BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka berisi studi pustaka terhadap buku, artikel, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Uraian kajian pustaka diarahkan untuk menyusun kerangka pemikiran atau konsep yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun tinjauan pustaka pada penelitian ini meliputi konsep mengenai ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan intense turnover.

2.1.1 Ketidakamanan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Ketidakamanan Kerja

Smithson dan Lewis (2000 : 1) Ketidakamanan Kerja (job insecurity) adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat kontrak atau sementara. Makin banyak jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami job insecurity.

Salmon dan Heery (2000) dalam Bryson dan Harvey (2000 : 28) karyawan akan mengalami rasa ketidakamanan kerja (Job insecurity) yang makin meningkat

karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahan, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterima dari perusahaan.

Burchell, Day, dan Hudson (2000) yang dalam Kurniasari (2004 : 46), hasil studi menunjukan bahwa dalam ketidakamanan kerja (job insecurity) terdapat elemen-elemen multidimensi. Sebagai contoh, banyak karyawan tidak mencemaskan tentang hilangnya kekuatan yang dimiliki atas pekerjaan yang dilakukan ataupun kesempatan-kesempatan yang ditawarkan oleh pekerjaan tersebut seperti status dan promosi.

Ketidakamanan kerja yaitu suatu keadaan karyawan dimana seorang karyawan tersebut menunjukan sifat yang bernilai negatif yang ditunjukkan oleh perilaku-perilaku yang sangat janggal seperti rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah, dan rasa ketidakamanan semakin meningkat karena adanya ketidak jelasan pekerjaan dan upah yang semakin tidak bisa diramalkan. Adanya ketidakamanan kerja (Job Insecurity) juga bisa ditimbulkan oleh faktor eksternal seperi tekanan ekonomi yang semakin medesak dan lain lain.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketidakamanan Kerja

Greenhalgh dan Rosenblatt dalam (Ashford dkk, 1989) telah mengkategorikan penyebab job insecurity kedalam tiga kelompok sebagai berikut:

a. Kondisi lingkungan dan organisasi

   Kondisi lingkungan dan organisasi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, misalnya: komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya downsizing, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan. Organisasi yang sukses dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terhadi adalah organisasi yang menciptal(an tradisi pembelajaran. Organisasi pembelajar merupakan organisasi yang siap menghadapi perubahan dengan mengelola perubahan itu sendiri (managing change).

b. Karakteristik individual dan jabatan pekerja

   Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri dari: usia, gender, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, Jatar belakang budaya, status, sosial ekonomi dan pengalaman kerja.

c. Karakteristik personal pekerja

   Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi job insecurity misalnya: locus of control, self esteem, dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.

2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity)

Pasewark dan Strawser (2001) menerangkan mengenai empat variable pendahulu dalam Suwandi dan Indriartoro disebut prediktor dari job insecurity berdasarkan hasil studi sebelumnya:

1) Konflik peran (role conflict) Ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspetasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran (role conflict). Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Pada tingkat ekstren, hal ini dapat meliputi situasi–situasi di mana dua atau lebih ekspetasi peran saling bertentangan Robbins & Timothy A. Judge (2008 : 364).
2) Ketidakjelasan peran (role ambiguity) Ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. (Greenberg & Robert A. Baron, 2007 : 124).
3) Perubahan Organisasi (organizational change) Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampingan (downsizing), reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen (Greenhalg dan Rosenblatt 2002).

4) Lokus kendali merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal (internal) adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Eksternal (exsternal) adalah individu yang yakin bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan. Lokus kendali merupakan suatu indikator evaluasi inti diri karena individu yang berfikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memilki kepercayaan diri (Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, 2008 : 138).

Tabel 2.1

Dimensi dan Indikator dari Ketidakamanan Kerja

Dimensi	Indikator
Konflik Peran	• Pertentangan antara tugas-tugas dan tanggung jawab • Tuntutan-tuntutan yang bertentangan
Ketidakjelasan Peran	• Ketidakjelasan tentang prosedur kerja • Kesadaran tentang tanggung jawab
Perubahan Organisasi	• Teknologi baru • Pergantian Manajemen
Pusat Pengendalian (Locus of Control)	• Internal • Eksternal

Sumber : Suwandi dan Indriartoro, 2003

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan dimana seorang karyawan merasakan hal menyenangkan atau tidak menyenangkan dan hal itu daat berpengaruh langsung pada besarnya usaha yang dia berikan pada perusahaan tempat dia bekerja. Berikut adalah beberapa pengertian kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2014:169) mengatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkatan dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Diartikan secara formal, kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Noe dalam (Wilson Bangun (2012:327)*"job satisfafaction as a pleasurable feeling that result from the perfection that one's job fulfillment of one's important job value"* (kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyenangkan yang berasal dari hasil bahwa pemenuhan sebuah pekerjaan adalah nilai penting dari sebuah pekerjaan).

Menurut Locke yang dikutip oleh **Sopiah (2008: 170)**

"Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja".

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan biologis seseorang dimana dia memandang suatu pekerjaan yang ia geluti baik itu hal yang menyenangkan maupun hal yang tidak menyenangkan. Kepuasan kerja juga bisa menyebabkan perilaku-perilaku baik itu berniali positif maupun negative seperti malas, rajin, lebih produktif bahkan bisa juga menimbulkan rasa ingin keluar atau pindah pada pekerjaan yang lebih baik (Turnover Intentions).

2.1.2.2 Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (dalam bangun, 2012 :328), bahwa ada tiga teori mengenai kepuasan kerja, berikut adalah teori-teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut :

1. Teori Ketidaksesuaian

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh porter (1961) mendefinisikan bahwa *"job satisfaction is the difference between now much of something there should be and how much thee is now"*. Setiap orang menginginkan agar setiap sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar apa yang diterima secara kenyataan. Seseorang akan terpuaskan apabila selisih antara jumlah sumbangan pekerjaan dengan apa yang diterima karyawan secara kenyataan adalah nol. Semakin besar selisih kekurangannya maka semakin besar ketidakpuasan, begitupu sebaliknya semakin besar selisih lebihnya maka semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

2. Teori Keadilan

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Zaleznik (1958), kemudian dikembangan oleh adams (1963). Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi didapat oleh seseorang dengan membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama.

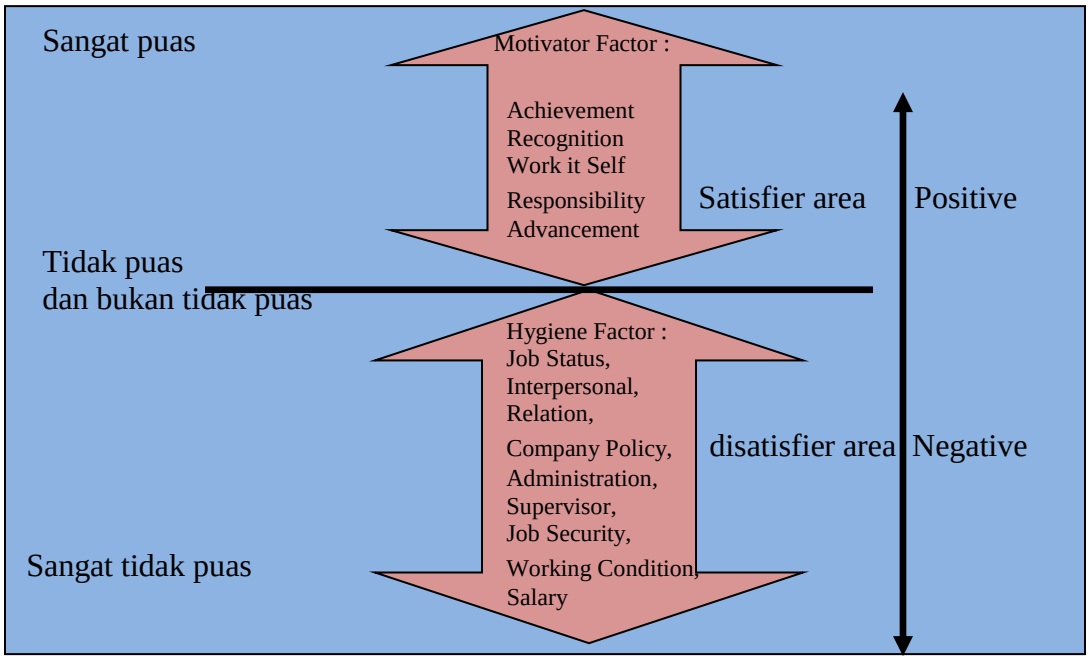
3. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor ini pertama kali dikemukakan oleh Hezberg (1959). Dalam teori ini dikemukakan bahwa yang mempengaruhi kerja seseorang dalam perusahaan atau organisasi, antara lain kepuasan (*Motivator Factor*) dan ketidakpuasan kerja (*Hygiene Factor*).

Faktor Kepuasan (*motivator factor*) adalah faktor yang dapat menimbulkan kepuasan bagi pekerja, antara lain prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Faktor ini menitikberatkan pada penaruh dari dalam diri pribadi masing-masing sehingga faktor-faktor lebih mengarah pada psikologis. Pada faktor ini apabila terpenuhi akan memberikan kepuasan dan apabila tidak terpenuhi menghasilkan ketidakpuasan. Faktor kepuasan biasa disebut juag sebagai motivasi intrinsik.

Faktor ketidakpuasan (*hygiene factor*) adalah faktor-faktor yang bukan menimbulkan kepuasan jangka panjang, tetapi bila ditingkatkan dapat mengurangi

ketidakpuasan, dan apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan, antara lain kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, jaminan kerja dan status pekerjaan. Pada faktor ini lebih mengarah pada kebutuhan fisiologis sehingga faktor ketidakpuasan biasa disebut juga sebagai motivasi ekstrinsik.



Gambar 2.1

Gambar Teori dua faktor Hezberg

Sumber : Teori dua faktor Hezberg (Bangun, 2012 : 319)

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

- **Indikator Kepuasan Kerja**

Adapaun indicator-indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2003: 148) meliputi antara lain :

1. Pekerjaan

   Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

   Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja pakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

   Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

   Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

   Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

- **Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pekerjaan semata melainkan juga faktor-faktor sosial dan diri individu karyawan itu sendiri. Menurut Sopiah (2008: 172) Aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang.

Lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

   Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingakatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

   Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

   Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (keadilan)

   Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerj adan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional/denetic components* (komponen genetik)

   Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan linnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan Wibowo (2007 : 302).

2.1.3 Minat Pindah *(Turnover Intentions)*

2.1.3.1 Pengertian Minat Pindah *(Turnove Intentions)*

Zeffane dalam Witasari (2009:26) menyatakan bahwa intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya atau penarikan diri seorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, intensi turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Abelson dalam Sumarto (2009:121) mengemukakan *Turnover intention* adalah sesuatu gambaran tentang pikiran-pikiran untuk keluar mencari pekerjaan ditempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Good et.al dalam faslah (2010:147) menyatakan bahwa *turnover intentions* adalah intense seseorang untuk melakukan pemisahan aktual (turnover) dari suatu perusahaan.

Turnover Intentions adalah suatu ukuran intensitas keinginan keluar yang terjadi pada karyawan yang dikarenakan oleh kejadian-kejadian yang tidak terduga dan menjadi tantangan tersendiri bagi pengembangan SDM dan disitu harus ada kegiatan pengembangan yang mengharuskan mempersiapkan pengganti karyawan yang keluar setiap saat.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Minat Pindah *(Turnover Intentions)*

Zeffane dalam Witasari (2009:27) faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya turnover diantaranya adalah :

a. Faktor eksternal : Pasar Tenaga Kerja
b. Faktor internal : kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan (intelegensi, sikap masa lalu, jenis kelamin, minat, umur dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya)

2.1.3.3 Indikator Intensi Minat Pindah *(Turnover Intentions)*

Good et al. (1996) mendefinisikan keinginan meninggalkan organisasi sebagai keinginan atau kecenderungan (intention) seseorang untuk secara aktual meninggalkan organisasi. Keinginan meninggalkan organisasi merupakan upaya yang dilakukan karyawan meninggalkan kewajibannya terhadap aktivitas perusahaan dan diukur berdasarkan indikator :

1) Keluar dari kerja
2) Aktif mencari informasi di luar
3) serius bekerja
4) Waktu istirahat
5) Tetap bekerja

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, utuk menjaga keaslian penelitian maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

Tabel 2.2

Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Oleh : Ni Luh Mita Sri Devi & Gede Adnyana Sudibia (2015) Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort)	variabel job insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel job insecurity memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi financial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja , variabel kompensasi financial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap	Menggunakan job insecurity sebagai variabel X1 yang mempengaruhi variabel Y yaitu Turnover Intentions	Pada penelitian terdahulu kepuasan kerja menjadi variabel Y yang dipengaruhi oleh variabel X1 yaitu Job Insecurity

		turnover intention, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention.		
2	Oleh : Rokhmad Budiyono (2016) Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Pada PT. Duta Service Semarang)	Variabel kepuasan kerja, Stres Kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intentions	Menggunakan variabel kepuasan kerja dan turnover intenions.	waktu, tempat, dan unit
3	Oleh : Mohammad Hanafiah (2014) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau	Terdapat nilai signifikan sebesar <0.05 yang menjelaskan bahwa pengaruhh yang ada antara kepuasan kerja X1 dan ketidakamanan kerja X2 dengan intense pindah kerja Y berpengaruh secara signifikan.	Menggunakan kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja yang mempengaruhi variabel Y yaitu turnover intentions.	

2.2 Kerangka Pemikiran

Ketidakamanan kerja merupakan salah satu fase dimana seorang karyawan mengalami hal hal yang bersifat negative bagi karyawan itu sendiri, itu bisa merupakan ketakutan kehilangan pekerjaan atau dengan kata lain karyawan tidak bisa mempertahankan apa keinginannya dalam hal pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (2002) dalam Wening (2005:35-51) mendefinisikan Job insecurity sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Ketidakamanan kerja juga bisa menyebabkan meningkatnya rasa ketidakpuasan kerja yang dimana itu menjadi sebuah tantangan tersendiri agar bisa menurunkan rasa tidak aman saat bekerja dan bisa meningkatkan tingkat kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu tingkat psikologis seorang karyawan dimana dia mengalami perasaan yang bisa bernilai positif maupun negatif pada pekerjaan yang dia lakukan hal ini bergantung pada nilai balas jasa yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk karyawan itu sendiri seperti hal yang di kemukakan oleh Martoyo (2000:115) Kepuasan kerja merupakan ’ keadaan emosional ’ karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja juga bisa berpangaruh pada rasa ingin keluar (turnover intentions) secara signifikan itu dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang penulis pelajari. Hal itu membuktikan bahwa tingkat kepuasan kerja sangat berpengaruh pada turnover intentions. Turnover intentions sendiri merupakan rasa atau niat ingin keluar yang terjadi pada karyawan seperti yang dikemukakan oleh Zeffane (2003) turnover intentions adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaanya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

2.2.1 Pengaruh Ketidakamanan Kerja dengan Minat Pindah *(Turnover Intentions)*

Pada dasarnya rasa ketidakamanan kerja (Job Insecurity) sangatlah berpengaruh pada *Turnover Intentions* karena rasa ketidakamanan kerja memiliki faktor-faktor yang bisa memunculkan variabel Y yang ditunjukkan oleh perilaku-perilaku yang sangat janggal seperti rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan seperti kondisi lingkungan yang berubah-ubah, dan rasa ketidakamanan semakin meningkat karena adanya ketidak jelasan pekerjaan dan upah yang semakin tidak bisa diramalkan. Seperti yang dikemukakan oleh Salmon dan Heery (2000) dalam Bryson dan Harvey (2002 : 28) “Karyawan akan mengalami rasa ketidakamanan kerja (Job insecurity) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan.”

Hasil penelitian Utami, (2009) mengungkapkan bahwa Semakin tinggi job insecurity akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasional, dan kemudian menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Penelitian Prastiti (2002) mengungkapkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. Peneliti Fiksenbaum dkk (dalam mizar yuniar, 2008) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja karyawan, karena ketidakamanan kerja yang terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Jika masalah rasa tidak aman dalam bekerja terus menerus dihadapi karyawan, maka akan menstimulasi munculnya keinginan untuk berpindah kerja atau *intensi turnover*.

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Minat Pindah *(Turnover Intentions)*

Tingkat turnover sebuah perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor salah satunya adalah kepuasan kerja seorang karyawan karena jika kepuasan kerja meningkat maka rasa keinginan keluar (turnover intentions seorang karyawan akan berkurang, selain itu ada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang secara tidak langsng berdampak pada menurunnya turnover intenstions pada karyawan seperti upah yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan bekerja, perasaan diakui, dan Penghargaan atas hasil kerja.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variable lain yang dapat bersifat positif atau negative. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai

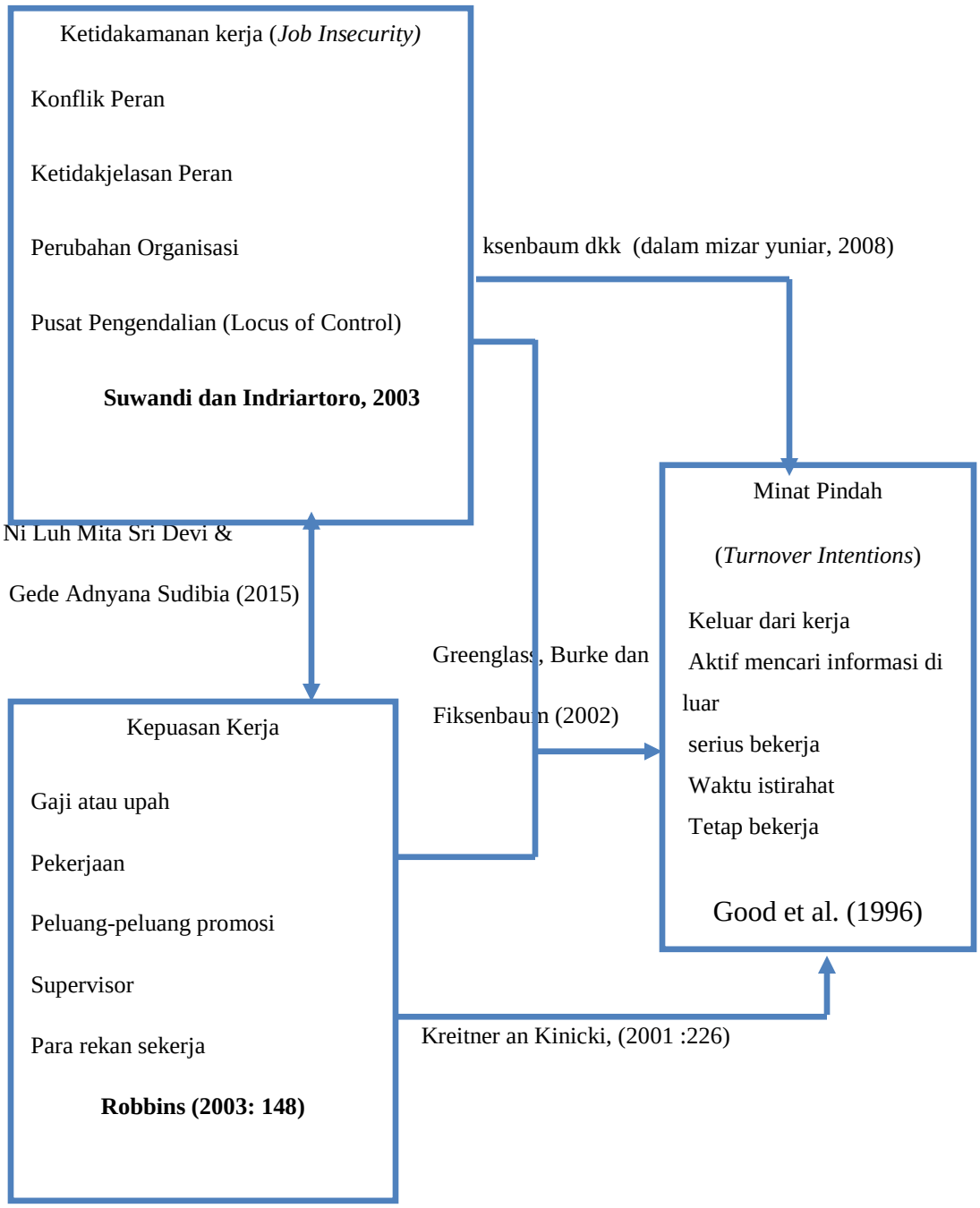
kuat. Hubungan yang kuat menunujukan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variable lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja (Kreitner an Kinicki, 2001 :226). Sesuai dengan hipotesis yang telah di kemukakan yaitu bahwa tingkat kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan turn over karyawan atau PHK (Pemutusan hubungan kerja).

2.2.3 Pengaruh Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) dan Kepuasan Kerja ke Minat Pindah *(Turnover Intentions)*

Seperti yang kita ketahui ketidakamanan kerja adalah berupa ketakutan kehilangan pekerjaan dan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik yang dilakukan oleh karyawan sehingga menlakukan intensi pindah kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fiksenbaum dkk (2002) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja karyawan, karena ketidakamanan kerja yang terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Jika hal ini terus menerus terjadi pada karyawan ini bisa menimbulkan rasa ingin keluar atau pindah bekerja atau terjadinya turnover intentions.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa segala ketidakamanan kerja akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berkepanjangan akan mempengaruhi kondisi karyawan yang bersangkutan. Jika dalam jangka panjang kepuasan kerja tidak tercapai dan ketidakmanan kerja masih dirasakan oleh para

karyawan, maka keputusan untuk melakukan intensi turnover hanya menunggu waktu yang tepat. Hal ini sesuai dengan pendapat Greenglass, Burke dan Fiksenbaum (2002) menyimpulkan bahwa penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman dalam bekerja akan mempengaruhi karyawan lebih dari sekedar kehilangan pekerjaan semata. Kondisi ini juga mengarahkan pada munculnya demosi, menurunnya kondisi psikologis dan akan mempengaruhi kepuasan kerja sehingga akan memunculkan keinginan untuk pindah kerja.



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Terkait dengan kerangka pemikiran diatas maka perlu diadakan pengujian hipotesis karena hipotesis merupakan jawaban terhadap rumusan masalah untuk mengetahui hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan variabel yang akan diuji sebenarnya. Karena hipotesis bersifat dugaan maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Berdasarkan tujuan penelitian, rumusan masalah dan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang dianjurkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

1. Ketidakamanan kerja yang dialami karyawan Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung cukup aman.
2. Karyawan Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung memiliki rasa puas pada pekerjaannya.
3. Minat pindah karyawan di Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung cukup tinggi.
4. Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung.
5. Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap minat pindah di Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung.

6. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap minat pindah di Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung.
7. Ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap minat pindah di Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung.