

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan semua kekuatan atau potensi atau apa-apa yang dimiliki manusia, seperti: akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, bakat berkomunikasi dengan pihak lain, memiliki cipta, rasa, karsa dan karya. Dengan demikian, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Bagi perusahaan ada tiga sumber daya strategis lain yang mutlak harus mereka miliki untuk dapat menjadi sebuah perusahaan yang unggul. Tiga sumber daya kritis tersebut adalah:

1. *Financial resource* yaitu, sumber daya yang berbentuk dana/modal financial yang dimiliki.
2. *Human resource* yaitu, sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat di sebut sebagai modal insani.
3. *Informational resource* yaitu, sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis ataupun taktis.

Dari ketiga resources yang bersifat strategis tersebut, hampir semua pimpinan besar dan modern sekarang mengakui bahwa paling sulit diperoleh dan

dikelola adalah *human resource* yaitu sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang pas dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan

organisasi. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Herman (2018:6) yaitu, suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, leading, dan controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Pendapat yang lain disampaikan oleh Flippo (2018:7) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan pengembangan hingga pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu organisasi dan masyarakat. Secara garis besar aktivitas manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi empat yaitu:

1. *Preparation and selection*, terdiri dari:
 - a. *Job Analysis and Design*, Proses *job analysis and design* adalah akan menghasilkan output berupa deskripsi pekerjaan yaitu sebuah deskripsi

suatu jabatan tertulis yang menjelaskan tugas-tugas, kondisi kerja, dan aspek-aspek lain terkait suatu jabatan tertentu di dalam organisasi.

- b. *Human Resource Planning* Proses perencanaan ini sangat penting supaya organisasi bisa dengan tepat memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia, tidak kekurangan juga tidak berlebihan. Selain itu, proses perencanaan ini juga bertujuan untuk mengetahui jenis orang seperti apakah yang dibutuhkan organisasi, sehingga proses perencanaan ini bukan hanya proses perencanaan kuantitatif berkaitan dengan jumlah pekerja, tetapi juga proses perencanaan kualitatif yang berhubungan dengan jenis talent yang dibutuhkan organisasi.
- c. *Recruitment*, Rekrutmen adalah proses menarik, mengundang, dan menemukan orang-orang yang dianggap memenuhi kualifikasi untuk menduduki jabatan tertentu di dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sering disebut sebagai proses *pool of talent*, yaitu proses ketika organisasi mencoba mengumpulkan kandidat-kandidat terbaik yang menduduki jabatan/posisi tertentu.
- d. *Selection*, Seleksi adalah proses pemilihan kandidat terbaik yang telah dikumpulkan dalam proses rekrutmen. Proses seleksi melibatkan beberapa aktivitas yang bertujuan untuk menyaring dan menentukan kandidat manakah yang akan dipekerjakan. Beberapa aktivitas yang umumnya digunakan untuk menyaring dan memilih kandidat adalah tes dan wawancara.

2. *Development and evaluation*, terdiri dari:

- a. *Orientation, Placement, and Separation* Orientasi bertujuan untuk memperkenalkan nilai-nilai, norma-norma, dan kebiasaan-kebiasaan organisasi sehingga ia mampu beradaptasi dan berkinerja dengan baik tanpa menemui hambatan. Penempatan adalah proses penentuan posisi seseorang didalam organisasi. Sedangkan separation adalah suatu kondisi ketika pekerja meninggalkan organisasi, bisa disebabkan karena pensiun, pemutusan hubungan kerja, atau pindah kerja.
- b. *Training and Development* Pelatihan dan pengembangan dibedakan dalam horison waktunya. Apabila pelatihan bertujuan untuk membantu pekerja melaksanakan tugasnya saat ini (now) sedangkan pengembangan membantu pekerja agar mampu melaksanakan tugas yang mungkin akan diembannya (future).
- c. *Career Planing*, Perencanaan karir adalah proses ketika seseorang memilih goal kariernya dan strategi yang akan ditempuhnya untuk mencapai goal tersebut.
- d. *Performance Appraisal*, Penilaian kinerja adalah sebuah proses ketika organisasi mengevaluasi kinerja seorang individu di dalam organisasi.

3. *Compentation and protection*, terdiri dari:

- a. *Wages and Salaries* Upah (*wage*) atau gaji (*salary*) merupakan imbal balik yang diterima oleh individu sebagai balas jasa atau kontribusinya terhadap organisasi. Dalam penentuan upah atau gaji ini harus memenuhi dua syarat yaitu internal equity dan external equity.

- b. *Incentive and Gainsharing Insentif* adalah bentuk reward yang diberikan organisasi kepada pekerja berkaitan dengan kinerja yang diberikan oleh pekerja tersebut. Sedangkan gainsharing berhubungan peningkatan kinerja organisasi (gain) yang dibarengi dengan pendistribusian (sharing) benefit bagi para karyawan.
- c. *Benefits and Services Benefit and service* adalah kompensasi yang tidak berbentuk kas sehingga sering disebut sebagai indirect compensation. Salah satu contohnya adalah asuransi.
- d. *Security, Safety, and Health* Ketika bekerja, pekerja harus dilindungi jiwa dan raganya. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta keamanan pekerja adalah hal yang paling penting diperhatikan. Apabila pekerja merasa terlindungi tentu ia akan berkinerja dengan baik, selain itu juga mengurangi resiko organisasi untuk mengeluarkan biaya yang banyak untuk menanggung biaya kecelakaan kerja serta terhindar dari resiko hukum karena penuntutan dan ketidakpatuhan terhadap standar keamanan kerja.
- e. *Employe relation* Adalah hubungan yang melibatkan tiga pihak yang berkepentingan dalam proses kerja yaitu pekerja itu sendiri, organisasi/perusahaan, dan pemerintah.

2.2 Job Insecurity

2.2.1 Pengertian Job Insecurity

Job Insecurity merupakan rasa tidak aman dalam bekerja yaitu ancaman untuk tidak lagi menjadi pegawai tetap pada perusahaan yang sama. *Employer*

insecurity merupakan rasa tidak aman untuk tetap dapat menjadi karyawan dengan jenis pekerjaan atau pada lokasi yang berbeda namun masih dalam perusahaan yang sama. *Employment security* merupakan rasa tidak aman yang mencakup di dalamnya tidak adanya kesempatan untuk berganti perusahaan.

Lompoliu dkk (2020) mendefinisikan *Job Insecurity* sebagai kekhawatiran tentang pekerjaan yang berdampak pada ketidakamanan tentang konsekuensi pekerjaan yang mencakup ketidakpastian tentang kelangsungan pekerjaan di masa depan disebabkan oleh jobdesk yang tidak sesuai dan pekerjaan sehingga karyawan memiliki rasa *Turnover Intention* tinggi. Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018, p.3) *Job Insecurity* atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan.

Menurut Audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Menurut Saputra (2017) *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis

pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak tetap, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*.

Menurut Ayu (2019) *Job Insecurity* sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis seperti tidak bisa tidur dan kehilangan nafsu atau selera makan. Stress sendiri mempunyai definisi suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

2.2.2 Bentuk-bentuk *Job Insecurity*

Menurut Putri (2017) Bentuk-bentuk ketidakamanan kerja yaitu:

1. Ketidakamanan kerja kuantitatif Khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan.
2. Ketidakamanan kerja kualitatif Mengacu ada perasaan potensi kerugian dalam posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji pengembangan.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Saputra (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity* adalah:

1. Lokus Kontrol. Lokus kontrol internal yaitu sejauh mana individu melihat peristiwa dalam kehidupan mereka sebagaimana ditentukan oleh perilaku mereka sendiri. Lokus kontrol eksternal berupa faktor-faktor lingkungan.
2. Ketidakjelasan Peran. Ketidakjelasan peran terjadi ketika seseorang individu tidak mengetahui tanggung jawabnya dan tujuan pekerjaannya.

3. **Konflik Peran.** Konflik peran terjadi ketika karyawan mengalami permintaan dari berbagai sumber sehingga menyebabkan meningkatnya ketidakpastian dalam berperan.
4. **Komunikasi Organisasi.** Akses informasi dan kualitas komunikasi organisasi telah dikaitkan dengan tingkat yang lebih rendah dari ketidakamanan kerja. Komunikasi organisasi yang buruk dapat melemahkan kontrak psikologis dan menyebabkan karyawan bertanya akan apa yang diinginkan organisasi dari mereka.
5. **Perubahan Organisasi.** Perubahan organisasi berupa perampingan, Pemutusan hubungan kerja (PHK) dan lain sebagainya dapat membuat karyawan merasa kontrak psikologis. Kurangnya prediktabilitas dan kontrol selama masa ketidakpastian dapat menyebabkan pelanggaran dan tingginya ketidakamanan kerja oleh karyawan.
6. **Usia.** Karyawan yang lebih tua memiliki harapan yang lebih besar dan juga besar kemungkinan karyawan tersebut melakukan pelanggaran ketika harapan tersebut tidak terpenuhi.
7. **Jenis Kelamin.** Kecenderungan lebih besar wanita merasakan ketidakberdayaan dalam pasar tenaga kerja, sehingga mereka kurang memiliki kontrol dalam menguasai kepegawaian mereka dikemudian hari, merasakan stress ketika kehilangan pekerjaan, dan berharap lebih dekat dengan pemberi kerja.
8. **Pendidikan.** Karyawan-karyawan yang tingkat pendidikannya rendah akan menunjukkan sikap royal terhadap perusahaan dimana sikap royal tersebut

sebagai pertukaran untuk dapat tetap berpartisipasi dalam perusahaan untuk jangka panjang.

