

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Definisi *Turnover intentions*

2.1.1.1. Pengertian *Turnover intentions*

Menurut Booth & Hamer (2007) mengartikan *turnover intention* merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi.

Zeffane (2003) intensi turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Kemudian pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Ajzen (2005) menjelaskan bahwa intensi adalah niat individu untuk melakukan suatu perilaku yang pasti, intensi mengarahkan perilaku agar ditampilkan pada waktu dan kesempatan yang tepat. Mobley (2000) menambahkan bahwa intensi turnover adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah moneter dari organisasi.

Turnover intentions mengarahkan pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan (kehilangan sejumlah karyawan) pada periode tertentu sedangkan

intensi keluar sendiri mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan sebuah perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan tersebut Lebih lanjut Hendrix, Robbins dan Summers, dan Lee dan Liu mengatakan para peneliti telah menemukan bahwa *turnover intentions* merupakan prediksi terkuat . Oleh karena itu upaya untuk mengendalikan dan menurunkan dan dapat dimulai dengan menghilangkan intensi keluar karyawan Wijayanti & Listyorini (2005).

2.1.1.2 Indikator *Turnover intentions*

Menurut Lum et. al. (1998) menyatakan bahwa intensi keluar merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku *turnover*, dimana keinginan untuk keluar dapat diukur dengan 3 komponen berikut ini:

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain. Melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu memberikan keuntungan lebih banyak dibandingkan tempat dia bekerja saat ini, dapat menjadi alasan utama bagi individu untuk memicu keinginannya keluar dari perusahaan. Namun hal itu akan terbatas di saat dia hanya akan menerima jika sesuai dengan keahliannya saat ini.
2. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain. Seorang individu yang merasa selama ini kurang

mengalami kemajuan pada pekerjaan akan mencoba untuk beralih pada bidang yang berbeda. Tanpa harus mempelajari keahlian baru, individu tersebut mencari pekerjaan di bidang yang baru dengan keahlian sama dengan yang dia miliki saat ini.

3. Keinginan untuk mencari profesi baru. Dengan memiliki keahlian yang cukup banyak, maka akan mudah bagi seseorang untuk timbul keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dia kerjakan.

2.1.2. Definisi Ketidakamanan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Ketidakamanan kerja

Ketidakamanan kerja merujuk pada perasaan kehilangan kekuasaan untuk menjaga kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam. Komponen yang mengakibatkan timbulnya ketidakamanan kerja menurut Grennhalgh dan Burke Rosenblatt (1984) adalah tingkat ancaman yang mengenai kemungkinan kehilangan berbagai aspek pekerjaan itu bagi individu, kemungkinan terjadinya peristiwa yang negatif seperti di mutasi, tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

Pekerjaan adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesenimbangan yang diinginkan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam Greenhalgh & Rosenblatt (1984).

Ashford et al. (1989) mengembangkan pengukuran multidimensional dari konsep ketidakamanan kerja yang dikemukakan oleh Greenhalgh & Rosenbaltt dan menyatakan bahwa ketidakamanan kerja terdiri dari 5 Komponen yaitu :

1. Tingkat pentingnya aspek aspek pekerjaan yang dirasakan karyawan seperti kemungkinan untuk mendapatkan promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah.
2. Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja tersebut lagi individu . jika kemungkinan negatif pada aspek aspek kerja tinggi, maka akan meningkatkan ketidakamanan kerja karyawan.
3. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Kemungkinan munculnya peristiwa-peristiwa tersebut yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu .
5. Ketidakberdayaan membawa implikasi tentang kemampuan individu untuk menghadapi berbagai ancaman yang teridentifikasi dalam empat komponen yang sebelumnya.

2.1.2.2 Indikator Ketidakamanan Kerja

Indikator Ketidakamanan Kerja menurut Greenglass (2002) adalah :

1. Rasa Takut akan kehilangan pekerjaan

Merupakan derajat perasaan tidak aman dalam bekerja karena rasa khawatir menghadapi berbagai perubahan yang terjadi di organisasi

2. Rasa takut kehilangan dimensi dimensi dari pekerjaan

Rasa takut yang meliputi tingkat kepentingan aspek kerja, kemungkinan hilangnya aspek kerja, tingkat kepentingan peristiwa yang mempengaruhi keseluruhan pekerjaan dan tingkat ketidakberdayaan dalam menghadapi ancaman

2.1.2.3 Hubungan Ketidakamanan Kerja dengan *Turnover intentions*

Ketidakamanan Kerja merujuk pada perasaan kehilangan kekuasaan untuk menjaga kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam. Komponen yang mengakibatkan timbulnya ketidakamanan kerja menurut Burke Rosenblatt adalah tingkat ancaman yang mengenai kemungkinan kehilangan aspek aspek pekerjaan seperti promosi, arti pekerjaan itu bagi individu, kemungkinan terjadinya peristiwa yang negatif seperti mutasi.

Penelitian yang dilakukan Irwandi (2008) menemukan bahwa ketidakamanan berpengaruh terhadap intensi keluar. Hal ini ditunjukkan meningkatnya perputaran organisasi akan menimbulkan ketegangan rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Wening (2005) Rachmayani dan Suyono (2007), Wulandari (2010) yang telah

melakukan penelitian terdahulu dengan hasil kerudak amanan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap intensi keluar

Dari penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ = Terdapat pengaruh Ketidakamanan kerja terhadap *Turnover intentions* Karyawan

2.1.3. Definisi Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya Velnampy dan aravinthan (2013). Karimi dan Alipour (2011) mendefinisikan stres kerja sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu yang kemampuan dan sumber dayanya tidak dapat diatasi dengan tuntutan, peristiwa dan situasi ditempat kerja mereka.

Stres Karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luaran organisasi misalnya :

1. Kekhawatiran finansial.
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
3. Masalah-masalah fisik.
4. Masalah-masalah Perkawinan (misal perceraian).

5. Perubahan yang terjadi ditempat tinggal.
6. Masalah pribadi lainnya.

2.1.3.2 Indikator Stres Kerja

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan Stres kerja tergantung pada reaksi karyawan itu sendiri. Menurut Novie Margani (2000)

Indikator Stres Kerja yaitu :

1. Beban kerja yang berat
Karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang dituntut perusahaan
2. Keterlibatan dalam kegiatan yang saling bertentangan dalam perusahaan
Diperusahaan pasti terdapat pertentangan dan keterlibatan antara karyawan hal ini kemungkinan besar akan membuat seorang karyawan akan mengalami stres kerja

2.1.3.3 Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Turnover intentions*

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, ketelihan, ketegangan, pihak, peran gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang diciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis , yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Robbins (2003) dan Simamora (2010) yang menyatakan bahwa tingkat stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intentions*.

Dari penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ = Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intentions*.

2.1.4. Definisi Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko (2010) kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh para karyawan sebagai ganti atau balas jasa untuk kerja mereka, kompensasi juga salah satu bentuk penghargaan suatu organisasi terhadap SDM dalam organisasi, sistem kompensasi yang baik terstruktur dan dipercaya akan dapat meningkatkan motivasi, komitmen dan kontribusi terhadap SDM organisasi tersebut. Pandangan ini sesuai dengan pendapat Lockyer yang di kutip oleh Irianto (2001).

Veithzal (2010) membagi dalam 2 jenis, yaitu :

1. Kompensasi Finansial

Merupakan imbalan yang melibatkan atau ada penelitian dan kontribusi dalam pekerjaannya. Kompensasi finansial di bagi ke dalam dua kelompok, yaitu :

- a. Kompensasi secara langsung seperti pemberian upah, gaji atau komisi.
- b. Kompensasi tidak langsung seperti asuransi-asuransi kesehatan dan kecelakaan dan imbalan prestasi.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial di bagi menjadi 2 yaitu :

- a. Pekerjaan seperti tugas, tantangan kesempatan belajar, penghargaan dan lain-lain.
- b. Lingkungan seperti kebijakan, aturan yang berlaku, fasilitas dan lingkungan yang nyaman.

Adapun tujuan dari pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2011) antara lain adalah sebagai berikut :

1. Ikatan kerja, dengan cara pemberian kompensasi akan terjalin ikatan kerjasama yang formal dari karyawan dengan atasannya.
2. Kepuasan kerja, dengan adanya balas jasa karyawan diharapkan terpenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistisnya sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja dari posisi dalam bekerja.
3. Pengadaan efektif dengan adanya program kompensasi yang ditetapkan cukup besar.
4. Motivasi, dengan pemberian kompensasi maka karyawan akan terpacu motivasinya dalam bekerja.
5. Stabilitas karyawan, dengan adanya program kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover akan terjadi lebih kecil.

6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup maka karyawan akan melakukan kedisiplinan dalam hal bekerja menjadi baik dan mentaati segala aturan yang berlaku di organisasi.

2.1.4.2 Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2004) di antaranya :

1. Upah dan gaji.

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

2. Insentif.

Tambahan kompensasi atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan sebagai hasil tambah dalam bekerja.

3. Tunjangan.

Asuransi kesehatan dan jiwa (BPJS kerja maupun kesehatan) liburan ditanggung perusahaan, program tunjangan hari raya dan tunjangan lainnya itu adalah contoh tunjangan.

4. Fasilitas.

Mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari kompensasi.

Dengan adanya balas jasa terhadap karyawan yang seimbang dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja, maka secara langsung dapat terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya dari sandang maupun pangan sehingga dapat juga tercapainya kepuasan kerja, jadi dapat di simpulkan bahwa semakin baiknya manajemen kompensasi, semakin seimbang kompensasi yang di terima karyawan dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

2.1.4.3 Hubungan antara Kompensasi dengan *Turnover intentions*

Ologunde et al (2003) yang menyatakan bahwa dalam penerapan sistem kompensasi yang fair dan layak akan mencegah terjadinya intention to turnover. Zeffane (2005) juga menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi akan memicu perilaku karyawan yang negatif seperti kemangkiran dan kelesuan, seringkali dikelompokkan dalam perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arofat Sulon (2010) yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap intention to turnover karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika ingin mempertahankan karyawannya maka organisasi hendaknya meningkatkan kompensasi bagi

karyawan karena kompensasi sangat berpengaruh terhadap keinginan keluarnya karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ = Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intentions*.

2.2. Penelitian Terdahulu

Menurut data yang diperoleh dari jurnal yang digunakan sebagai referensi dapat disimpulkan ada beberapa hasil penelitian terdahulu diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	METODE ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1	Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah kerja (Intiyas Utami Dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeon, 2009)	X1= Job insecurity X2= Kepuasan Kerja X3= Komitmen Organisasi Y= keinginan pindah kerja	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>), regresi sederhana, regresi berganda,	<i>job insecurity</i> melalui komitmen organisasional secara signifikan dan negatif berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja.
2	Pengaruh stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap intensi keluar pada karyawan Puri Saron Seminyak (Ni Made Rai	X1= Stres kerja X2= Ketidakamanan kerja Y= intensi keluar kerja	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi

	Christina Kusuma Yanthi dan Putu Saroyeni Piartini, 2016)		berganda.	keluar. Kedua, ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar.
3	Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan pt. Unitex di bogor (Agung A WS Waspodo, Nurul Chotimah Handayani dan Widya Paramita, 2013)	X1=Kepuasan kerja X2=Stres kerja Y= <i>Turnover intentions</i>	Teknik analisa data yang digunakan confirmatory Faktor Analysis.	Adanya hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan stres dengan turnover intenttion.
4	Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (<i>jobinsecurity</i>) dengan intensi pindah kerja (<i>turnover</i>) pada karyawan PT.Buma desa suaran kecamatan sambaliung kabupaten berau. (Mohammad Hanafiah, 2014)	X1=Kepuasan Kerja X2=Ketidakamanan Kerja Y=pindah kerja (<i>turnover</i>)	Teknik analisa data yang digunakan yaitu regresi model akhir	Ada pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja pada karyawan PT. BUMA Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau.
5	Job incecurity and job stres effect of <i>turnover intentions</i> on PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (Ho) (Suciati, Andi tri Haryono dan Maria	X1=Job incecurity X2=Job Stres effect Y= <i>Turnover intentions</i>	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis uji validitas, realibitas,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa job incecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap tunr over

	Magdalena Minarsih, 2013)		analisis regresi berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi.	intentions. Kedua job stres effect berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> .
6	Pengaruh kompensasi dan job insecurity terhadap intensi turnover karyawan Pada PT. United Sindo Perkasa Kota Batam (Asron Saputra, 2017)	X1=Kompensasi X2=Job insecurity Y= Intensi Turnover	Teknik analisa data yang digunakan Analisis regresi berganda.	Kompensasi dan job insecurity sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap intensi turnover.
7	Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT. Sinar Agung Selalu Sukses di Solo (Indri hapsari djohan, 2014)	X1=Kepuasan Kerja X2=Stres Kerja X3=Kompensasi Y=pindah kerja (turnover)	Teknik analisa data yang digunakan yaitu regresi berganda.	1. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT.Sinar Agung Selalu Sukses (SASS) di Solo 2. Ada pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT.Sinar Agung Selalu Sukses (SASS) di Solo 3. Ada pengaruh kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT.Sinar Agung Selalu Sukses (SASS) di Solo

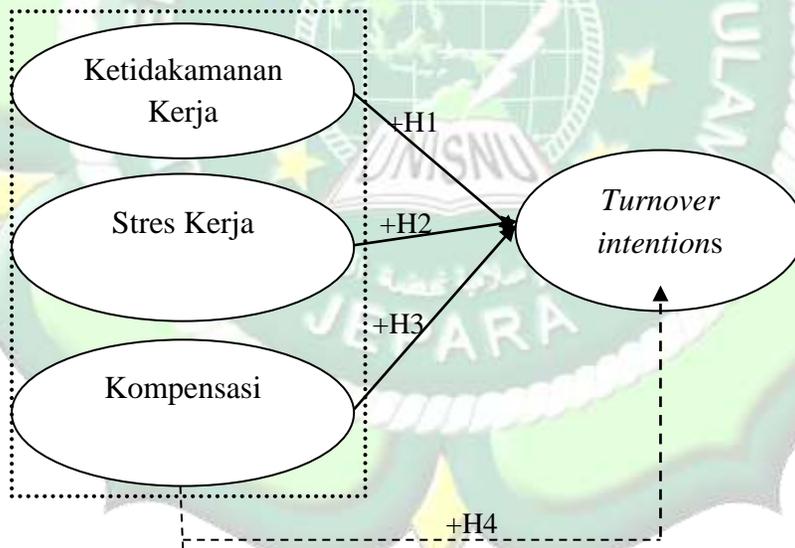
8	<p>Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> dengan lama kerja sebagai variabel pemoderasi (Taufiqurrohman, Azis fathoni, SE, MM, Leonardo budi hasiolan SE, MM, 2018)</p>	<p>X1=Lingkungan kerja X2=Kompensasi X3=Stres kerja Y= Turnover intensi</p>	<p>Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif. Kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Uji hipotesis menggunakan uji regresi linier sederhana dan <i>Moderated regression analysis (MRA)</i>.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover</i> karyawan, 2. Lama kerja tidak dapat memperkuat Lingkungan kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover</i> karyawan, 3. Kompensasi berpengaruh terhadap <i>Turnover</i> karyawan, 4. Lama kerja tidak dapat memperkuat Kompensasi berpengaruh terhadap <i>Turnover</i> karyawan, 5. Stres kerja tidak Berpengaruh terhadap <i>Turnover</i> karyawan, 6. Lama Kerja tidak dapat memperkuat Stres Kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover</i> karyawan pada CV. Multi Guna Fiber Semarang.
---	--	---	--	--

2.2.1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk kompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau responden yaitu orang yang dijadikan objek penelitian Sarwono (2006). Data primer diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden mengenai data yang akan dianalisis.

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan dukungan landasan teoritik yang diperoleh dari eksplorasi teori yang dijadikan rujukan konseptual variabel penelitian, maka dapat disusun Kerangka Pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber: Data yang diolah oleh Peneliti

2.4. Rumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas bahwa jika semakin tinggi ketidakamanan kerja, stres kerja dan kompensasi maka semakin tinggi pula *turnover intentions*, hipotesis penelitian ini adalah :

H₁: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel ketidakamanan kerja terhadap variabel *turnover intentions*.

H₂: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intentions*.

H₃: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel *turnover intentions*.

H₄: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel ketidakamanan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap variabel *turnover intentions*.

