membuat karyawan secara aktif harus mengundurkan diri (Istijanto, 2006).

Menurut Mangkunegara (2005), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa santai, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Robbins (2006), stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constraints) atau tuntutan (demands) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti, tetapi penting. Stres tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres merupakan peluang, bila itu menawarkan potensi perolehan. Stres adalah reaksi tubuh terhadap situasi yang tampak sulit dan membuat ketidakseimbangan dalam hidup, dalam perilaku organisasi dibutuhkan suatu manajemen stres untuk menghadapi tuntutan yang berlebihan. (Isnari Budiarti, et all)

2.1.2.2 Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja menurut Nugroho (2008) sebagai berikut :

1. Beban kerja

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Psikologi

Keadaan psikologis berupa kegelisahan, kebosanan, agresif, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda – beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

2.1.2.3 Pendekatan dan Pengelolaan Stres Kerja

Pendekatan terhadap stres kerja, adalah dukungan sosial (social support), biofeedback dan program kesehatan pribadi (personal wellness programs).

Pendekatan tersebut sesuai dengan pendapat Davis dan Newstrom (1989) yang mengemukakan bahwa “four approaches that of ten involve employee and management cooperation for stress management are social support, meditation, biofeedback, and personal wellness programs”

1. Pendekatan Dukungan Sosial,

Pendekatan ini dilakukan melalui aktifitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan, misalnya, bermain game dan lelucon kerja.

2. Pendekatan melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi.

3. Pendekatan melalui BioFeedback

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis, yaitu bimbingan dokter, psikiater dan psikolog, sehingga diharapkan stres yang dialami karyawan dapat dihilangkan.

4. Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periodik memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi dan olahraga secara teratur.

Menurut Rivai (2009), pengelolaan stres kerja adalah : Program klinis, merupakan program penanggulangan yang didasarkan atas pendekatan tradisional. Beberapa unsur dari program tersebut adalah

1. Diagnosis. Orang yang mempunyai masalah meminta pertolongan. Orang atau petugas pada unit kesehatan karyawan mencoba mendiagnosis masalah.
2. Pengobatan. Disediakan penyuluhan atau terapi dorongan jika staf dalam perusahaan tidak dapat menolong, karyawan tersebut dianjurkan berkonsultasi kepada ahli di lingkungan tersebut.
3. Penyaringan. Pemeriksaan individu secara berkala dalam pekerjaan yang penuh dengan ketegangan diadakan untuk mendeteksi indikasi masalah secara dini.
4. Pencegahan. Pendidikan dan bimbingan dilakukan untuk meyakinkan karyawan yang mempunyai pekerjaan dengan risiko besar bahwa sesuatu harus dilakukan untuk menolong yang menanggulangi stres.

2.1.3 Iklim Organisasi

2.1.3.1 Definisi Iklim Organisasi

Keith Davis mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai “the human environment within organization’s employees do their work”. Definisi tersebut merujuk pada suasana kerja yang dirasakan oleh personel berdasarkan interaksinya ketika ia berhubungan dengan personel lain di lingkungan kerjanya. Secara khusus Alexandra Loukas memberikan pendapatnya mengenai iklim

organisasi sebagai berikut : The feelings and attitudes that are elected by a school's environment are referred to as school climate. Although it is difficult to provide a concise definition for school climate, most researches agree that it is a multidimensional construct that includes physical, social, and academic dimensions

Menurut Suharsaputra, mendefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan hal yang amat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan iklim suatu organisasi akan sangat berbeda dengan iklim organisasi lainnya, karena hal tersebut berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja masing-masing organisasi. Iklim organisasi juga merupakan konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial anggota organisasi.

Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2001 : 81) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana.

Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

2.1.3.2 Indikator Iklim Organisasi

Indikator iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer (1968) sebagai berikut:

1. Struktur. Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
2. Tanggung jawab. Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Pengakuan. Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.
4. Dukungan. Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

2.1.3.3 Pendekatan Iklim Organisasi

Menurut James dan Jones dalam Toulson dan Smith (1994:455) membagi iklim organisasi dalam tiga pendekatan, yaitu:

- Multiple measurement organizational approach Pendekatan ini memandang bahwa iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik deskriptif dari organisasi yang mempunyai tiga sifat, yaitu:
 1. Relatif tetap selama periode tertentu, berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya, serta mempengaruhi perilaku orang yang berada dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi adalah ukuran, struktur, kompleksitas sistem, gaya kepemimpinan, dan arah tujuan organisasi.
 2. Perseptual measurement – organizational attribute approach Pendekatan ini juga memandang iklim organisasi sebagai atribut organisasi, tetapi pendekatan ini lebih menekankan penggunaan pengukuran persepsi daripada pengukuran secara obyektif seperti ukuran dan struktur organisasi.
 3. Perseptual measurement-individual approach Pendekatan ini memandang iklim sebagai serangkaian ringkasan atau persepsi global yang mencerminkan sebuah interaksi antara kejadian yang nyata dalam organisasi dan persepsi terhadap kejadian tersebut. Pendekatan ini menekankan pada atribut organisasi yang nyata ke sebuah ringkasan dari persepsi individu. Dengan pendekatan ini, variabel intervensi yang disebabkan oleh kejadian-kejadian

baik yang dialami oleh individu maupun organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu-individu tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat berlaku sebagai variabel bebas maupun terikat.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Higgins (1994:477-478) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim yaitu:

1. Manajer/pimpinan Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakankebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.
2. Tingkah laku karyawan Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya

hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negatif.

3. Tingkah laku kelompok kerja Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.
4. Faktor eksternal organisasi Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

2.1.4 Turnover Intention

2.1.4.1 Definisi Turnover Intention

Turnover karyawan merupakan hal yang sangat tidak di inginkan oleh perusahaan besar, turnover karyawan biasanya terdapat beberapa faktor, ada faktor internal maupun eksternal. Turnover karyawan juga mempengaruhi tingkat bagaimana perusahaan memelihara atau meretensi karyawan potensial yang ia punya di perusaan tersebut. Arti turnover adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela, menurut Zeffane (2003, p24-25). Dalam penelitian voluntary turnover yang menggunakan variabel tingkat perputaran sesungguhnya yang dihadapi perusahaan, maka jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dengan sama maka akan mengalami kelemahan metodologi.

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012)

2.1.4.2 Indikator Turnover Intention

Indikator Turnover Intention menurut Hanafiah (2014) sebagai berikut :

1. Faktor usia

Faktor usia sangat mempengaruhi turnover karena semakin tua semakin menurun semangat kerjanya, dan rasa malas pun timbul di karenakan usia yang sudah tidak lagi muda.

2. Lama kerja

Lama kerja sangat mempengaruhi turnover karena jika karyawan sudah menjadi senior di perusahaan tersebut maka dirinya akan jenuh dengan rutinitas di perusahaan dan memilih untuk meninggalkan tempat pekerjaannya.

3. Budaya organisasi

Lita Wulantika, (2011) Budaya Organisasi adalah system pengertian yang diterima secara bersama. Karakteristik utamanya adalah inisiatif individual, toleransi terhadap resiko, arah (direction), integrase, dukungan manajemen, control, identitas, system imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola-pola komunikasi.

Sebuah organisasi tidak dengan sendirinya terbentuk namun, semua itu melalui proses yang panjang yaitu menyangkut dengan berbagai interaksi yang terjadi di lingkungan organisai, maka jika seorang karyawan sudah tidak nyaman dengan budaya organisasi maka timbul keinginan untuk berpindah atau turnover intention.

2.1.4.3 Mencegah atau Menimalkan *Turnover Intention*

Berikut adalah cara mencegah terjadinya atau meminimalkan *Turnover*:

Buatlah sistem prosedur kerja yang jelas. Prosedur kerja yang jelas dan detail bisa membuat karyawan tahu bagaimana menjalankan kerja dengan baik dan benar tanpa harus bingung. Tidak adanya prosedur kerja membuat seseorang bisa menjadi korban dan bisa menjadi lawan dan menerapkan kerja by pas system, dimana setiap orang bisa bekerja dengan caranya sendiri tanpa memikirkan proses internal perusahaan.

- Buat Sistem Kompensasi yang jelas dan transparan. Seseorang yang bekerja lebih berat dan lebih banyak tentu wajar jika mendapatkan hasil lebih dari pada mereka yang bekerja biasa saja. Faktor kompensasi merupakan salah satu daya semangat karyawan dalam membentuk etos dan semangat kerja.

Buat Suasana Kerja yang nyaman merupakan salah satu alasan mengapa seseorang ingin tetap bertahan di suatu perusahaan. Biasanya pimpinan yang bijak dan mengayomi karyawan akan mendapatkan banyak karyawan yang mau bekerja dengan tenang dan akan membentuk suasana kerja yang nyaman.

Buat Sistem Jenjang Karir yang jelas. Sistem jejang karir membuat seseorang berani mengambil keputusan untuk tidak meninggalkan perusahaan karena tahu bagaimana mencapai suatu posisi pekerjaan dengan kerja keras dan bukan dengan subjektivitas dari pimpinan.

Mengembangkan kompetensi dan kemampuan karyawan juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan seseorang tetap tinggal di dalam perusahaan.

Dengan jalur pengembangan kompetensi maka karyawan tahu bahwa kemampuan dan bakatnya bisa disalurkan demi kepentingan perusahaan.

Membangun Employer Branding dengan memberikan identitas khusus pada employee. Backhaus dan Tickoo (2004) menyebutkan employer branding menawarkan diferensiasi dari karakteristik-karakteristik yang dimiliki perusahaan sebagai pemberi kerja terhadap pesaing-pesaing mereka, dan menitikberatkan aspek-aspek lingkungan kepegawaian yang membuat karyawan nyaman dan merasa mendapatkan perlakuan berbeda dibanding perusahaan lain.

Tabel 2.2

Tabel Persamaan dan Perbedaan Peneliti Terdahulu dengan Penelitian Ini

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1.	I Nyoman Agus Setiawan dan Made Surya Putra (2016)	Judul: Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel Metode: Path Analisis Sample: Sampel jenuh sebanyak 65 responden	Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat job insecurity maka semakin tinggi pula tingkat turnover intention yang dirasakan karyawan pada perusahaan tersebut.	Persamaan: Pengambilan sampel penulis dengan peneliti sama yaitu sampel jenuh. Perbedaan : Penulis tidak menggunakan variabel intervening seperti peneliti terdahulu.
2.	Angelica Christy Caesarani dan	Judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Turnover	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti

	Gede Riana (2016)	Intention Pada Sari Segara Resort Villa & SP Metode : Metode Sensus dan Path Analisis Sampel : Sampel jenuh sebanyak 65 responden	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.	stress kerja terhadap turnover Perbedaan : Penulis tidak meneliti variabel komitmen karyawan.
3.	Ni Ketut Septiari dan I Komang Ardana (2016)	Judul : Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali Metode : Regresi Linier Berganda Sampel : Sampel jenuh sebanyak 51 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis sama-sama meneliti variabel job insecurity dan stress kerja Perbedaan : Metode peliti terdahulu dan penulis berbeda.
4.	Jordan Shropshire, Christopher Kadlec	Judul : Saya Meninggalkan Bidang IT: Dampak Stres, Ketidakamanan Kerja, dan Kelelahan pada Profesional IT Metode : Korelasi Sampel : Sampel sebanyak 32 orang	Job Insecuriy akan memiliki pengaruh positif pada niat untuk meninggalkan bidang TI Hubungan antara stres, rasa tidak aman kerja, kelelahan, dan perubahan karier akan menguat ketika usia pekerja TI lebih renda	Persamaan : Penulis dan peneliti terdahulu sama-sama mengatakan Job Insecurity mempunyai pengaruh positif terhadap turnover intention. Perbedaan : Metode yang digunakan berbeda.
5.	K. Ayu Budiastiti Purnama Dewi dan I Made Artha Wibawa	Judul : Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912 Metode : measurement model dan analisis jalur. Sampel : Sampel sebanyak 66 orang.	Hasil penelitan ini menunjukkan stres kerja berpengaruh langsung secara positif pada turnover intention agen, stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja agen dan kepuasan kerja berpengaruh negatif pada turnover intention	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis sama-sama meneliti stres kerja terhadap turnover intention. Perbedaan : Penulis tidak meneliti variabel kepuasan kerja

6.	Andi Caesar To Tadampali, Abdurrahman Hadi dan Rudi Salam (2016)	Judul : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Sulselbar Metode : Analisis linier berganda Sampel : Sampel jenuh sebanyak 152 orang	Hasil menyatakan berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention” diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi, koefisien hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penuh sama-sama meneliti keterkaitan iklim organisasi terhadap turnover intention. Perbedaan : Tidak ada variabel intervening yaitu kepuasan kerja.
7.	Edi Suhanto (2009)	Judul : Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Metode : Structural Equation Modeling Sampel : Sampel 125 responden	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak langsung antara stres kerja dan niat untuk pindah, dan juga terdapat pengaruh negatif dan tidak langsung antara iklim organisasi dan niat untuk pindah	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis sama-sama meneliti keterkaitan stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention Perbedaan : Tidak membahas variabel intervening yaitu kepuasan kerja

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran (2017:86) kerangka pemikiran merupakan fondasi dimana seluruh proyek penelitian didasarkan. Kerangka teoritis adalah jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan secara logis antar variable yang dianggap mempunyai keterkaitan dengan situasi atau masalah dan diidentifikasi melalui proses wawancara, tinjauan literature dan pengamatan. Kerangka teoritis atau kerangka pemikiran menunjukkan keyakinan tentang bagaimana fenomena saling terkait satu sama lain, selain itu kerangka pemikiran juga merupakan penjelasan tentang keterkaitan variable dependen dengan independen.

2.2.1 Keterkaitan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (*turnover*) cenderung meningkat, serta gaji, faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya *turnover intention*.

Job insecurity (ketidakamanan kerja) yang dialami karyawan menurut Suhartono, (2007:61) karyawan mengalami rasa tidak aman dalam hal ini kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, dan pusat pengendalian yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status pekerjaan mereka yang hanya sebagai karyawan kontrak, sehingga bisa memicu tingginya angka *turnover intention* (keinginan keluar) karyawan yang terjadi di suatu perusahaan

2.2.2 Keterkaitan Stres Kerja Terhadap *Turnover Karyawan*

Stres kerja akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu dan berakibat pada turunnya produktivitas kerja maka akan terjadinya *Turnover Intention*.

(Nugroho, 2008). Klassen (2011), mengemukakan stres kerja mempunyai pengaruh positif dengan *turnover intention*, stres kerja yang dihadapi pegawai secara berlebihan berimplikasi terhadap *turnover intention*.

2.2.3 Keterkaitan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Reichers dan Scheneider (1990, p.22) dalam Vardi (2001, p.327) mendefinisikan iklim sebagai suatu persepsi atau anggapan bersama mengenai kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan dan prosedur-prosedur baik formal maupun informal. Iklim sebagai suatu representasi dan tujuan-tujuan organisasi dan alat-alat dan cara-cara yang ditiru dan dijalankan untuk mencapai hasil yang diinginkan jika tidak maka akan ada nada intensi turnover pada diri karyawan tersebut. Dan terdapat pengaruh negatif dan tidak langsung antara iklim organisasi dan niat untuk pindah atau turnover intention.

2.2.4 Keterkaitan *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Job insecurity dan stress kerja bersama-sama mempengaruhi turnover intention, job insecurity adalah ketidak berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Job insecurity dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi dan Collins, 2014). Karyawan mengalami rasa tidak aman (job insecurity) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja

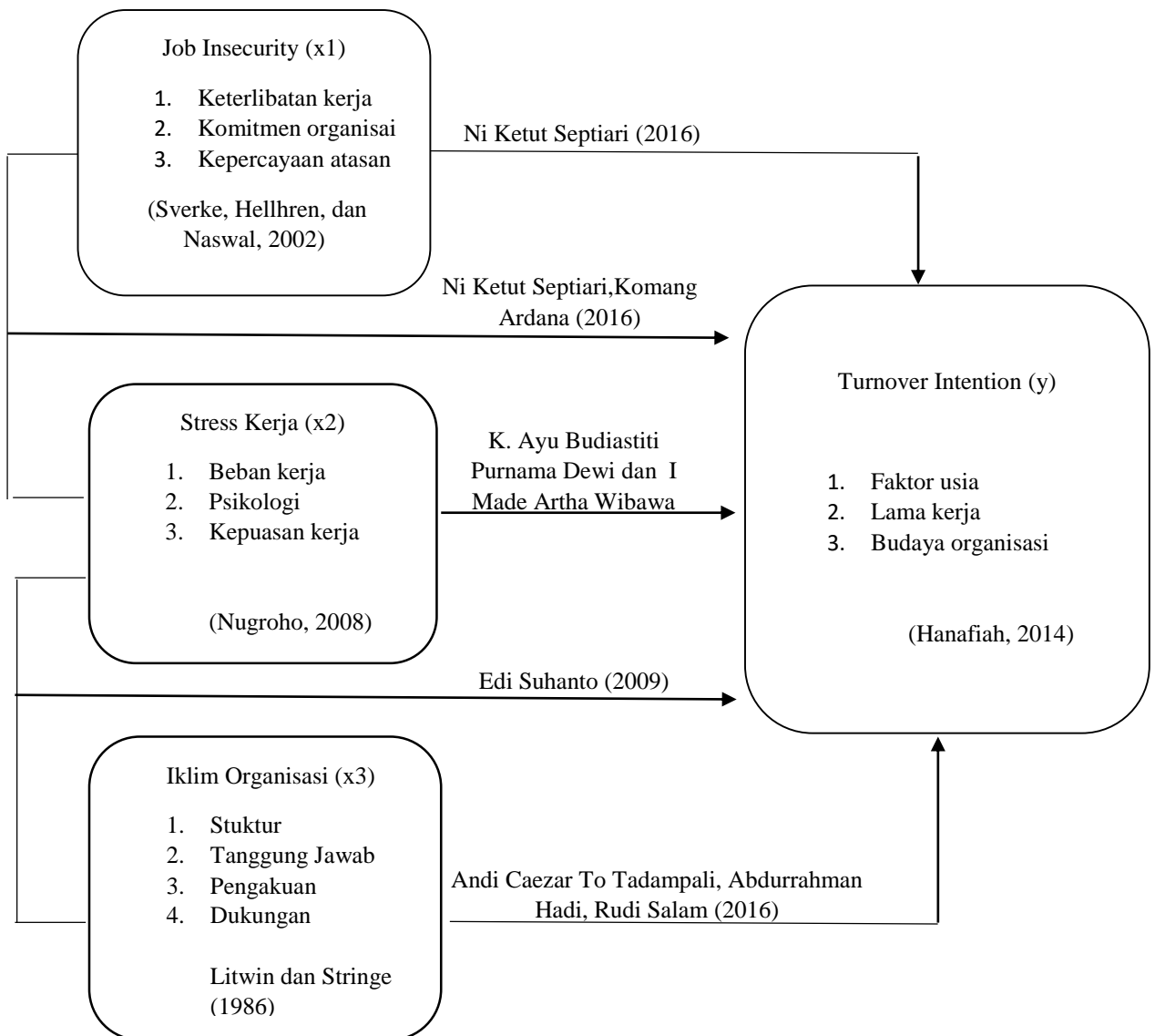
(turnover) cenderung meningkat, serta faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya turnover intention.

Stres kerja suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Putra dan Wibawa, 2014). Robbins (2008:368), mengemukakan bahwa stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Hasibuan (2009:204), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, sehingga menyebabkan nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Jadi stres kerja dapat dinyatakan sebagai suatu tekanan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya, yang bersumber dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan tersebut. Jadi job insecurity dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover.

2.2.5 Keterkaitan Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention*.

Stres kerja dan iklim organisasi bersama-sama mempengaruhi turnover intention, stres digambarkan oleh Greenberg dan Baron (1995) dalam Ferijani dan Rahutami (2001,p.22) yang mendefinisikan stres sebagai suatu bentuk reaksi emosional dan fisik yang muncul dalam menanggapi tuntutan dari dalam ataupun dari luar organisasi.

Reichers dan Scheneider (1990, p.22) dalam Vardi (2001, p.327) mendefinisikan iklim sebagai suatu persepsi atau anggapan bersama mengenai kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan dan prosedur-prosedur baik formal maupun informal. Iklim sebagai suatu representasi dan tujuan-tujuan organisasi dan alat-alat dan cara-cara yang ditiru dan dijalankan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak langsung antara stres kerja dan niat untuk pindah, dan juga terdapat pengaruh negatif dan tidak langsung antara iklim organisasi dan niat untuk pindah.



Gambar 2.3

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:64) mengatakan “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”.

Berdasarkan masalah yang sudah saya rumuskan tadi, jadi bisa di simpukan hipotesisnya sebagai berikut :

H₁ = Diduga terdapat pengaruh Job insecurity terhadap turnover intention secara parsial

H₂ = Diduga terdapat pengaruh Stres kerja terhadap turnover intention secara parsial

H₃ = Diduga terdapat pengaruh Iklim organisasi terhadap turnover intention secara parsial

H₄ = Diduga terdapat pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention secara simultan

H₅ = Diduga terdapat pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention secara simultan