

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Neumen (dalam sugiono, 2009) 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”.

Kajian pustaka ini pada dasarnya adalah membahas atau mendefinisikan mengenai variabel dalam penelitian secara rinci berdasarkan dengan teori atau ide-ide dan konsep-konsep yang bersumber dari gagasan peneliti itu sendiri. Dan teori ini sangat penting agar penelitian mempunyai dasar dalam menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian, sesuai menurut Neumen (dalam Sugiono, 2017:52) 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, Kelebihan beban kerja dan *Turnover Intention*.

2.1.1 Ketidakamanan Kerja

2.1.1.1 Defini Ketidakamanan Kerja

Definisi Ketidakamanan kerja menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam De Witte, 2014) yakni:

“Ketidakamanan kerja sebagai rasa ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang mengancam”.

Hal ini berarti bahwa, ketidakamanan kerja dapat meningkatkan niat seseorang untuk beralih kepada pekerjaan lain karena karyawan merasa pekerjaannya tersebut terancam dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada posisi tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang merasa cemas, bingung atau merasa tidak aman yang disebabkan oleh kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat kontrak atau sementara. Semakin banyak jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara, maka akan menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job insecurity* atau ketidakamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan keyakinan bahwa tujuan perusahaan adalah tujuan para karyawannya juga, sehingga dapat terjalin hubungan yang selaras dan akan menciptakan komitmen karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja.

“Ketidakamanan kerja juga didefinisikan sebagai fenomena yang lebih kompleks yang bukan hanya terdiri dari ketakutan akan kehilangan pekerjaan, namun juga meliputi ketakutan kehilangan dimensi-dimensi atau fasilitas yang bernilai dari suatu pekerjaan

yang meliputi stabilitas kerja, penilaian kerja yang positif dan promosi”.

Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Sulistyawati, Nurthajjanti, Prihatsani, 2012)

Karyawan akan mengalami rasa tidak aman yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak dapat diramalkan. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan, karyawan mungkin sangat merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterima dari perusahaan. Hal itu sangat tergantung pada sikap individu yang bersangkutan sebagaimana menurut Saylor (dalam Hermawar, 2016)

“Ketidakamanan kerja juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberdayaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja”.

Bersumber pada dari pengertian- pengertian diatas yang dikemukakan oleh para pakar, hingga dapat disimpulkan bahwa Ketidakamanan kerja merupakan perasaan khawatir akan ketidakberdayaannya untuk menjamin kesinambungan dari suatu pekerjaan atau komponen-komponennya pada saat keadaan pekerjaan itu terancam, dan menimbulkan rasa ketidakamanan pada para karyawan, atau rasa tidak aman yang dirasakan oleh karyawan sehingga akan berdampak pada niat seseorang untuk tidak mempertahankan pekerjaannya di perusahaan tersebut.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Ketidakamanan Kerja

Robbins (2009:77) mengemukakan faktor-faktor penyebab ketidakamanan kerja adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

1. Umur

Bertambahnya umur seseorang individu maka akan semakin berkurang produktifitasnya dan akan menimbulkan ketidakamanan kerja pada diri individu tersebut.

2. Status perkawinan

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 ketidakamanan kerja.

3. Tingkat kepuasan kerja

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja 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 ketidakamanan dalam menjalani pekerjaannya di perusahaan tersebut.

2.1.1.3 Aspek-Aspek Ketidakamanan Kerja

Menurut Rowntree (dalam Hanifah, 2014) mengemukakan beberapa aspek-aspek ketidakamanan kerja, yaitu:

1. Ketakutan akan kehilangan status sosial.

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

2. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan.

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

3. Rasa tidak berdaya.

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

2.1.1.4 Indikator Ketidakamanan Kerja

Menurut De Witte *et al* (2014), menyatakan bahwa ada dua indikator dalam Ketidakamanan kerja yaitu:

1. Ketidakamanan kerja kuantitatif

Yaitu kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri.

2. Ketidakamanan kerja kualitatif

Yaitu ketidakamanan yang berkaitan dengan khawatir kehilangan fitur penting dari pekerjaan, seperti stabilitas kerja, kurangnya kesempatan karir dan penurunan gaji.