9. Jenis Pekerjaan. Pekerja kerah putih kurang merasa ketidakamanan kerja daripada karyawan kerah biru. Dikarenakan karyawan kerah biru cenderung bekerja pada industri seperti bekerja pada pabrik, mereka lebih besar kemungkinan untuk diberhentikan dan permintaan semakin kecil pada karyawan yang kurang terampil karena perubahan teknologi dan perdagangan internasional.
10. Status Kepegawaian. Karyawan sementara dan karyawan paruh waktu lebih besar ketidakamanan kerja daripada karyawan permanen disebabkan karyawan sementara dan karyawan paruh waktu tidak terikat pada organisasi. Ketika perampingan dan restrukturisasi terjadi, karyawan penuh waktu yang akan dipilih untuk tetap berada didalam organisasi.

2.2.4 Indikator *Job Insecurity*

Menurut Audina (2018) Indikator yang dapat mengukur *Job Insecurity* adalah:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu. Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan.
2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan. Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait

aspek-aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.
4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai komponen pekerjaan.

Umumnya *Job Insecurity* dirasakan ketika adanya ketidakpastian atas masa depan karyawan dan perubahan lingkungan kerja (Buchanan dan Huczynski, 2017). dimana *Job Insecurity* merupakan cerminan ketidakberdayaan karyawan atas perubahan yang terjadi dan merupakan predictor dari intensi *turnover* karyawan (Halimah et al., 2016). Heryanda (2019:69) mengungkapkan bahwa *Job Insecurity* berperan sebagai jaminan pekerjaan yang mengindikasikan apabila lingkungan kerja tidak aman maka akan ada peningkatan intensi *turnover*. Hal ini perlu mendapatkan perhatian perusahaan karena sikap karyawan yang merasa terancam pekerjaannya bisa mengarah kepada keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Dari pengertian yang di uraikan diatas, maka *Job Insecurity* adalah rasa ketidakamanan dalam bekerja yang diakibatkan oleh rasa takut akan tidak adanya jaminan dalam bekerja, serta diliputi rasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga

timbul rasa ingin keluar dari pekerjaan. *Job Insecurity* terdiri dari dua aspek, yaitu aspek ancaman akan kehilangan pekerjaan itu sendiri dan aspek ancaman kehilangan fase-fase penting dalam pekerjaan, seperti gaji, kesempatan untuk promosi dan lain sebagainya.

Berdasarkan pada kedua aspek *Job Insecurity* dalam mengembangkan indikator *Job Insecurity* menjadi:

1. Keparahancaman (*severity of threat*)

Keparahancaman meliputi seberapa besar individu mempersepsikan adanya ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan dan ancaman terhadap pekerjaan secara keseluruhan.

- a. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan

Aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti kebebasan menentukan jadwal pekerjaan, dll. Persepsi seseorang mengenai besarnya ancaman aspek-aspek pekerjaan dapat diketahui melalui seberapa besar aspek-aspek itu dirasakan penting dan seberapa besar kemungkinan individu akan kehilangan aspek-aspek tersebut. Semakin penting dan semakin tinggi aspek-aspek tersebut dipersepsikan mungkin hilang. Maka semakin tinggi tingkat ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan yang dirasakan individu tersebut.

- b. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan

Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan merupakan persepsi seseorang mengenai adanya kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, seperti diberhentikan untuk sementara waktu.

Ancaman tersebut dapat diketahui melalui seberapa penting dan seberapa mungkin kejadian-kejadian negatif tersebut dipersepsikan akan mempengaruhi pekerjaannya secara keseluruhan.

2. Ketidakberdayaan (*powerlessness*)

Ketidakberdayaan menunjukkan ketidakmampuan seseorang untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan. Semakin individu merasa tidak berdaya, semakin tinggi tingkat *Job Insecurity*.

2.2.5 Dimensi *Job Insecurity*

Dimensi *Job Insecurity* menurut Nugraha (2019) menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *Job Insecurity*, yaitu:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu.
2. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu
5. Tingkat Ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019:72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial

yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetyo, 2018:89).

Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Teori-teori para ahli (dalam Safitri & Astutik, 2019:15), Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (2019:15) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sementara itu, Sinambela et al (2018:89) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020:37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Mangkunegara (2017:37) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah

tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain. Dalam kesempatan lain, Wijono (2015:144) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap target organisasi. Stres kerja juga dikatakan sebagai faktor penghambat dan pengganggu individu dalam produktivitas di lingkungan kerja.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2018:50) stres merupakan pengalaman yang dirasakan seseorang bersifat internal serta mampu menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis dalam diri seseorang tersebut yang merupakan akibat dari luar organisasi atau orang lain. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan di atas maka stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, psikologis, kondisi pikiran dan kondisi fisik seseorang yang menimbulkan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami kondisi tertekan oleh pekerjaan.

2.3.2 Jenis Stres

Stres kerja terdiri berbagai jenis dan beragam, diantaranya stres kerja yang dapat memberikan gairah dan menstimulus para pegawai untuk merasa lebih bersemangat saat bekerja, adanya tantangan yang dianggap sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras, namun ada stres yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, rutinitas kerja yang menimbulkan kejenuhan, dan rekan kerja yang tidak kompeten.

Berney dan Selye (2018:4-5) mengungkapkan ada empat jenis stres:

1. *Eustress (good stress)*, yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
2. *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
3. *Hyperstress*, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
4. *Hypostress*, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Menurut Yuliana, et al., (2019:5) stres kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. *Eustress*, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi
2. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja terdiri dari berbagai jenis, yaitu *eustress*, *distress*, *hyperstress*, dan *hypostress*. *Eustress*

merupakan jenis stres yang positif karena stres ini dapat memberikan stimulus dan gairah seperti tantangan kerja yang diberikan diinterpretasikan sebagai motivasi diri untuk bekerja lebih keras. Distress merupakan stres yang negatif karena dapat menyebabkan turunnya gairah bekerja. Hal ini disebabkan akibat adanya tuntutan dan tanggung jawab yang berlebihan yang dapat menguras energi individu sehingga hal ini dapat mengakibatkan penurunan hasil kerja dan meningkatkan tingkat absensi.

Hyperstress adalah jenis stres tingkat tinggi yang terjadi akibat rasa cemas berlebihan yang dirasakan individu yang mengalaminya. *Hypostress* merupakan jenis stres yang dirasakan pegawai akibat kurangnya stimulus, rutinitas kerja serta pekerjaan yang kurang menantang dapat memicu kebosanan bagi individu yang mengalaminya.

2.3.3 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Dwiyantri (2019:75) terdapat beberapa faktor penyebab atau sumber munculnya stres kerja, antara lain:

1. Tidak adanya dukungan sosial.

Artinya, stres akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa, para karyawan yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan (khususnya moral) dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman dan sebagainya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan

dari rekan kerjanya (baik pimpinan maupun bawahan) akan cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

2. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan.

Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stres kerja juga bisa terjadi ketika seorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.

3. Pelecehan seksual.

Yakni, kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikonotasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini bisa dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan semacamnya sampai yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya. Dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stres kerja adalah perlakuan kasar atau penganiayaan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan namun tak kunjung terwujud hanya karena wanita. Stres akibat pelecehan seksual banyak terjadi pada negara yang tingkat kesadaran warga (khususnya wanita) terhadap persamaan jenis kelamin cukup tinggi, namun tidak ada undang-undang yang melindunginya.

4. Kondisi lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Disamping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain.

5. Manajemen yang tidak sehat.

Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajemen yang cenderung neurotis, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa/kejadian yang semestinya sepele dan sebagainya, seseorang akan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menimbulkan stress.

6. Tipe kepribadian.

Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabar, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung

tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif. Dengan begitu, bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami dilema ketika mengambil pegawai dengan kepribadian tipe A. Sebab, disisi akan memperoleh hasil yang bagus dan pekerjaan mereka, namun disisi lain perusahaan akan mendapatkan pegawai yang mendapat resiko serangan/sakit jantung.

7. Peristiwa/pengalaman pribadi.

Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum.

Menurut Robbins dan Judge (2015:430-432) menunjukkan bahwa faktor atau sumber dari stres kerja meliputi faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor pribadi. Penjelasan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor lingkungan.

Seperti ketidakpastian lingkungan seperti desain struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stres diantara karyawan di dalam organisasi tersebut. Ketidakpastian merupakan alasan terbesar orang-orang yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasi. Terdapat tipe ketidakpastian lingkungan yang utama yaitu ekonomi, politik, dan teknologi.

2. Faktor-faktor organisasional.

Tidak terdapat kekurangan faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang sangat menuntut dan tidak sensitif, serta para rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh faktor stres kerja dari organisasional. Kategori faktor stres kerja organisasional adalah:

- a. Tuntutan tugas yaitu terkait dengan pekerjaan seseorang, suatu kelompok meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh kesesakan dan kebisingan merupakan salah satu sumber timbulnya stres.
- b. Tuntutan peranan yaitu terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang individu pegang dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran berlebihan terjadi 29 ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak dari batas waktu yang ditentukan.
- c. Tuntutan interpersonal yaitu tekanan yang timbul dari karyawan lainnya seperti kurangnya dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang kurang baik.

3. Faktor-faktor pribadi

Faktor-faktor di dalam kehidupan pribadi dari karyawan yaitu permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian individu itu sendiri mempunyai perasaan persepsi yang menganggap pekerjaannya yang kurang baik.

Berdasarkan ulasan teori di atas, penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor stres kerja berasal dari luar dan dalam diri individu tersebut. Faktor-faktor dari luar individu meliputi lingkungan sosial, lingkungan keluarga, lingkungan kerja. Hubungan lingkungan sekitar individu menjadi salah satu faktor penyebab stres kerja serta keadaan atau atmosfer juga memengaruhi seorang individu mengalami stres kerja. Sedangkan faktor dari dalam diri individu meliputi ketidakmampuan individu dalam mengikuti lingkungan sekitar yang menyebabkan individu merasa tertekan dan terbebani.

2.3.4 Dimensi Stres Kerja

Berikut merupakan dimensi stres kerja menurut Mangkunegara (2017) adalah:

1. Beban kerja

Beban kerja merupakan suatu tanggungan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Beban kerja yang berlebih dengan rentang waktu penyelesaian yang singkat cenderung akan membebani karyawannya dengan pikiran dan tekanan. Semakin tinggi beban kerja yang di tanggung karyawan maka akan semakin tinggi juga stres kerja yang

dialaminya. Beban kerja yang tinggi harus disertai dengan rentang waktu penyelesaian yang lama.

2. Waktu kerja

Baik buruknya hasil sebuah pekerjaan tergantung dengan waktu penyelesaian yang dibutuhkan. Rentang waktu kerja yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan cenderung akan menghasilkan output yang maksimal. Jika karyawan dihadapi dengan beban kerja yang tinggi namun dengan tuntutan waktu penyelesaian yang singkat, karyawan akan cenderung merasakan stres dikarenakan tekanan pekerjaan yang harus dicapainya yang tentu saja akan mempengaruhi karirnya di perusahaan.

3. Umpan balik.

Seorang karyawan cenderung akan merasa dihargai jika pekerjaan yang telah diselesaikannya mendapatkan umpan balik yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan umpan balik yang baik akan membuat karyawan merasa di apresiasi dan dihargai oleh perusahaan. Namun jika umpan balik yang diberikan tidak sesuai maka karyawan cenderung akan merasakan kegelisahan atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Karyawan membutuhkan kritik dan saran agar mereka mengetahui arah mana yang harus mereka ambil dalam bekerja. Jika hal tersebut tidak didapatkan maka karyawan akan merasakan kebingungan yang berujung menjadi sebuah pikiran yang dapat menyebabkan stres dan mengganggu kinerjanya.

4. Tanggung Jawab

Keadaan dimana seseorang diberikan wewenang penuh untuk menanggung resiko, sebab dan akibat dari sebuah pekerjaan ataupun tugas tugas yang di tanggungkan kepadanya. Setiap karyawan harus bisa mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yangtelah diberikan kepadanya, baik dalam hal ketepatan waktu, kualitas yang dihasilkan dan manfaat yang didapatkan untuk perusahaan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat membuat karyawan merasakan stress kerja karena hal tersebut dapat membebani dan menumbuhkan rasa ketakutan tersendiri dalam proses mencapainya.

2.3.5 Indikator Stres Kerja

Menurut Manurung dan Ratnawati (2015), mengemukakan ada dua indikator stres kerja, yaitu:

1) Stres Organisasi

Yang terdiri atas kebijakan organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.

2) Stres Individual

Yang terjadi atas timbulnya konflik antar individu, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A, control personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat

individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai (KBBI). Sedangkan dalam *Cambridge Dictionary*, kepuasan kerja adalah perasaan senang dan berprestasi yang dialami dalam pekerjaan dan ketika seseorang tahu bahwa pekerjaannya layak dilakukan, atau sejauh mana pekerjaan itu memberi perasaan bahwa seseorang akan lebih tertarik pada kepuasan kerja daripada mendapatkan uang dalam jumlah besar.

Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Sudaryo at al., (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya.

2.4.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2018; 225) yaitu sebagai berikut:

a. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c. Pencapaian Nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Komponen genetik (*Genetic Components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.4.3 Aspek - Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Jewell dan Siegal (2019) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

- a. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- b. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- c. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

2.4.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi Kepuasan Kerja Menurut Stephen Robbins (2017:324), mengajukan empat dimensi pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

1. Tantangan Pekerjaan

Karyawan cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang kurang menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Dibawah kondisi

menantang-menantang. Sebagian besar pekerjaan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Reward yang memadai

Kecenderungan pekerjaan dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang adil, tidak mendua dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerjaan menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerjaan mencari uang dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain kepuasan kerja. Banyak pula pekerjaan yang mencari kewenangan, promosi perkembangan pribadi, dan status sosial.

3. Kondisi kerja yang memadai.

Perhatikan pekerjaan pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerjaan cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Karyawan cenderung bekerja dilokasi yang dekat rumah, menggunakan fasilitas modern, serta peralatan yang mencukupi.

4. Kolega yang mendukung

Pekerjaan selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Perilaku atasan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Studi membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja

bagus, mendengarkan pendapat pekerjaan dan menunjukkan minat personal terhadap mereka.

2.4.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

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

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.5 Turnover Intention

2.5.1 Pengertian *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Turnover Intention merupakan kecondongan ataupun hasrat pegawai untuk resign dari pekerjaannya dengan cara sukarela atas kehendaknya sendiri (Supriadi et al., 2021). *Turnover Intention* pula ialah kemauan pegawai untuk berhenti dari tempat ia bekerja, *Turnover Intention* ini ialah indikasi mula akan terjadinya *turnover* (Purnama & Natsir, 2022). Akibat dari penarikan sikap karyawan (dengan refleksi bahwa mereka masih bekerja tetapi tidak merasa terhubung dengan pekerjaannya), keinginan untuk masuk dan keluar menjadi cikal bakal atau ukuran dari proses *turnover* karyawan, yang menjelaskan bahwa *Turnover Intention* ialah upaya untuk menarik individu ke pekerjaannya agar bisa mencari pekerjaan alternatif lain (Haque, et al., 2019).

Menurut Saba (2017) *Turnover Intention* merupakan 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.

Berbagai macam alasan mereka mengundurkan diri dari perusahaan yaitu karena merasa tidak mampu melaksanakan tugas, karena ingin mencari pengalaman kerja ditempat lain.

Menurut Lee (2017) *Turnover Intention* merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain. Karyawan yang meninggalkan organisasi atas permintaan organisasi dan atas inisiatif sendiri, sehingga dapat menyebabkan terganggunya proses operasi, dinamika kerja tim dan kinerja perusahaan. Proses dinamika kerja tim dan kinerja perusahaan. Menurut Mello (2017) dampak selanjutnya *Turnover Intention* yang tinggi tentu akan menciptakan biaya bagi organisasi. Terutama bagi sebuah organisasi yang telah membuat investasi yang sangat besar dipelatihan dan pengembangan pegawai.

Atas dasar pemikiran tersebut, *Turnover Intention* bisa didefinisikan seperti kemauan pekerja untuk keluar dari sebuah perusahaan guna memperoleh posisi yang lebih baik, kadar atau insentitas dari keinginan untuk keluar karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kepuasan dalam bekerja agar tidak terjadi *turnover*.

2.5.2 Tanda - Tanda *Turnover Intention*

Menurut Harnanto (2016) menjelaskan bahwa terdapat tanda-tanda karyawan memiliki intensi *turnover*, yaitu:

1. Absensi yang meningkat

Dalam fase ini, ketidakhadiran karyawan akan meningkat, tanggung jawab karyawan akan pekerjaan juga akan menurun dari sebelumnya

2. Mulai malas bekerja

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

3. Peningkatan terhadap tata tertib bekerja

Karyawan dapat melakukan pelanggaran di tempat kerja misalnya, dengan meninggalkan tempat kerja selama berjam-jam dan ketika jam-jam kerja berlangsung maupun berbagai bentuk pelanggaran apapun.

4. Meningkatkan protes pada atasan

Karyawan akan memulai protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan terhadap atasan, baik mengenai balas jasa yang diberikan maupun peraturan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan

5. Perilaku positif yang sangat berbeda

Perilaku yang muncul biasanya karyawan akan muncul rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang diberikan padanya, tanggung jawab yang di tunjukan meningkat jauh dan sangat berbeda dari sebelumnya. hal ini menjadi tanda karyawan akan melakukan *turnover*.

2.5.3 Kategori *Turnover*

Menurut Robbins (2019, hal 38), berhentinya karyawan dari suatu perusahaan berdasarkan siapa yang memunculkan inisiatif untuk berhenti kerja, dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. *Turnover* yang terjadi sukarela (*Voluntary Turnover*)

Hal ini terjadi apabila karyawan memutuskan baik secara personal ataupun disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan, misalnya karyawan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik ditempat lain.

2. *Turnover* yang dipisahkan (*Involuntary Turnover*)

Terjadi jika pihak manajemen/pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya dikarenakan tidak ada kecocokan atau penyesuaian harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan atau mungkin pula disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan.

2.5.4 Faktor Faktor yang Mempengaruhi *Intensi Turnover*

Menurut Supriadi et al., (2021) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* yaitu:

1. Faktor lingkungan yang terdiri dari tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan dan kesempatan kerja,
2. Faktor individu yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen pada institusi, perilaku mencari kerja, niat tinggal, pelatihan umum/ peningkatan

kompetensi, kemauan untuk bekerja keras, perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaan,

3. Faktor struktural yang terdiri dari otonomi, keadilan, tekanan kerja, remunerasi, kemungkinan promosi, rutinitas kerja, dan dukungan sosial.

2.5.5 Dimensi *Turnover Intention*

Dimensi *Turnover Intention* menurut Chen dan Francesco (2015), yang meliputi:

1. Pikiran untuk keluar Ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
2. Keinginan untuk mencari lowongan Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. Keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain

2.5.6 Indikator *Turnover Intention*

Indikator yang di kemukakan oleh menurut Diharjo dalam Abidin (2019:7):

1. Kecendrungan karyawan berfikir untuk meninggalkan organisasi.
2. Kemungkinan karyawan akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi.
4. Kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.
5. Kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan bekerja yang lebih baik.

2.6 Penelitian Terdahulu

Hasil dari beberapa penelitian terdahulu mengenai *Turnover Intention* yang penulis rangkum dalam tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Sri Harini. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan Harian.	Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu ketidakamanan (X1), kepuasan kerja (X2) dan <i>Turnover</i> <i>Intention</i> (Y)	Metode: Kuantitatif Analisis: regresi linier berganda, Analisis korelasi berganda	Berdasarkan penelitian, variabel ketidakamanan serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> .
2	Fereshti Nurdiana Dihan. (2022). Pengaruh <i>Job</i> <i>Insecurity</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intentions</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Penyedia Jasa Pengelolaan Kebersihan PT. Panji Putra Perkasa Yogyakarta	Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu <i>Job</i> <i>Insecurity</i> (X1), lingkungan kerja (X2) <i>Turnover</i> <i>Intentions</i> (Y) dan Kepuasan Kerja (Z)	Metode: Kuantitatif Analisis: structural Equation Model (SEM) dan memakai Partial Least Square (PLS)	Berdasarkan penelitian, terdapat pengaruh variabel <i>Job Insecurity</i> dan lingkungan kerja terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> dan <i>Job</i> <i>Insecurity</i> dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i>
3	Purwatiningsih (2022). Aspek Yang Memengaruhi	Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel	Metode: Kuantitatif	Berdasarkan penelitian, faktor- faktor yang memengaruhi

No.	Nama/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<i>Turnover Intention</i> Di PT Nusapala Group.	yaitu Stres Kerja (X1), kepuasan kerja (X2), Organisasi (X3) <i>Turnover Intentions</i> (Y)	Analisis: regresi linier berganda, Analisis korelasi berganda	<i>Turnover Intention</i> , seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, memiliki dampak yang besar
4	Faiqoh Riski Wulandari. (2020). Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Kebumen)	Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu: <i>Turnover Intention</i> (Y), <i>Job Insecurity</i> (X1), Stres Kerja (X2), dan ketidakpuasan kerja (Z)	Metode: Kuantitatif Analisis: regresi linier berganda, Analisis korelasi berganda	Berdasarkan penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel <i>Job Insecurity</i> dan Stres kerja terhadap ketidakpuasan kerja dan tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> .
5	Agusthina Risambessy. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus Pada Alfa Midi Di Kota Ambon	Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu: <i>Turnover Intention</i> (Y), ketidakamanan kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan komitmen organisasi (Z)	Metode: Kuantitatif Analisis: structural Equation Model (SEM) dan memakai Partial Least Square (PLS)	Berdasarkan penelitian, Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , beban kerja berpengaruh

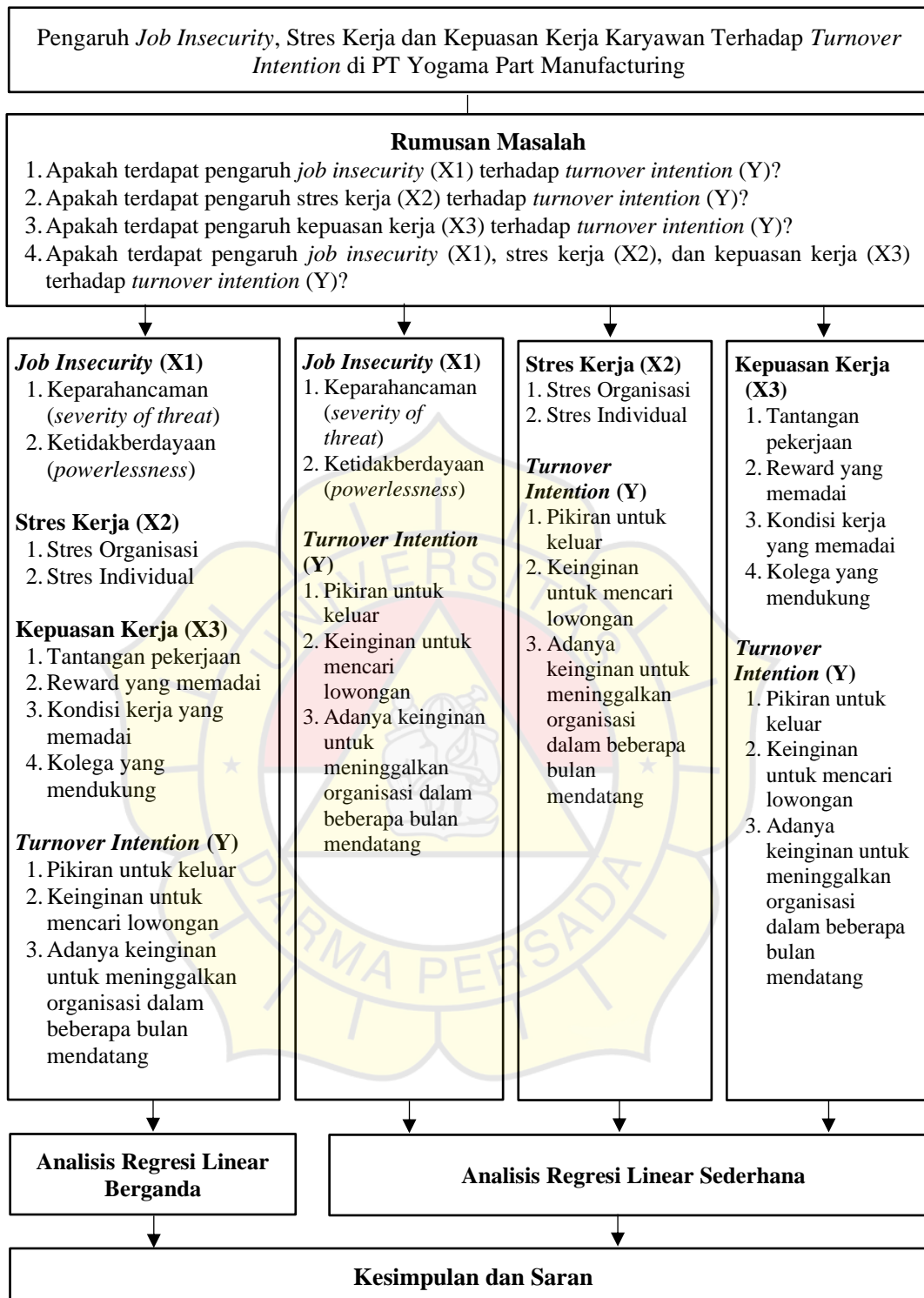
No.	Nama/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , komitmen organisasi memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan turnover intention dan komitmen organisasional memediasi hubungan antara beban kerja dengan <i>Turnover Intention</i>
6	Ricky Ariansyah. (2019). Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Stres Kerja, Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Intention To Quit Karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang IDI.	Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu: <i>Turnover Intention</i> (Y), <i>Job Insecurity</i> (X1), stres Kerja (X2), dan kepuasan kompensasi (X3)	Metode: Kuantitatif Analisis: regresi linier berganda, Analisis korelasi berganda	Berdasarkan penelitian, variabel <i>Job Insecurity</i> , stress kerja dan kepuasan kompensasi berpengaruh negatif secara signifikan terhadap intention to quit
7	Muhammad Andi Prayogi. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja	Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu: Work-Life Balance (X1), Stres Kerja (X2),	Metode: Kuantitatif Analisis: structural Equation Model (SEM) dan	Berdasarkan penelitian, variabel Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Stres kerja berpengaruh negatif

No.	Nama/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Terhadap <i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover Intention</i> (Y) dan Kepuasan Kerja (Z)	memakai Partial Least Square (PLS)	dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , Work life balance berpengaruh secara langsung terhadap <i>Turnover Intention</i> tanpa melalui kepuasan kerja, atau dengan kata lain kepuasan kerja bukan variabel intervening,

Sumber: Data Diolah (Peneliti)

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 2.1 berikut ini:



Sumber: Data diolah peneliti (2022).

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2016:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan kuesioner.

Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh *Job Insecurity*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* diatas, maka rumusan dalam hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Job Insecurity*, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Di Pt. Yogama Part Manufacturing?

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Insecurity* (X_1), Stress Kerja Karyawan (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) dengan *Turnover Intention* (Y).

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Insecurity* (X_1), Stress Kerja Karyawan (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) dengan *Turnover Intention* (Y).

2. Apakah *Job Insecurity* Karyawan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Di PT. Yogama Part Manufacturing?

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Insecurity* (X_3) dengan *Turnover Intention* (Y)

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Insecurity* (X_3) dengan *Turnover Intention* (Y).

3. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Di PT. Yogama

Part Manufacturing?

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja (X_2) dengan *Turnover Intention* (Y).

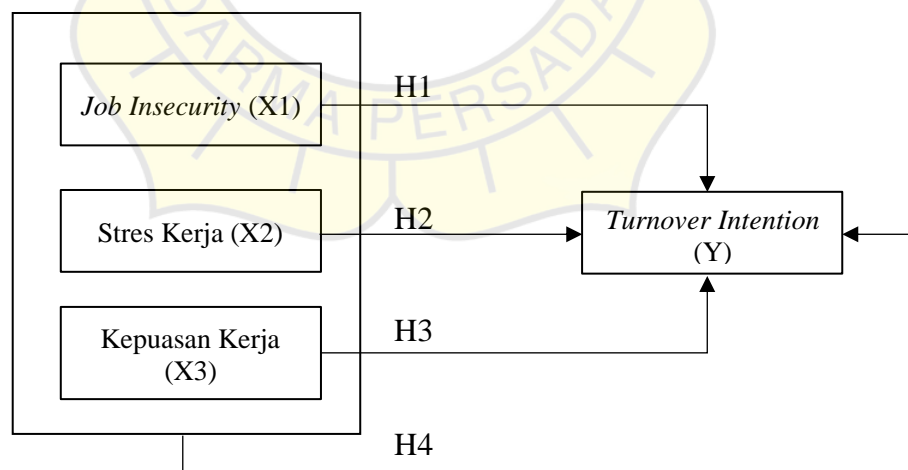
Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja (X_2) dengan *Turnover Intention* (Y).

4. Apakah Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Di PT. Yogama Part Manufacturing?

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja Karyawan (X_3) dengan *Turnover Intention* (Y)

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja Karyawan (X_3) dengan *Turnover Intention* (Y)

Selanjutnya dari hipotesis yang ditetapkan dapat dijelaskan lebih lanjut melalui gambar 2.2 dalam pradigma penelitian sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis (2022)

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian