BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Definisi SDM

Dengan mendefinisikan organisasi sebagai wadah tempat di mana dua orang atau lebih bekerja sama untuk mencapai tujuan, maka dapat dipastikan bahwa tanpa tujuan tidak perlu ada organisasi. Untuk mencapai tujuan atau tujuan-tujuan tersebut perlu ada kegiatan dan untuk melaksanakan kegiatan itu diperlukan sumber daya, seperti misalnya sumber daya fisik, teknologi, keuangan dan sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia Hasibuan (2007), adalah :

"Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat."

Mananjemen sumber daya manusia yang baik ditunjukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Dari sudut pandang seorang pimpinan di bidang SDM, keberhasilan organisasi sangat tergantung kepada perilaku karyawannya. Seorang pemimpin mengharapkan agar memiliki karyawan yang mau dan mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Ia mengharapkan karyawan yang dapat menghasilkan barang dalam jumlah dan kualitas yang baik atau memberikan pelayanan yang memuaskan, karyawan produktif yang setia dan rajin.

Perilaku itu tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan ada yang mendorong, yaitu sikap kerja. Sikap itu tergantung pada apa yang mereka peroleh di tempat kerja. Jika mereka merasakan adanya keadilan di tempat kerja, maka mereka akan mempunyai sikap positif atas perlakuan itu. Sebaliknya, jika mereka merasakan bahwa perlakuan yang mereka terima itu tidak adil maka mereka akan mempunyai sikap yang negatif dan tentu saja itu menjadi beban kerja. Kondisi tersebut kemungkinan besar akan menimbulkan tekanan stres kerja yang cukup berpengaruh. Stres kerja disebabkan dari beban kerja yang berlebihan dari tempat kerja seperti pekerjaan yang dikejar (dedline) serta penambahan pekerjaan yang diluar kemampuan karyawan juga dapat menimbulkan *job insecurity* pada karyawan. Sehingga banyak karyawan yang memiliki prestasi yang menurun, dan tidak sedikit yang mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi pula keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Keinginan untuk meninggalkan organisasi saat ini adalah kasus yang banyak terjadi dibeberapa organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) linkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan

kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya."

Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau daLam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja,pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Sedangkan menurut Sihombing (2004) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.

Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara

4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
    a. Pewarnaan
    b. Penerangan
    c. Udara
    d. Suara bising
    e. Ruang gerak
    f. Keamanan
    g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
    a. Struktur kerja
    b. Tanggung jawab kerja
    c. Perhatian dan dukungan pemimpin
    d. Kerja sama antar kelompok
    e. Kelancaran komunikasi

2.1.2.3 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39):

1. Pelayanan kerja Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam 17 bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannnya, serta dapat terus mennjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakuknya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa haln yakni :
   a. Pelayanan makan dan minum.
   b. Pelayanan kesehatan .
   c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.
2. Kondisi Kerja

   Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang ddapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.
3. Hubungan karyawan

   Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang

kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator dari lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007) terbagi atas 2 skala pengukuran, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik yang terbagi atas penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur/suhu diruang kerja, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, setaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan.
2. Lingkungan kerja non fisik yang terbagi atas pengaruh kerja terhadap karyawan dengan atasan, pengaruh kerja terhadap sesama karyawan dan pengaruh kerja terhadap atasan dengan karyawan.

2.1.3 Ketidakamanan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Ketidakamanan Kerja

Job insecurity merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Menurut Svergke et al (2004:41) menyatakan *job insecurity* sebagai "timbulnya ketakutan atau kekhawatiran dalam hubungannya dengan persepsi subjektif terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan dimasa yang akan datang".

Keamanan kerja didefinisikan sebagai harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Keamanan kerja tidak dapat dipisahkan dari perhatian terhadap ketidakpastian kelanjutan pekerjaan seseorang dan situasi yang

tidak pasti yang dihasilkan dari adanya perubahan dalam organisasi seperti *downsizing*, *merger* dan reorganisasi dan belum adanya penelitian yang sistematikyang dilakukan untuk menguraikan peran ketidakpastian dalam mempengaruhi reaksi individual dari adanya perubahan organisasi (Widodo, 2010:27).

Setiawan dkk (2007:5) menambahkan, menurutnya *job insecurity* merupakan kondisi ketidakamanan kerja yang dialami oleh seseorang yang disebabkan oleh perubahan-perubahan lingkungan (faktor eksternal) dan watak atau 5 (lima) kepribadian dan mental seseorang yang mengalami kondisi tersebut (faktor internal).

Menurut Emawan (2007), *job insecurity* didefinisikan sebagai "Kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan". Pegawai yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Sementara Mizar Yuniar, (2008) mengartikan ketidakamanan kerja *(job insecurity)* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa binggung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah *(perceived impermanance).*

Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* adalah suatu ketidakamanan kerja yang dirasakan berbeda oleh tiap individu di

dalam sebuah sebuah organisasi, dimana rasa tidak aman inilah yang nantinya akan memicu terjadinya hal-hal yang lebih buruk lagi, bahkan di dalam tahap lebih lanjut lagi dapat terjadi penurunan kualitas pegawai, komitmen berkurang, kepuasan kerja berkurang, kinerja tidak maksimal, dan bahkan dapat terjadi *turnover* secara besar-besaran. *Job Insecurity* juga merupakanmerupakan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya yang menyebabkan dirinya merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Ketidakamanan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Ketidakamanan Kerja Robbins (dalam Setiawan, 2009) mengemukakan faktor-faktor penyebab Ketidakamanan Kerja adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

a. Umur

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

b. Status perkawinan

c. 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.*

d. 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.*

2.1.3.3 Karakteristik Ketidakamanan Kerja

Karakteristik ketidakamanan kerja dimana terdapat suatu kondisi mengancam yang Bambang Nopiando / *Journal of Social and Industrial Psychology* 1 (2) (2012) dirasakan oleh seseorang terhadap kelangsungan hubungan kerja yang disebabkan oleh perubahan-perubahan lingkungan (faktor eksternal) dan mental seseorang (faktor internal), maka golongan pekerja yang rentan mengalami *job insecurity* salah satunya adalah pekerja kontrak atau karyawan *outsourcing*. Hubungan kerja karyawan *outsourcing* yang bersifat sementara berakibat pada ketidakberdayaan mereka melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan. Tidak ada jaminan seorang karyawan *outsourcing* dapat bekerja kembali diperusahaan yang sama setelah kontrak tersebut selesai.

2.1.3.4 Dampak Ketidakamanan Kerja

1. Bagi Perusahaan

   Ketidakamanan Kerja pada pegawai perlu dipahami perusahaan dikarenakan ketidakamanan kerja mempengaruhi perilaku dan kinerja performa dari perusahaan sendiri. Hal tersebut dapat terjadi karena ketidakamanan kerja dapat mengganggu semangat kerja karyawan sehingga efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak maksimal dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja

2. Bagi Karyawan

Selain dampak bagi perusahaan, ketidakamanan kerja juga berdampak bagi karyawan yang merasakan ketidakamanan kerja secara langsung. Para pekerja merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan secara berlebihan, akan berdampak pada kesehatan karyawan dan tingkat depresi yang tinggi walaupun pegawai telah melakukan penyesuaian sosial dan demografi.

2.1.3.5 Indikator Ketidakamanan Kerja

Skala ketidakamanan kerja di susun berdasarkan pendapat Wening (2005), Utami (2009), dan Wijaya (2010), bahwa aspek-aspek untuk mengukur ketidakamanan kerja terdiri 4 indikator yaitu,

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan
2. Seberapa pentingnya aspek kerja bagi karyawan
3. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan pada kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang negatif
4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu.

2.1.4 Stres Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang semakin bertambah bagi para pekerja,majikan, dan masyarakat. Stres di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para karyawan memenuhi kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Stres tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan

karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. Pengukuran-pengukuran yang dapat diambil oleh para individu dan organisasi untuk mengurangi pengaruh negatif dari stres, atau menghentikannya dari kemunculan di tempat pertama. Para karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukan perasaan tekanan, dan para majikan perlu menyadari bahwa stres bisa mempengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan. (Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : 241)

Stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan (Ivanko, 2012:88). Derajat stres berkorelasi dengan ketidakmampuan yang dirasakan oleh seseorang terhadap permintaan lingkungan. Tingkat stres seseorang bergantung pada kemampuan-kemampuan yang dirasakan pada diri seseorang dari kepercayaan diri. Stres juga berkorelasi dengan ketakutan dan kegagalan seseorang.

Stres juga didefinisikan sebagai reaksi-reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang. Lingkungan kerja sering kali berisi situasi-situasi baru dan situasi-situasi tertekan yang bersifat individu, dan dapat dihasilkan dalam perubahan-perubahan emosional, perceptual, perilaku, dan fisiologis.

Stres juga didefinisikan sebagai suatu reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi-kondisi internal atau lingkungan yang diperpanjang, dan kecakapan-

kecakapan adaptif individu yang bekerja terlalu berat. Stres adalah tanggapan adaptif terhadap ancaman yang disadari atau tidak disadari. Stres adalah hasil dari suatu ancaman yang dirasakan, dan tidak berhubungan dengan kondisi-kondisi lingkungan aktual. Sejumlah stres yang dihasilkan lewat suatu kondisi bergantung pada persepsi seseorang tentang situasi, bukan situasi itu sendiri, atau dengan kata lain, stres adalah sebuah fenomena yang bersifat relatif.

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constraints) atau tuntutan (demands) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. (Robbins, 2006)

Menurut Cox et al., (2000 ; dalam Arianto, 2009) mendefinisikan stres dengan tiga pendekatan:

a. Pendekatan konseptual

   Stres merupakan suatu pertentangan atau karakteristik yang buruk dari suatu lingkungan pekerjaan sebagai variabel yang menyebabkan gangguan kesehatan.

b. Pendekatan rancang bangun

   Stres merupakan tekanan yang berkaitan dengan efek fisiologis secara umum atas cakupan yang luas dari rangsangan berbahaya.

c. Pendekatan Psikologis

Stres merupakan interaksi yang dinamis antara seseorang dan lingkungan pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut Luthans (2005) menyatakan bahwa stres adalah "suatu tanggapan untuk menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan), situasi atau peristiwa yang berlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang". Stres berarti suatu tuntutan hal-hal yang sangat berbeda atau secara sederhana atau diartikan sebagai sesuatu yang melibatkan interaksi antara individu dengan lingkungan. Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari stres itu sendiri adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang individu mengalami suatu tekanan dalam hidupnya yang disebabkan menghadapi keadaan yang di luar kemampuanya baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.

2.1.4.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Stresor adalah penyebab stres, yaitu apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang. Stresor yang berhubungan dengan pekerjaan terbagi menjadi empat tipe, yaitu (Sopiah, 2008:87-89):

1. Lingkungan fisik, seperti suasana bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, dan kualitas udara yang buruk.

2. Stres karena peran atau tugas, yaitu karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu berat.
3. Penyebab stres antarpribadi, berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.
4. Organisasi, adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi, dan merger merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stres.

2.1.4.3 Gejala-Gejala Stres Kerja

Perasaan tertekan dapat mengubah cara seseorang dalam merasakan, berpikir, dan bertingkah laku. Gejala-gejala stres ditempat kerja meliputi :

1. Gejala stres pada tingkat individu terdiri dari :
    - Reaksi fisiologis, seperti masalah yang bertalian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul, permasalahan jantung, hipertensi.
    - Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
    - Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan

- Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi roko dan alkohol, dan perilaku yang merusak.

2. Gejala stres pada tingkatan organisasi terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

2.1.4.4 Cara Mengatasi Stres Kerja

Stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut (Mangkunegara, 2007:158):

1. Pola sehat, yaitu pola menghadapi stres yang tebaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
2. Pola harmonis, yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara hermonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.
3. Pola patologis, yaitu pola menghadap stres dengan berdampa pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

Nilai-nilai agama dalam bentuk keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa merupakan fondasi yang paling utawama, kecil kemungkinannya akan memperoleh dampak negatif dari stres kerja.

2.1.4.5 Indikator Stres Kerja

Menurut Ashar Sunyoto Munandar, 2008 terdapat tiga indikator stres kerja, yaitu :

1. Ambiguitas peran
2. Pengembangan karier
3. Hubungan kerja

2.1.5 Keinginan Berpindah

2.1.5.1 Pengertian Keinginan Berpindah

Turnover merupakan kenyataan akhir yang dihadapi organisasi yakni jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Sari, 2014).

Menurut Waspodo dkk. (2013), *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Nasution dalam Amin dan Akbar (2013,p. 664) *turnover intention* merupakan tanda awal dari munculnya *turnover behavior*, dan biasanya sebagai pilihan-pilihan akhir dari pekerja jika tempat kerja tidak relevan dengan apa yang diharapkan.

Turnover Intention adalah rencana meninggalkan organisasi untuk mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain (Ongori, 2007,p.49).

Turnover intention yaitu sesuatu yang dinginkan seseorang karyawan untuk pindah di perusahaan tempat mereka bekerja sebelumnya (Nelwan, 2008)

Jadi dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah rencana seseorang pekerja untuk meninggalkan perusahaannya yang dapat disebabkan karena tidak relevannya tempat kerja dengan harapan pekerja, sehingga pekerja meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya keinginan berpindah. Berikut ini adalah pemaparan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah berdasarkan berbagai sumber. Menurut Winmark Corporation (2014), penyebab terjadinya *turnover* berhubungan dengan beberapa faktor yang berkontribusi pada ketidak hadiran dan moral yang rendah, jika pekerja tidak tertarik dengan pekerjaannya, mereka akan menjauh atau meninggalkan pekerjaannya. Faktor-faktor penyebab tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Ketidaksesuaian *skill* yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan.

   Penempatan kerja para karyawan yang memiliki *skill* yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan menyebabkan para karyawan putus asa dan berhenti dari pekeraannya. Informasi yang tidak memadai tentang skill yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan akan menghasilkan pekerja yang *underskilled* atau *overqualified.*

2. Fasilitas atau peralatan yang di bawah standar.

   Fasilitas dan kondisi tempat kerja yang kurang memadai akan menyebabkan karyawan tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya dan memilih untuk keluar. Fasilitas dan kondisi tempat kerja yang dimaksud

adalah pencahayaan, peralatan kerja, toilet, dan kelengkapan yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja lainnya.

3. Tidak adanya kesempatan karyawan untuk bertumbuh atau berkembang.

   Sebaiknya sebelum perekrutan, perusahaan memberikan penjelasan kepada karyawan jika pada pekerjaan yang mereka lamar pada dasarnya tidak terdapat jenjang karir. Pekerjaan sebaiknya dideskripsikan dengan jelas, tanpa emberikan harapan palsu tentang pertumbuhan dan perkembangan di posisi tersebut.

4. Perasaan atau tidak dihargai.

   Pada umumnya karyaan ingin diakui dan dihargai atas ekerjaannya karena merka telah melakukan pekerjaan dengan baik.

5. Pengawasan dan pelatihan yang tidak memadai.

   Dalam bekerja membutuhkan bimbingan dan arahan, terutama bagi karyawan baru. Karyawan baru membutuhkan bantuan tembahan dalam mempelajari pekerjaan mereka dengan program pelatihan. Jika dalam perusahaan tidak terdapat adanya program pelatihan hal ini dapat menybabkan para pekerja memiliki tingkat kinerja yang tertinggal dari yang seharusnya dan mereka akan merasa bahwa kemampuan mereka sangatlah kurang.

6. Stuktur gaji yang tidak merata atau di bawah standar.

   Ketidakadilan dalam struktur gaji atau upah yang rendah dapat menjadi penyebab ketidakpuasan bagi karyawan yang mendorong beberapa karyawan untuk berhenti.

Selain faktor-faktor penyebab diatas, ada beberapa penelitian yang berhubungan dengan faktor-faktor terjadinya *turnover intention*. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Stres Kerja (Waspodo dkk.,2013)

   Masalah *turnover intention* adalah masalah umum yang sering dihadapi oleh perusahaan. *Turnover intention* dipicu oleh stres kerja yang dialami oleh karyawan (Waspodo dkk.,2013). Hasil penelitian Muamarah dan Kusuma (2012) didukung pula oleh Basri (2012), Malna dkk. (2012), dan Iqbal et al. (2014) mengemukakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Tingginya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja (Manurung dan Ratnawati, 2012; Rismawan dkk., 2014).

2. *Job Insecurity* (Mizar Yuniar, 2008)

   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*.

Sedangkan menurut Yatna Nayaputera (2011) mengatakan bahwa faktorfaktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* saling berkait satu sama lain dan cukup kompleks. Diantara faktor-faktor tersebut adalah :

1. Usia
2. Lama kerja
3. Tingkat pendidikan dan intellegensi
4. Keikatan terhadap perusahaan
5. Kepuasan kerja
6. Budaya perusahaan

2.1.5.3 Jenis-jenis Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah atau tingkat keluar masuk karyawan merupakan proses di mana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Banyak organisasi menemukan bahwa keinginan berpindah merupakan masalah yang merugikan. Jenis *turnover* menurut Mathis dan Jackson (2006):

1. *Turnover* secara tidak sukarela dan *Turnover* secara sukarela
    a. *Turnover* secara tidak sukarela Pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. *Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja, dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.
    b. *Turnover* secara sukarela Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. *Turnover* secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.

2. *Turnover* fungsional dan *Turnover* disfungsional
    a. *Turnover* fungsional Karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang kurang dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja dapat meninggalkan organisasi dikarenakan persyaratan yang tidak memenuhi standar kualitas perusahaan.
    b. *Turnover* disfungsional Karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi meninggalkan organisasi pada saat yang genting.
3. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan dan *Turnover* yang dapat dikendalikan
    a. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan Muncul karena alasan di luar pengaruh pemberi kerja. Banyak alasan karyawan yang berhenti tidak dapat dikendalikan oleh organisasi, contohnya sebagai berikut:
        1. Karyawan pindah dari daerah geografis
        2. Karyawan memutuskan untuk tinggal didaerah karena alsaan keluarga
        3. Suami atau istri dipindahkan
        4. Karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi
    b. *Turnover* yang dapat dikendalikan Muncul karena faktor yang dapat dipengaruhi oleh pemberi kerja. Dalam *turnover* yang dapat dikendalikan, organisasi lebih mampu memelihara karyawan apabila mereka menangani persoalan karyawan yang dapat menimbulkan *turnover*.

2.1.5.4 Cara Menghitung Turnover Karyawan

Cara yang paling sederhana untuk mengukur *turnover* karyawan adalah dengan mengukur jumlah yang keluar dalam suatu periode sebagai presentase dari jumlah karyawan dalam periode yang sama, biasanya setiap tiga bulan atau tahunan. Dalam penelitian ini, yang dimaksud karyawan yang keluar adalah *voluntary turnover*. Berikut ini adalah rumus perhitungan *turnover*.

$$\frac{\textit{jumlah karyawan yang keluar}}{\textit{Rerata jumah karyawan}} \textit{ x 100}$$

(ACAS,2010,p.27)

2.1.5.5 Gejala-Gejala Terjadinya Keinginan Berpindah

Berikut ini adalah tanda-tanda dan gejala-gejala keinginan berpindah karyawan menurut Hartman dalam *eHow website*:

1. Peningkatan pengeluaran untuk rekrutmen.

   Salah satu tanda bahwa bisnis perusahaan mengalami tingkat *turnover* pekerja yang tinggi adalah meningkatnya pengeluaran dalam upaya perekrutan, meskipun kurangnya ekspansi atau tanpa menambah posisi baru untuk tenaga kerja di perusahaan. Biaya merekrut dan melatih pekerja baru adalah salah satu konsekuensi keuangan terbesar dalam turnover karyawan. Jika perusahaan terus-menerus mencari cara-cara baru untuk menjangkau dan menarik calon karyawan baru, maka *turnover* adalah maslahnya. Biaya ini dapat berupa iklan di surat kabar, perjalanan ke pameran karir, perekrutan sacara *online* dan pengembangan paket insentif bagi karyawan baru.

2. *An Overworked Human Resource Departement.*

   Turnover pekerja menempatkan ketegangan pada departemen SDM, dimana harus melakukan sejumlah tugas setiap kali pekerja keluar dan pekerja pengganti datang. Untuk mengelola pekerja yang keluar, tugas ini meliputi wawancara keluar, menentukan gaji akhirnya, mengumpulkan persedian dan peralatan perusahaan dan mengelola pesangon. Untuk pekerja pengganti, departemen bisnis SDM harus meninjau aplikasi, melakukan waancara, orientasi karyawan baru dan menempatkan mereka dalam sistem penggajian. Jika departemen SDM terbebani biaya yang sangat besar atau keseluruhan kinerjanya menjadi menurun, hal ini dapat menunjukan meningkatnya tingkat bahaya *turnover* perusahaan.

3. Kurangnya Pengalaman Kerja.

   Salah satu gejala abstrak dari *turnover* karyawan karyawan adalah kurangnya karyawan senior atau berpengalaman di tempat kerja. Kurangnya pengalaman dapat menempatkan lebih banyak tanggung jawab pada manajer dan supervisor yang terus menerus bekerja dengan staf yang kurang berpengalaman. Jika para pekerja yag memiliki ciri meninggalkan perusahaan setelah beberapa tahun, perusahaan akan memiliki kandidat internal yang lebih sedikit untuk dipromosikan. Hal ini akan merampas kemampuan perusahaan dalam mempromosikan budaya perusahaan yang konsisten, karena setiap pekerja baru dapat membawa ide-ide baru dan harapan baru yang dapat mencampur budaya perusahan yang sudah ada.

4. Kurangnya Loyalitas.

   Secara umum kurangnya loyalitas antara karyawan bisnis merupakan prediktor sekaligus hasil dari tingginya tingkat turnover. Rendahnya motivasi dan keengganan untuk menerima akuntabilitas dapat menjadi tanda-tanda bahwa seorang karyawan tidak dipedulikan mengenai stabilitas pekerjaan dan mungkin ia akan mencari pekerjaan di tempat lain. Jika pekerjaan baru dan rekan-rekan yang berpengalaman tetap mengalami kekurangan tersebut dalam jangka panjang, mereka akan merasa seolah-olah mereka juga akan meninggalkan perusahaan tersebut walaupun adanya gaji yang tinggi ataupun pengauan dari perusahaan. Kurangnya loyalitas akan membuat *turnover* terus terjadi sampai adanya langkah untuk menghentikan hal tersebut dari pemimpin bisnis/atasan.

2.1.5.6 Dampak Terjadinya Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah Karyawan dapat menyebabkan kerugian yang cukup besar bagi perusahaan. Berikut ini adalah dampak-dampak keinginan berpindah berdasarkan ACAS (2010,p.26):

1. Biaya tambahan yang harus dikeluarkan perushaaan untuk periklanan, perekrutan dan pelatihan karyawan baru.
2. Pembayaran lembur dan tingkat staf yang tidak semestinya tinggi.
3. Interupsi aliran kerja.
4. Tingginya tingkat stres yang berhubungan dengan absensi pekerja.
5. Pekerja jangka panjang menjadi gelisah dan meninggalkan perusahaan.

6. Moral yang rendah dan mengakibatkan rendahnya produktivitas dan layanan kepada pelanggan. Selain itu, moral rendah juga dapat menyebabkan lebih banyak pekerja yang pergi meninggalkan perusahaan dan meningkatkan ketidakpuasan kerja bagi pekerja yang memilih untuk tetap menetap di perusahaan tersebut.
7. *Turnover* merusak reputasi organisasi tersebut.

2.1.5.7 Indikator Keinginan Berpindah

Lum et al (1998) dalam Kucoro (2012:5) menyatakan bahwa indikator keinginan berpindah yaitu:

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar) : mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah di lihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya di awali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.
2. *Job search* (pencarian pekerjaan) : mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.
3. *Thinking of quit* (memikirkan keluar) :mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga

keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dikaitkan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai tabel 2.1 berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja,Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja terhadap Keinginan Berpindah pada Karyawan PT.Indorama Synthetics Tbk 2018	Lingkungan Kerja, Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja dan Keinginan Berpindah berada pada kategori cukup, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keinginan Berpindah, Ketidakamanan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keinginan Berpindah, dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keinginan Berpindah. Hasil penelitian ini disebabkan karena karyawan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuannya, kurang adanya kerja sama dengan setiap rekan kerjanya, kurang merasa puas dengan kinerjanya sehingga dapat para karyawan tersebut mencari informasi mengenai pekerjaan di perusahaan lain.		
2	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado Gishella Paat, Bernhard	Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keinginan Berpindah. Selanjutnya, secara simultan Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh	Memakai variabel stres kerja sebagai variabel independen dan keinginan berpindah sebagai	Tidak ada variabel ketidakamanan kerja dalam penelitian ini sedangkan penulis

	Tewal,Arazzi Bin H. Jan (2017)	terhadap keinginan berpindah karyawan. Penelitian dari Pradharma (2015), menunjukkan bahwa stres kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar.	variable dependen. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara	menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen.
3	Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepercayaan Organisasional Pada Keinginan Berpindah Abdullah Al Fadzilah, S. Martono (2016)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan pada keinginan berpindah. Penelitian ini menyimpulkan semakin tinggi ketidakaman kerja akan meningkatkan keinginan berpindah dan semakin tinggi komitmen serta kepercayaan organisasional akan menurunkan keinginan berpindah	Memakai variabel ketidakamanan kerja sebagai variabel independen dan keinginan berpindah sebagai variable dependen.	Tidak ada variabel stres kerja dalam penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen
4	Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang) Mirza Setyawan Ajiputra, Ahyar Yuniawan (2016)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keingian berpindah. Karyawan yang mengalami tekanan ketidakamanan kerja memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya (Irwandi, 2002). Penelitian yang dilakukan Orhan et al. (2014) menjelaskan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap keinginan berpindah.	Memakai variabel ketidakamanan kerja sebagai variabel independen dan keinginan berpindah sebagai variable dependen	Tidak ada variabel ketidakamanan kerja dalam penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen.

5	*The Impact of Job Stress on Turnover Intention: A Study of Reputed Apparel Firm in Sri Lanka* Sewwandi, D.V.S. and Perere, G.D.N. (2016)	Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa ada dampak positif dari stres kerja pada intensi turnover di antara operator mesin di perusahaan pakaian terkenal di Sri Lanka. Disimpulkan bahwa ada dampak positif dari stres kerja pada intensi turnover yang berarti bahwa mayoritas operator mesin memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. Selanjutnya, penelitian ini juga mendukung pandangan bahwa manajer perusahaan pakaian harus mendapatkan langkah-langkah strategis untuk mengurangi stres kerja dan keinginan berpindah di antara karyawan.	Memakai variabel stres kerja sebagai variabel independen dan keinginan berpindah sebagai variable dependen.	Tidak ada variabel ketidakamanan kerja dalam penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen
6	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. Nurul Hidayati Dewi Trisnawati (2016)	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan PT.Wahana Sahabat Utama	Memakai variabel stres kerja sebagai variabel independen dan keingnaian berpindah sebagai variable dependen.	Tidak ada variabel keinginan berpindah dalam penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen. sampel penelitian sejumlah 35 karyawan bagian marketing yang merupakan sampel jenuh.
7	Pengaruh Kepuasan Kerja,	Stres kerja berpengaruh	Memakai	Tidak ada

	Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali I Putu Agus Pande Saeka, I Wayan Suana (2016)	positif terhadap keinginan berpindah. Apabila karyawan mengalami stres kerja maka akan dapat meningkatkan niat karyawan untuk berpindah tempat kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Waspodo dkk. (2013), menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap keinginan berpindah, ini artinya jika stres kerja meningkat maka keinginan berpindah akan meningkat juga.	variabel stres kerja sebagai variabel independen dan keinginan berpindah sebagai variable dependen. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner.	variabel ketidakamanan kerja dalam penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen.
7	Pengaruh *Work-Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan Wanita. Ni Wayan Mega Sari Apri Yani, I Gde Adnyana Sudibya Agoes Ganesha Rahyuda (2016)	stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan berpindah. Tingginya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja (Manurung dan Ratnawati, 2012; Rismawan dkk., 2014).	Memakai variabel stres kerja sebagai variabel independen dan keinginan berpindah sebagai variable dependen.	Tidak ada variabel ketidakamanan kerja dalam penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen.
9	Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta Laksmi Sito Dwi Irvianti; Renno Eka Verina (2015)	Variabel X3 (lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (turnover intention). Lingkungan kerja yang tidak membuat nyaman karyawan menjadi alasan turnover intention yang tinggi di antara karyawan. Kualitas pengawasan di dalam lingkungan kerja merupakan pengaruh	Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, wawancara, studi kepustakaan dan	Tidak ada variabel ketidakamanan kerja dalam penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen

		yang signifikan terhadap turnover intention karyawan. Kurangnya pengawasan dan dukungan dari atasan dalam melakukan tugas akan mengarah pada tingkat turnover intention (Imran et. al., 2013).	kuesioner. Sedangkan sampel yang dipakai menggunakan rumus Slovin.	
10	Analisis Keterkaitan Karyawan Terhadap Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado Lidya Ribkha Genta Polii (2015)	Hasil penelitan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signfikan terhadap keinginan berpindah. Artinya di RS. Siloam Manado tinggi rendahnya keinginan berpindah karyawan telah dipengaruhi oleh lingkungan kerja ditempat tersebut. Dalam hal ini berdasarkan persepsi karyawan intensi untuk keluar tetap dimiliki walaupun lingkungan kerja semakin diperbaiki. Hal ini memungkinkan jika memang karyawan tersebut sudah ingin berhenti dari pekerjaannya saat ini atau ingin mencari pekerjaan lain dalam suasana lingkungan kerja yang baru (bukan rumah sakit). Hasil yang berbeda dari penelitian Irvianti , Laksmi Sito Dwi, Renno Eka Verina (2015), yaitu Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.	Memakai variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan keinginan berpindah sebagai variable dependen.	Tidak ada variabel ketidakamanan kerja, stres kerja dalam penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen
11	*The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and Turnover Intention in Private*	Menurut hasil analisis regresi hierarkis, dimensi kuantitatif dan kualitatif dari	Memakai variabel ketidakamanan kerja	Tidak ada variabel stres kerja dalam

	Hospitals Mustafa Günalan & Adnan Ceylan (2015)	ketidakamanan pekerjaan memiliki efek positif pada intensi turnover. Hasil dari penelitian yang meneliti efek ketidakamanan pekerjaan pada intensi turnover menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara variabel-variabel ini (misalnya Sora, Caballer, & Peiró, 2010). Dalam hal profesi kesehatan, penelitian yang meneliti hubungan antara dua variabel ini juga menemukan hubungan positif antara dua variabel ini (misalnya Mosadeghard, 2013; Zeytinoglu, Denton, & Plenderleith, 2011; Laine et al., 2009).	sebagai variabel independen	penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen, dan variabel keinginan berpindah digunakan sebagai variabel indepeneden
12	Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan Putu Agus Eka Rismawan, Wayan Gede Supartha, Ni Nyoman Kerti Yasa (2014)	Berdasarkan hasil analisis disimpulkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar	Memakai variabel stres kerja sebagai variabel independen dan keinginan berpindah sebagai variable dependen.	Tidak ada variabel ketidakamanan kerja dalam penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel independen.
13	*The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE* Nasrin Arshadi , Hojat Damiri (2013)	hubungan positif antara stres kerja dan keinginan berpindah. Selain itu, self-esteem berbasis organisasi (OBSE) secara signifikan memoderasi hubungan stres kerja dengan intensi turnover dan kinerja pekerjaan. Hasil kami juga menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan	Memakai variabel ketidakamanan kerja sebagai variabel independen dan keinginan berpindah sebagai variable dependen.	Tidak ada variabel ketidakamanan kerja dalam penelitian ini sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut sebagai variabel

		positif dengan intensi turnover (H2). Hubungan yang signifikan antara stres kerja dan turnover intention juga ditemukan oleh Layne, Hohenshil, & Singh (2004). Stresor di lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang pada gilirannya mengarah pada niat untuk meninggalkan pekerjaan (Applebaum et al., 2010). Stres adalah emosi yang menurunkan satifikasi pekerjaan dan meningkatkan turnover (Cote & Morgan, 2002).		independen.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dilihat dari fenomena perusahaan lingkungan kerja, ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah. Permasalahan ketenaga kerjaan secara umum yang banyak dihadapi oleh setiap perusahaan antara lain intensi keinginan berpindah, komitmen organisasional, *turnover*, stres kerja, ketidakamanan kerja, turunnya motivasi, kepuasan kerja, kepuasan gaji, rasa ketidak adilan, turunnya produktifitas kerja dan berbagai macam permasalahan *human behavior* lainnya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayanti (2007).

ketidakamanan kerja, merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidakpasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan (Wening (2005), Utami (2009), dan Wijaya (2010). Ketidakamanan kerja juga dapat dipahami sebagai perasaan tertekan yang dirasakan karyawan mengenai tidak tercapainya harapanharapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan nyaman dan kesempatan karir jangka panjang.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Berpindah

Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dimana ketika lingkungan kerja di suatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja seperti penerangan atau cahaya yang cukup dan keamanan di tempat kerja yang terjamin maka dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama di perusahaan tersebut dan dapat dikatakan *turnover intention* akan semakin tinggi (Joarder dkk., 2011; Applebaum dan Fowler, 2010)

2.2.2 Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Keinginan Berpindah

Seseorang mempunyai keinginan untuk berpindah dari pekerjaan juga karena salah satunya sudah merasa tidak aman untuk tetap bekerja dalam perusahaan. Penelitian Ismail (2015) menyatakan :

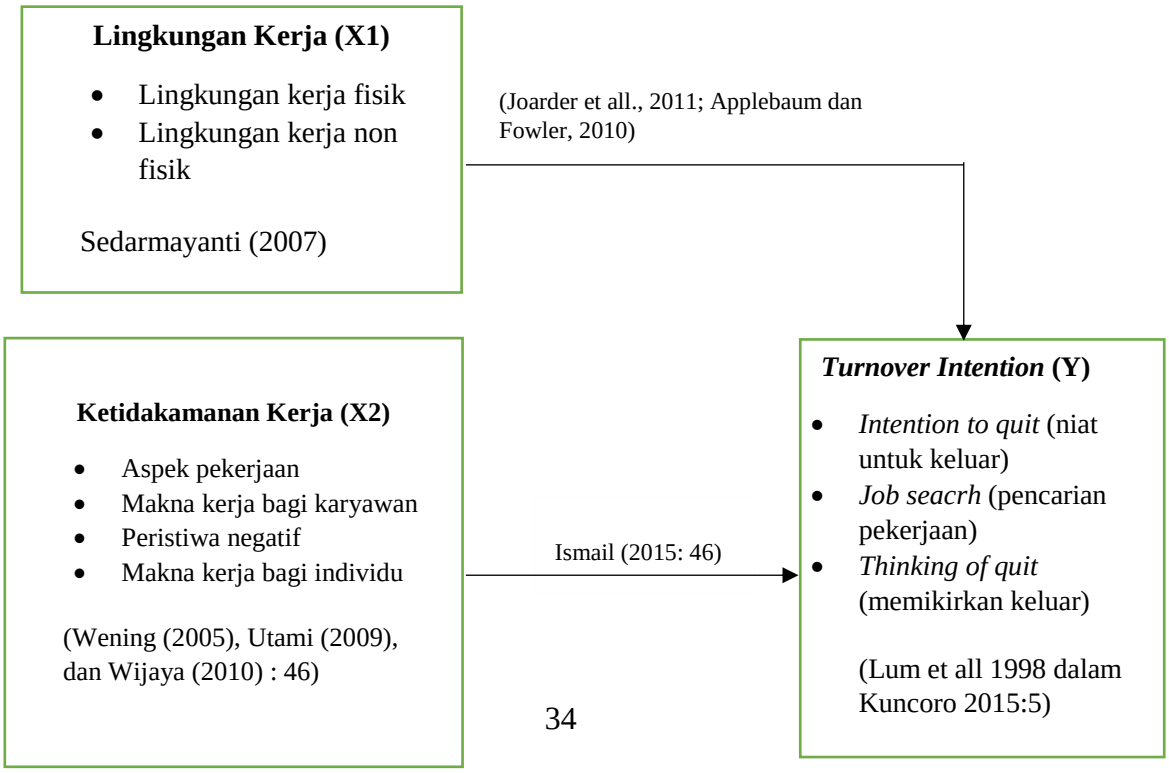
"when employees experience high job insecurity, they will be more likely to have a high intention to quit their jobs".

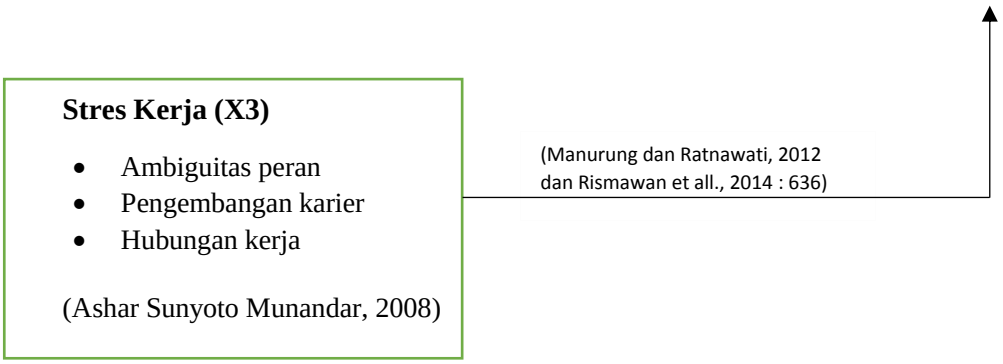
Jadi jika karyawan merasakan suatu tingkat ancaman yang tinggi terhadap aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Keinginan Berpindah

Turnover intention adalah masalah umum yang sering dihadapi oleh perusahaan. *Turnover intention* dipicu oleh stres kerja yang dialami oleh karyawan Tingginya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja (Manurung dan Ratnawati, 2012; Rismawan dkk., 2014).

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka dirumuskan paradigma mengenai pengaruh lingkungan kerja, ketidakamanan kerja, dan stres kerja terhadap keinginan berpindah





Gambar 2. 1
Paradigma Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64), menjelaskan tentang hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja cukup, ketidakamanan kerja cukup , stres kerja cukup, Keinginan Berpindah baik di PT. Indo-rama Synthetics Tbk Purwakarta

H2 : Adanya pengaruh Lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah di PT. Indo-rama Synthetics Tbk Purwakarta

H3 : Adanya pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap keinginan berpindah di PT. Indo-rama Synthetics Tbk Purwakarta.

H4 : Adanya pengaruh Stres Kerja terhadap keinginan berpindah di PT. Indo-rama Synthetics Tbk Purwakarta.