2.1.2 Konflik Kerja-Keluarga

2.1.2.1 Definisi Konflik Kerja-Keluarga

Konflik kerja-keluarga menurut Natermeyer *et al*, (dalam Jane Yolanda Roboth, 2015) yang menyatakan bahwa:

“Konflik kerja-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga”.

Konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga ataupun sebaliknya sehingga tuntutan pada satu peran mempengaruhi partisipasi dan kinerja pada peran lain. Hal itu terjadi apabila ada tuntutan untuk memberikan waktu ekstra pada peran kerja (atau peran keluarga) dan menyebabkan peran keluarga (atau peran kerja) menjadi terbengkalai. Hal ini berarti bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara peran kerja dan keluarga dalam waktu yang bersamaan, dimana salah satu peran lebih dominan daripada peran yang lain. Konflik pekerjaan pada masa sekarang ini cenderung meningkat karena semakin banyaknya pasangan keluarga yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal tersebut bersangkutan sebagaimana dalam Susanto (2010) menyatakan bahwa:

“Konflik kerja-keluarga (*Work family conflict*) adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja di antaranya (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa dipenuhi secara optimal”.

Dengan demikian konflik kerja-keluarga dapat dinyatakan sebagai konflik yang timbul saat seseorang kesulitan dalam melakukan perannya akibat menanggung peran ganda, baik itu dalam pekerjaan (*work*) maupun dalam keluarga

(*family*), dimana karena waktu dan perhatian terlalu terfokus pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Konflik Kerja-Keluarga

Bellavia dan Frone (2015:123) 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*)

2.1.2.3 Bentuk-Bentuk Konflik Kerja-Keluarga

Greenhaus dan Beutell dalam Muh Arifin (2019:6) 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 merasa mudah 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).

2.1.2.4 Indikator Konflik Kerja-Keluarga

Menurut Netemeyer, dkk dalam Rahmawati (2015:25), indikator Konflik Kerja-keluarga adalah:

1. Tekanan pekerjaan (*work demand*)

Hal ini mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan.

2. Tekanan keluarga (*family demand*)

Tekanan keluarga mengacu pada tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas seperti menjaga rumah tangga dan menjaga anak.

2.1.3 Kelebihan Beban Kerja

2.1.3.1 Definisi Kelebihan Beban Kerja

Chipunza dan Samuel (2012)

“Kelebihan beban kerja terjadi ketika karyawan pada perusahaan diperlakukan tidak adil dengan diberi kelebihan kerja, sehingga akan membuat karyawan berniat untuk meninggalkan

pekerjaannya. Beban kerja berlebihan (*workoverload*) adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu”.

Kondisi tertekan yang dialami oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan mempengaruhi kondisi psikologi para karyawan yang dapat membuat karyawan berniat untuk meninggalkan pekerjaannya karena lingkungannya memberi tuntutan melebihi kemampuannya dalam bekerja. Kondisi lingkungan yang positif harusnya dibina, sedangkan kondisi hendaknya dihindari sedini mungkin. Setiap karyawan yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, karena beban kerja yang berlebih akan membuat karyawan mengalami kelelahan akibat dari adanya ketidaksinambungan antara tuntutan tugas dan waktu yang tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini juga tentunya akan menimbulkan ketegangan yang menyebabkan adanya pertentangan antara peran satu dengan yang lainnya.

“Dalam dunia industri kelebihan beban kerja terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja, dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawannya”.

Riggio (dalam Tyas, 2009)

Dengan demikian kelebihan beban kerja dinyatakan sebagai suatu kondisi di mana karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan yang sesungguhnya ataupun banyaknya jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu yang mana dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tersebut membutuhkan kemampuan yang lebih dari karyawan tersebut baik secara fisik, kognitif, atau bahkan psikologis dari karyawan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kelebihan Beban Kerja

Menurut Gibson (2009) dalam penelitian Riny Chandra (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kelebihan beban kerja yaitu:

1. *Time Pressure* (tekanan waktu), desakan waktu dapat menjadi *work overload* ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.
2. Jadwal kerja atau jam kerja, jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress di lingkungan kerja.
3. *Role ambiguity* dan *Role conflict*, *Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.
4. Kebisingan, pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising akan mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana akan mengganggu konsentrasi dan mengganggu pencapaian tugas.
5. *Information overload*, banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat.
6. *Repetitive action*, banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian.

7. Tanggung jawab, setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan.

2.1.3.3 Indikator Kelebihan Beban Kerja

Menurut Satrini *et al* (2017), dalam mengukur kelebihan beban kerja menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Tekanan waktu

Desakan waktu dapat menjadi *work overload* ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress di lingkungan kerja.

3. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan.

4. Harga diri

Tingkat harga diri yang lebih tinggi berhubungan erat dengan kepercayaan yang lebih besar akan kemampuan orang untuk menangani penekanan dengan hasil yang baik.

2.1.4 *Turnover Intention*

2.1.4.1 Definisi *Turnover Intention*

Turnover intention menurut Mobley dalam Fuhasari, (2016) yang menyatakan bahwa:

“*Turnover intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri”.

Wirawan (2015:629) menyatakan bahwa “pindah kerja (*turnover*) adalah pegawai berhenti dari satu perusahaan/organisasi dan pindah kerja ke perusahaan/organisasi lainnya dengan alasan tertentu”. Karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya adalah karyawan yang merasa tidak puas dengan apa yang didapatkan dari perusahaannya tersebut. Kurangnya perusahaan dalam memahami akan kebutuhan karyawannya, sehingga menumbuhkan rasa negatif dari karyawannya tersebut semakin besar. Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan maka akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginannya untuk tetap bertahan yang kemudian tereliasasi dengan keluar dari pekerjaannya.

Definisi *Turnover intention* lainnya menurut Dharma (2013), yakni:

“*Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang”.

Kecenderungan sikap tersebut berdasarkan ketidakpuasan mengenai posisi seseorang dalam pekerjaannya di perusahaan sehingga memiliki kemungkinan

untuk meninggalkan perusahaan atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain.

Dengan demikian *Turnover intention* dapat dinyatakan sebagai niat atau keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain.

2.1.4.2 Faktor-Faktor *Turnover Intention*

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingginya angka *turnover intention* dalam suatu organisasi. Menurut Price (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

1. Faktor lingkungan yang terdiri dari :

a. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan

Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.

b. Kesempatan kerja

Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.

2. Faktor individual yang terdiri dari :

a. Kepuasan kerja

Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil *turnover*-nya.

b. Komitmen terhadap lembaga

Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.

c. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja

Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.

d. Niat untuk tetap tinggal

Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.

e. Pelatihan umum/peningkatan kompetisi

Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan keterampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.

f. Kemauan bekerja keras

Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.

g. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya

Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian tereliasasi dengan keluar dari pekerjaannya.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu melakukan pendekatan dan tindakan untuk memahami kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover* yang terjadi pada perusahaan tersebut.

2.1.4.3 Tanda-Tanda Karyawan Melakukan *Turnover Intention*

Menurut Hartono dalam Anggie dan Krisna (2014:3) 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*.

2.1.4.4 Dampak *Turnover Intention*

Mobley dalam Hartono (2019:13) 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 penggantian 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.

2.1.4.5 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley *et al* yang dikutip dalam penelitian Fuhasari (2016:13) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

1. Pikiran 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 pada tempat kerja sekarang, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)
mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir 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 keluar. Karyawan berniat 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 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Hassan Ismail (2015) ISSN : 2222 - 6990	<i>Job Insecurity, Burnout and Intention to quit.</i>	Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada dampak positif yang signifikan dari ketidakamanan pekerjaan pada kelelahan kerja dan niat untuk berhenti. Selain itu, peningkatan tingkat kelelahan secara signifikan memengaruhi niat untuk berhenti. Akhirnya, hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dan niat untuk berhenti sepenuhnya dimediasi oleh kelelahan.	Variabel yang diteliti ketidakamanan kerja (<i>Job Insecurity</i>).	Tidak meneliti variabel <i>Burnout</i> .
2	Kadek Adi Surya Negara dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2017)	Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Sense Sunset Hotel Seminyak.	Hasil analisis menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Metode: Analisis regresi liner berganda.	Variabel yang diteliti adalah ketidakamanan kerja dan <i>Turnover Intention</i> .	Tidak meneliti variabel stress kerja.

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	ISSN : 2302 - 8912		Dengan menggunakan sample <i>proporsional random sampling</i> sebanyak 86 responden.		
3	Choi Sang Long, anisa Azami, Tan Owee Kowang and Goh Chin Fei. (2016) ISSN : 1993 – 5250	An Analysis on the Relationship between <i>Work Family Conflict</i> and <i>Turnover Intention</i> : A Case Study in a Manufacturing Company in Malaysia.	this study provide an insight of the relationship between work family conflict and turnover intention. therefore, this exploratory study look into the factors in the work family conflict that affect turnover intention among employes in one manufacturing company in malaysia.	Variabel yang diteliti adalah konflik kerja-keluarga dan <i>Turnover Intention</i> .	Tidak menganalisis suatu hubungan antara variabel <i>work family conflict</i> dan <i>turnover intention</i>
4	Ida Ayu Diah wulandari dan I Gusti Ayu dewi adnyani. (2016) ISSN : 2302 – 8912	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Inna Kuta.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa <i>work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. <i>Work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja. Metode: <i>Path analysis</i> Dengan metode sensus atau <i>sampling</i> jenuh sebanyak 77 responden.	Variabel yang diteliti adalah konflik kerja-keluarga dan <i>Turnover Intention</i> .	Tidak meneliti melalui mediasi kepuasan kerja.
5	Dewa Gede Andika Satria Utama dan Desak Ketut Sintaasih (2015) ISSN : 2302 - 8912	Pengaruh <i>Work family Conflict</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan <i>Turnover Intention</i> .	Hasil penelitian membuktikan bahwa <i>Work family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> . Metode: Analisis jalur Dengan sampel jenuh sebanyak 67 responden.	Variabel yang diteliti adalah konflik kerja-keluarga dan <i>Turnover intention</i> .	Tidak meneliti variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
6	Kwang Woo Choi dan Seung-Yoon Rhee. (2017)	Positive Psychological Capital And <i>Turnover Intention</i> : The Mediating Effect Of Perceived Work Overload And The	positive psychological capital was negatively associated while perceived work overload was positively associated with turnover intention. Results suggest the importance of understanding positive	Variabel yang diteliti adalah kelebihan beban kerja dan <i>Turnover Intention</i> .	Tidak meneliti variabel <i>positive psychological capital</i> .

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	ISSN : 1975 – 4701	Moderating Effect Of Trust In Supervisor.	psychological capital given its crucial relationship with perceived work overload and turnover intention		
7	Nikmatul Eka Syafitri (2018)	Pengaruh <i>Islamic Work Ethic</i> Dan <i>Work Overload</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	Hasil menunjukkan <i>Work overload</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>	Variabel yang diteliti adalah kelebihan beban kerja dan <i>Turnover intention</i> .	Tidak meneliti variabel <i>Islamic work ethic</i> .
8	Nurul Hidayatin Nisa dan Nazaruddin Malik (2016) p-ISSN : 2088-6845 e-ISSN : 2442-8604	Pengaruh <i>work overload</i> dan <i>work family conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh <i>work exhaustion</i>	Hasil menunjukkan bahwa <i>work overload</i> dan <i>work family conflict</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Metode: Kuantitatif dalam kausa; research Dengan proportionate stratified random sampling sebanyak 146 responden.	Variabel yang diteliti konflik kerja-keluarga, kelebihan beban kerja dan <i>Turnover Intention</i> .	Tidak meneliti variabel <i>Work Exhaustion</i> .

Sumber: Diolah peneliti, 2020

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis bagaimana 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. Hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, serta disimpulkan bahwa kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh penulis.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel Ketidakamanan kerja, Konflik kerja-keluarga dan

kelebihan beban kerja pengaruhnya terhadap *Turnover intention* pada karyawan. 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 RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung sangat perlu diperhatikan mengingat dampak negatif yang ditimbulkan dari ketidakamanan kerja.

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 rumah sakit, terutama pada perawat di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung. 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.

Kelebihan beban kerja terjadi ketika karyawan pada perusahaan diperlakukan tidak adil dengan diberi kelebihan kerja, seperti menuntut pada kecepatan kerja, hasil kerja dan konsentrasi yang berlebihan pada karyawannya, hal ini juga yang menjadi salah satu sumber yang paling besar menyebabkan stress kerja sehingga karyawan tidak mampu untuk melaksanakannya. Sehingga akan membuat karyawan berniat untuk meninggalkan pekerjaannya. Yang berarti bahwa jika beban kerja semakin tinggi maka keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) juga dapat meningkat dan sebaliknya, jika beban kerja semakin rendah maka keinginan karyawan untuk keluar juga akan berkurang.

Maka, kerangka pemikiran pada penelitian ini menjelaskan adanya ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*, konflik kerja-keluarga terhadap *turnover intention*, kelebihan beban kerja terhadap *turnover intention*, serta konflik kerja-keluarga dan kelebihan beban kerja terhadap *turnover intention*, sebagai berikut:

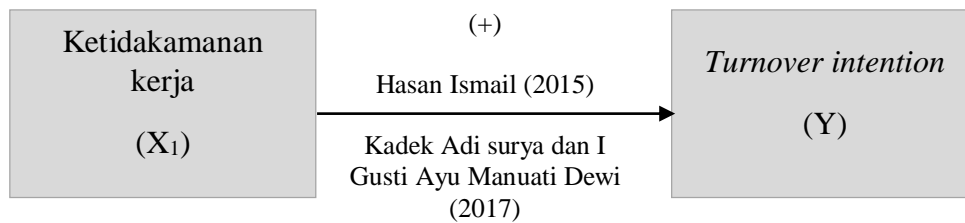
2.2.1 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Ketidakamanan kerja didefinisikan sebagai kegelisahan dari seorang karyawan sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan yang timbul dari keadaan individual karyawan itu sendiri dan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Kondisi ini akan menciptakan

ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan serta timbul kekhawatiran akan kelanjutan kerjanya, sehingga akan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Adanya pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* yang didukung pada penelitian sebelumnya oleh Hasan Ismail (2015) dengan judul "Job insecurity, Burnout and Intention to Quit" dalam penelitiannya tersebut menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap niat untuk berhenti (*turnover intention*). Hal ini diperkuat oleh Kadek Adi Surya dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2017) dengan judul "Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Sense Sunset Hotel Seminyal" dalam penelitiannya tersebut menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Timbulnya rasa ketidakamanan ini akan menimbulkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain, maka niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan semakin tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Ketidakberdayaan karyawan untuk mempertahankan dalam kondisi kerja yang terancam akan meningkatkan keinginannya untuk berpindah kerja. Sehingga ketidakamanan kerja tersebut berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan beberapa pendapat dan penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan di perusahaan.



Gambar 2. 1
Keterkaitan Variabel Ketidakamanan Kerja (X₁) terhadap *Turnover Intention* (Y)

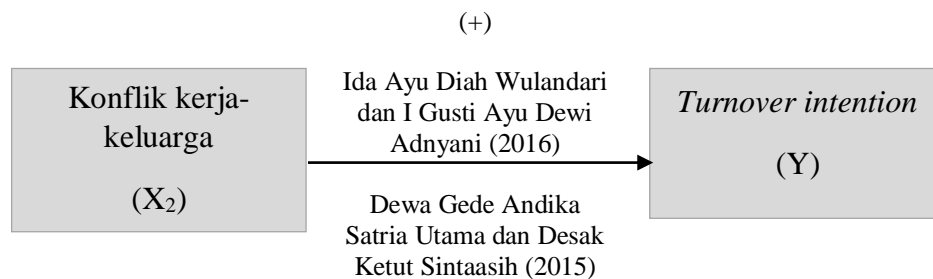
2.2.2 Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap *Turnover Intention*

Konflik Kerja-Keluarga didefinisikan sebagai bentuk dari konflik yang terjadi pada individu/karyawan akibat adanya dua pemenuhan tuntutan, baik tuntutan yang ada di dalam keluarga (*family*) dan tuntutan pekerjaan (*work*) yang ditandai oleh ketidaksesuaian antara tanggung jawab di rumah dan tempat kerja, karena waktu dan perhatian terlalu terfokus pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal. Karyawan yang tidak dapat berkonsentrasi terhadap tugas pekerjaannya dapat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

Adanya pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap *turnover intention* yang didukung pada penelitian sebelumnya oleh Ida Ayu Diah Wulandari dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2016) dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Inna Kuta” dalam penelitiannya tersebut menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini diperkuat oleh Dewa Gede Andika Satria Utama dan Desak Ketut Sintaasih (2015) dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Dan *Turnover Intention*” dalam penelitiannya tersebut menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan paparan penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara konflik kerja-keluarga terhadap *Turnover intention* pada karyawan diperusahaan.



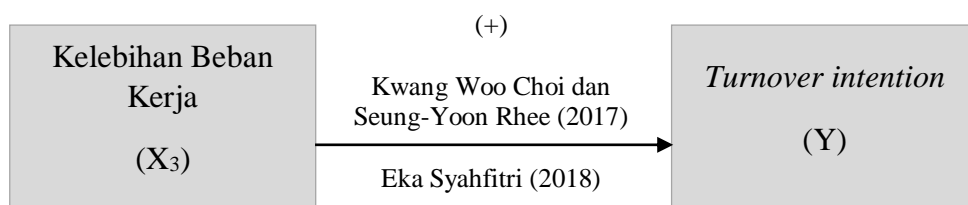
Gambar 2. 2
Keterkaitan Variabel Konflik Kerja-Keluarga (X₂) Terhadap *Tunover Intention* (Y)

2.2.3 Pengaruh Kelebihan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Work overload didefinisikan sebagai kondisi seseorang yang dihadapkan pada jumlah (kuantitas) dan kesulitan (kualitas) dari tugas – tugas yang diwajibkan kepada individu dan diminta untuk melakukan lebih dari apa yang dia mampu lakukan dalam waktu yang tersedia. Jadi kelebihan beban kerja ini merupakan suatu kondisi dimana karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan yang sesungguhnya. Sehingga kelebihan beban kerja membuat karyawan berniat untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*) dan beralih kepada pekerjaan yang menurutnya lebih baik. Dan ini terjadi ketika karyawan pada perusahaan merasa tidak adil dengan diberi kelebihan beban kerja.

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

Berdasarkan beberapa pendapat dan penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara kelebihan beban kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan di perusahaan.



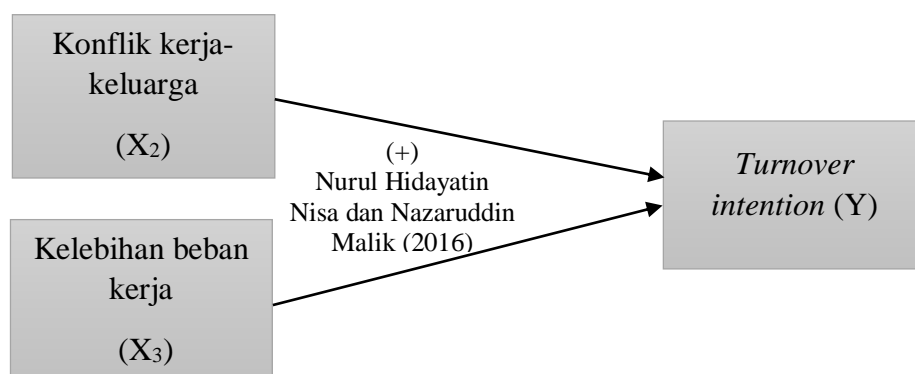
Gambar 2. 3
Keterkaitan Variabel Kelebihan Beban Kerja (X₃) Terhadap
Turnover Intention
(Y)

2.2.4 Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Kelebihan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kelebihan beban kerja terjadi ketika karyawan di perusahaan diperlakukan tidak adil dengan diberi kelebihan kerja diluar batas kemampuannya, hal ini yang

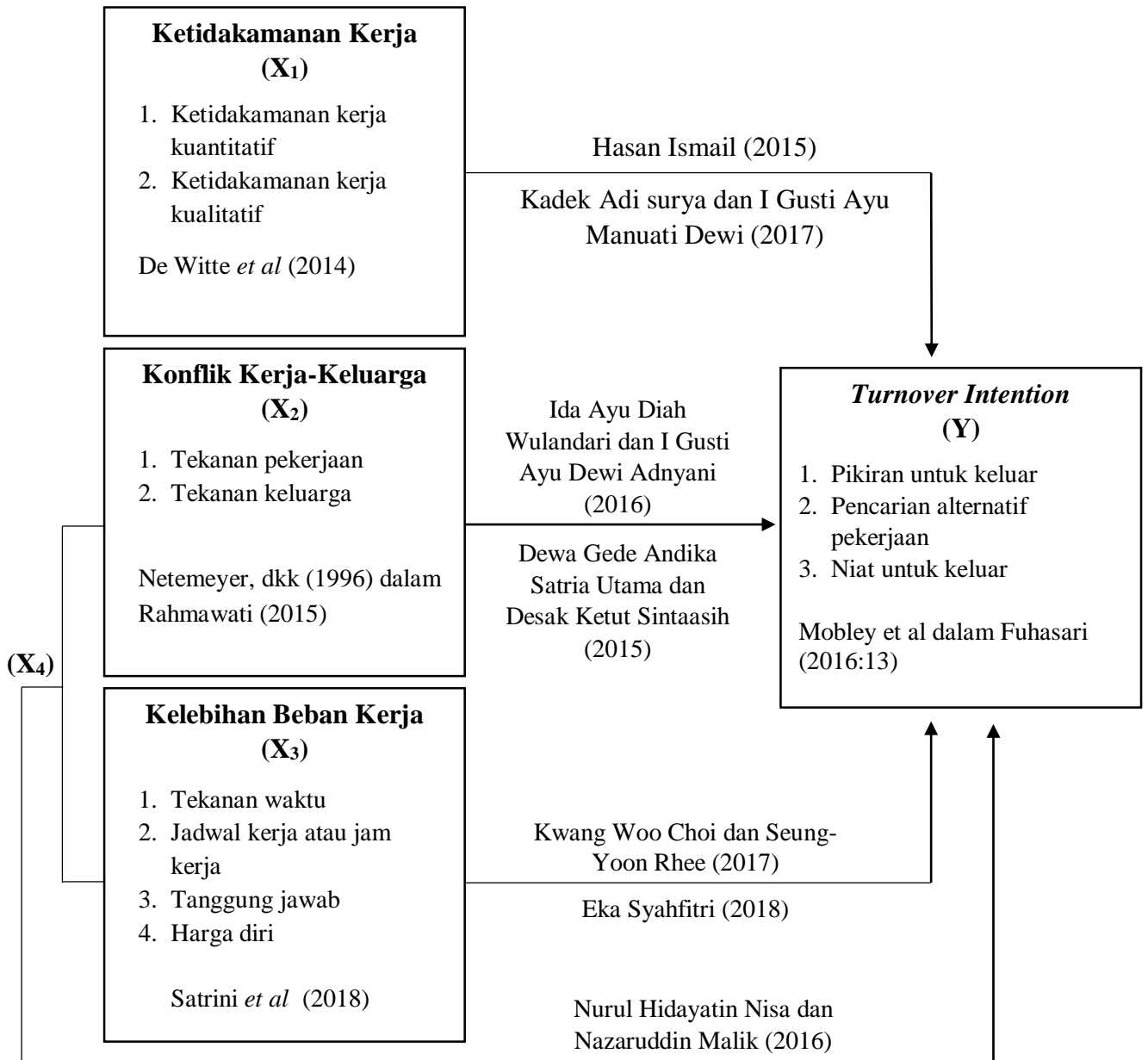
akan mendorong karyawan melakukan *Turnover intention*, termasuk juga konflik kerja-keluarga yang merupakan alasan terbesar yang diberikan selain dari beban kerja yang berat. Tidak jarang para karyawan tersebut tidak dapat menjalankan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan keluarga secara seimbang sehingga mengakibatkan terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga yang akhirnya mendorong peningkatan *Turnover intention*.

Adanya pengaruh konflik kerja-keluarga dan kelebihan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* yang didukung pada penelitian sebelumnya oleh Nurul Hidayatin Nisa dan Nazaruddin Malik (2016) dengan judul “Pengaruh *Work Overload* Dan *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh *Work Exhaustin*” dalam penelitiannya menyatakan bahwa kelebihan beban kerja dan konflik kerja-keluarga berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan beberapa pendapat dan paparan penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara konflik kerja-keluaga dan kelebihan beban kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di perusahaan.



Gambar 2. 4
Keterkaitan Variabel Konflik Kerja-Keluarga(X₂), Dan Kelebihan Beban Kerja (X₃) Terhadap Turnover Intention(Y)

Dari hasil pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 5
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan penjelasan diatas dan berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diambil oleh penulis dari penelitian ini sebagai berikut:

Sub Hipotesis:

H1 : Diduga ketidakamanan kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Honorer di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung Secara Parsial.

H2 : Diduga konflik kerja-keluarga Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Honorer di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung Secara Parsial.

H3 : Diduga kelebihan beban kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Honorer di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung Secara Parsial.

Hipotesis Utama:

Diduga konflik kerja-keluarga dan kelebihan beban kerja berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Honorer di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung Secara Simultan.