

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif. sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Afandi (2021:3) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Kasmir (2017:6) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu, dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan. Dan peranan seseorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

### 2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan Manajemen sumber daya manusia tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut: (Afandi,2021:2)

1. *Planning* Atau perencanaan Merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

#### 2. *Organizing*

*Organizing* atau pengorganisasian ini Meliputi :

- 1) Penentuan sumber daya–sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi
- 2) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan
- 3) Penugasan tanggung jawab tertentu
- 4) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya

3. *Staffing* atau penyusunan personalia adalah penarikan (Recruitment) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

4. *Leading* atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

5. *Controlling* atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan

### **2.1.2 *Job insecurity***

#### **2.1.2.1 Pengertian *Job insecurity* (Ketidak amanan kerja)**

Menurut Wardani & Amalia (2021:29) Mendefinisikan *Job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. dengan berbagai perubahan terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan *Job insecurity* adalah penilaian pekerja terhadap suatu keadaan dimana mereka merasa terancam dan mereka merasa tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan pekerjaan tersebut.

Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun *OutSourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job insecurity*. Secara umum *Job insecurity* yaitu ketidak amanan dalam bekerja secara psikologis.

#### **2.1.2.2. Faktor-Faktor *Job insecurity***

Menurut Saputra (dalam nabilla 2017:13) faktor yang menjadi latar belakang munculnya *Job insecurity* yaitu:

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 kontak 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 perampangan dan restrukturisasi terjadi, karyawan penuh waktu yang akan dipilih untuk tetap berada didalam organisasi.

### **2.1.2.3 Indikator *Job insecurity***

Menurut Wardani dan Amalia (2021:30) Indikator yang dapat mengukur *Job insecurity* adalah :

#### 1. Aspek arti pekerjaan itu bagi individu.

Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu memengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.

#### 2. Aspek kehilangan pekerjaan.

Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa (aspek) ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian aspek kerja.

### 3. Ketidakberdayaan (*Powerlessness*).

Ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan.

## **2.1.3 Beban Kerja**

### **2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban diartikan sebagai suatu hal yang memberatkan atau menekan bagi kehidupan seseorang. Menurut kamus bahasa Indonesia arti beban sendiri yaitu barang yang berat untuk dibawa (dipikul atau dijunjung dan sebagainya). kata beban sendiri memiliki makna kiasan yaitu sesuatu yang sukar untuk dilakukan, penekan, tanggungan, atau kewajiban yang harus dilakukan. Setiap beban kerja yang di terima oleh seorang karyawan merupakan serangkaian pekerjaan yang di tanggung olehnya yang harus di selesaikan.

Menurut Rahayu (2017:22) dalam menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Penyebab Beban Kerja**

Rahayu (2017:24) menyatakan bahwa Beban kerja dipengaruhi oleh faktor Internal & Eksternal

#### **A. Faktor Internal**

Faktor internal adalah sebuah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis). karyawan yang meliputi faktor fisik dan faktor somatis yang diakibatkan oleh reaksi beban eksternal dan dapat berpotensi sebagai stressor atau penyebab stress. Faktor fisik meliputi persepsi, motivasi, keinginan, kepercayaan, persepsi, kepuasan dan sebagainya dan faktor somatis meliputi umur, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi dan sebagainya

#### **B. Faktor Eksternal**

Faktor Eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti:

##### **a. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

b. Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan. contoh kasus yang dapat dijadikan cermin bagi perusahaan adalah apabila pekerja yang sudah lama bekerja di suatu perusahaan, tetapi pada saat yang bersamaan perusahaan mendatangkan mesin-mesin alat bantu produksi yang baru dan berbeda pengoperasiannya dengan mesin yang lama. Perusahaan yang melakukan hal ini tentunya harus siap ketika kinerja karyawannya akan menurun apabila pada saat itu karyawan tidak dipersiapkan untuk menghadapi ketidakmampuan dalam mengoperasikan mesin produksi yang baru. Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi mesin produksi yang baru tanpa adanya pelatihan dalam pengoperasian mesin yang baru, membuat beban kerja yang diterima oleh karyawan tentunya akan berlipat ganda.

c. Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Organisasi hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus diemban oleh setiap karyawan karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan fisik maupun

psikis dari setiap karyawan tentunya akan meningkatkan dampak stres/tekanan saat bekerja. pada intinya Organisasi kerja itu yang meliputi lamanya waktu istirahat, waktu kerja, sistem kerja, shift kerja dan sebagainya.

### **2.1.3.3. Indikator Beban Kerja**

Menurut Rahayu (2017:33), indikator dalam beban kerja yaitu :

#### **1. Kondisi pekerjaan.**

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

#### **2. Penggunaan Waktu Kerja**

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit oleh karena itu perusahaan harus menyesuaikan waktu kerja sesuai dengan SOP perusahaan.

### 3. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

#### **2.1.4. *Turnover intention***

##### **2.1.4.1 Pengertian *Turnover intention***

Wilandha & Wahyuningtyas (Dalam Kartono 2017:44) menjelaskan dalam studinya *Turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi yang dapat dilihat dari beberapa indikasi, antara lain: Kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (*Tendency to leave the company*), kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (*possibility to find another job*), Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan (*Possibility to think out of the company*), kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat (*Possibility to think out of the company in the near time*), emungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility to think out of the company if there is any better opportunity*).

#### 2.1.4.2 Dampak *Turnover intention*

Halimah (2016:5) tinggi rendahnya *Turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

1. Beban Kerja.

Jika *Turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang, semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan.

2. Biaya Penarikan karyawan.

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dan proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri

3. Biaya Latihan.

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dari karyawan yang dilatih. pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan

4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

Dalam hal ini berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. ini akibat dari tingginya *Turnover intention*, terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

Imbas dari tingginya *turnover intention* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan

6. Memicu Stres Karyawan.

Stres Karyawan dapat terjadi karna karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan

**2.1.4.3 Indikator *Turnover intention*.**

Kuncoro (2012) dalam Kartono (2017:44) menyatakan bahwa Indikator *Turnover intention* yaitu:

1. *Intention to quit* (Niat untuk keluar)

Mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi

2. *Job Search* (Pencarian atau pekerjaan)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan diluar organisasi

3. *Thinking of quit* (Memikirkan keluar)

Mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berpikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya

## **2.1.5. Teori Hubungan antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat**

### **2.1.5.1. Hubungan *Job insecurity* Dengan *Turnover intention***

Menurut Suciati dkk., (2015) dalam Septiari & Ardana (2016:6431) *Job insecurity* adalah ketidak berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Sedangkan *Turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi. Hal ini berarti jika dalam bekerja karyawan merasa tingkat ke tidak amanan dan merasa terancam yang tinggi, seperti diturunkan jabatan maka karyawan akan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan tersebut.

### **2.1.5.2. Hubungan Beban kerja dengan *Turnover intention***

Menurut Rahayu (2017:22) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku buruk karyawan. Dalam hal ini berarti jika beban kerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi dan terlalu berat serta tidak stabil sangat memungkinkan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan.

## 2.2. PENELITIAN SEBELUMNYA

Septiari (2016) Melakukan penelitian tentang pengaruh *Job insecurity* dan stres kerja Terhadap *Turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Job insecurity* dan stres kerja Terhadap *Turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Penelitian ini diambil dari 51 orang dengan metode sampel jenuh dimana metode sampel jenuh ini menggunakan seluruh populasi menjadi responden dalam penelitian. pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala *likert*, Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job insecurity* dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* Karyawan. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* Karyawan. Saran yang dapat diberikan kepada manajemen hotel sebaiknya memberikan situasi kerja yang nyaman dan tetap memperhatikan tanggung jawab dan wewenang karyawan dalam bekerja.

Gayatri (2020) Melakukan penelitian tentang Pengaruh *Job insecurity*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* Karyawan Milenial. Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Kontrak di kantor XX Yogyakarta. jumlah karyawan seluruhnya 65 orang sehingga digunakan teknik sampling penuh. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda, Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job*

*insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* Karyawan, Beban Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention karyawan*, Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan, Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* Karyawan. Hasil pengujian secara serentak menunjukkan bahwa keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

Riani & Putra (2017) Melakukan penelitian tentang pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *Turnover intention* Karyawan Hotel Amanusa di Nusa Dua. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh langsung variabel Stres Kerja, Beban Kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *Turnover intention*. Penelitian ini menggunakan karyawan yang berjumlah 63 orang sebagai responden. teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Proporsional Random Sampling* Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda yang di olah dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja memberikan pengaruh positif Terhadap *Turnover intention*, Beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap *Turnover intention*, Lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh negatif terhadap *Turnover intention*.

Audina & Kusmayadi (2018) Melakukan penelitian tentang, Pengaruh *Job insecurity* dan *Job Stress* Terhadap *Turnover intention*. pada staff industri farmasi lucas group bandung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Job insecurity* dan *Job Stress* Terhadap *Turnover intention*. metode

penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan Kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan sampel dengan jumlah responden sebanyak 42 Orang. Analisis dan pengujian hipotesis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan instrumen penelitian menggunakan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Kristianto & Khasanah (2021) Melakukan penelitian tentang, Pengaruh Beban Kerja, *Job insecurity* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover intention* pada kurir J&T Express Cabang Kebumen. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *Job insecurity* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover intention* pada karyawan dibagian jasa kurir pengiriman barang J&T Express Cabang Gombong, Kebumen. Metode pengambilan sampel yang digunakan di penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah responden sebanyak 35 responden. Metode pengambilan data yang digunakan yaitu kuisioner. Analisis data yang digunakan antara lain uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Selain uji instrumen, analisis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, Uji hipotesis dan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan setiap variabel valid dan reliabel. Berdasarkan hasil (uji t) diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja dan *Job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover intention*, sedangkan variabel gaya kepemimpinan tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention*.

Seyawati & Setyowati (2021) Melakukan penelitian tentang, Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh *Job insecurity* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Outsourcing PT. DVN. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja. Metode analisis yang dipakai menggunakan analisis SEM –PLS. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan cara menyebarkan kuisioner pada karyawan PT. DVN Hasil penelitian adalah *Job insecurity* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. *Job insecurity*, beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui stres kerja, dan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui stres kerja.

Nabila (2020) Melakukan penelitian tentang pengaruh *job insecurity* dan kompensasi non finansial terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga nusa abadi cabang lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung, Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap *Turnover intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi

Cabang Lampung, Pengaruh *Job insecurity* dan Kompensasi Non Finansial terhadap *Turnover intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantitatif dengan menggunakan metode Asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah data Primer. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 orang karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Non Probability dan menggunakan teknik Purposive Sampling. Responden dalam penelitian ini sebesar 38 karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung. Uji persyaratan instrumen menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji persyaratan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Linearitas dan Uji Multikolinearitas. Metode analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dan penggunaan hipotesis menggunakan uji T dan Uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung. Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian Jurnal, Volume Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis	Persamaan	Perbedaan
1.	Septiari (2016)	Pengaruh <i>Job insecurity</i> dan stres kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali.	Variabel Yang diteliti: <i>Job insecurity</i> Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Alat Analisis: Regresi Linear Berganda.	Peneliti sama-sama meneliti <i>Job insecurity</i> Terhadap <i>Turnover intention</i>	Pengaruh Stres Kerja  Objek Penelitian
2.	Gayatri (2020)	Pengaruh <i>Job insecurity</i> , Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi terhadap <i>turnover intention</i> Karyawan milenial	Variabel Yang Diteliti: <i>Job insecurity</i> , Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover intention</i>  Alat analisis: Regresi Linear Berganda.	Peneliti sama-sama meneliti <i>Job insecurity</i> dan beban kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi  Objek Penelitian
3.	Riani & Putra (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Hotel Amanusa di Nusa Dua.	Variabel yang diteliti: Stres Kerja, Beban Kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Alat Analisis: Regresi Linear Berganda.	Peneliti sama-sama meneliti Beban Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik  Objek Penelitian

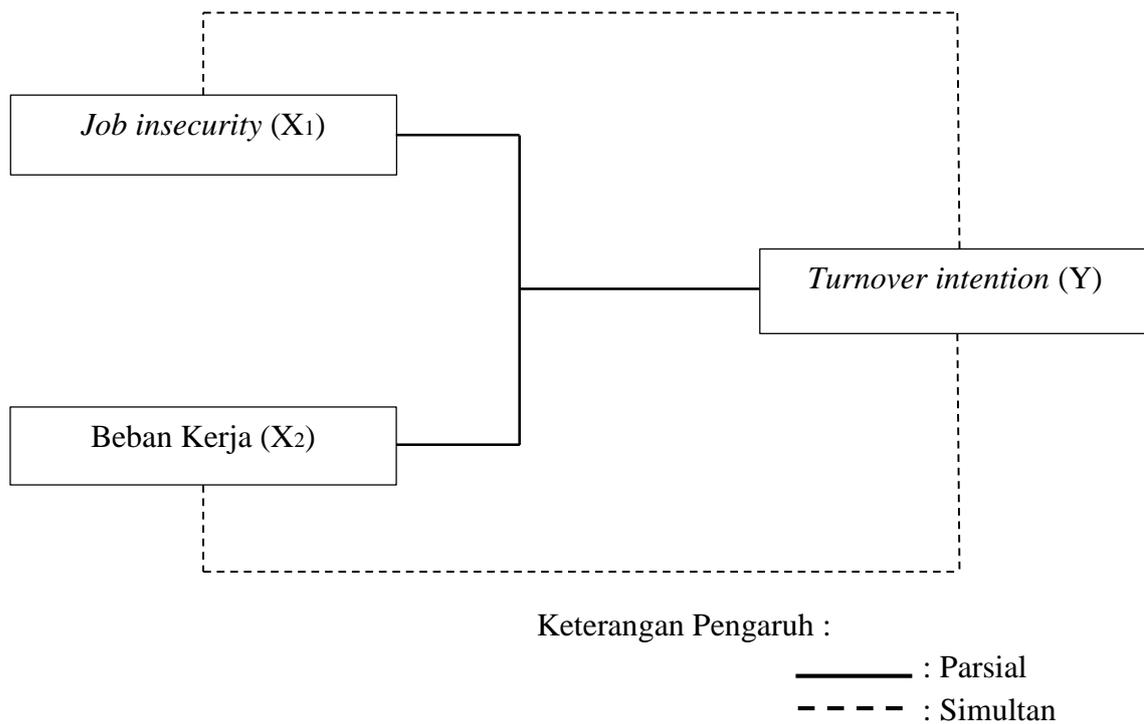
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian Jurnal, Volume Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis	Persamaan	Perbedaan
4.	Audina & Kusmayadi (2018)	Pengaruh <i>Job insecurity</i> dan <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Turnover intention</i> . pada staff industri farmasi lucas group bandung.	Variabel yang diteliti: <i>Job insecurity</i> dan <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Turnover intention</i>  Alat Analisis: Regresi Linear Berganda.	Peneliti Sama-sama meneliti <i>Job insecurity</i> Terhadap <i>Turnover intention</i>	Pengaruh <i>Job Stress</i>  Objek Penelitian
5.	Kristianto & Khasanah (2021)	Pengaruh Beban Kerja, <i>Job insecurity</i> dan Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover intention</i> pada kurir J&T Express Cabang Kebumen	Variabel yang diteliti: Beban Kerja, <i>Job insecurity</i> dan Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover intention</i>  Alat analisis: Uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, Uji asumsi Klasik, Uji hipotesis dan regresi linear berganda	Peneliti sama-sama meneliti Beban Kerja, <i>Job insecurity</i> Terhadap <i>Tunover Intention</i>	Gaya Kepemimpinan  Objek Penelitian
6.	Setyawati & Setyawati (2021)	Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh <i>Job insecurity</i> Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan OutSourcing PT. DVN	Variabel yang diteliti: Stres Kerja, <i>Job insecurity</i> , Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>  Alat analisis: Regresi Linear Berganda.	Peneliti sama-sama meneliti <i>Job insecurity</i> Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	Stres kerja  Objek penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian Jurnal, Volume Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis	Persamaan	Perbedaan
7.	Nabila (2020)	Pengaruh <i>job insecurity</i> dan kompensasi non finansial terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan tidak tetap PT. Niaga nusa abadi cabang lampung  Tahun 2020	Variabel yang diteliti: <i>job insecurity</i> , kompensasi non finansial terhadap <i>turnover intention</i>  Alat analisis: Regresi Linear Berganda.	Peneliti sama-sama meneliti <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i>	kompensasi non finansial  Objek Penelitian

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh peran serta pegawai dalam proses pekerjaan. Organisasi adalah integritas impersonal dan sangat rasional atau sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang disepakati. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini, penulis mengemukakan kerangka pemikiran yang bertitik tolak dari latar belakang masalah.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen. Dalam hal ini adalah *Job insecurity* dan Beban Kerja dan Variabel Dependen yaitu *Turnover intention*



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

#### 2.4. Hipotesis

Menurut Arikunto (2010:110) Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, rumusan masalah 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. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah Diduga ada Pengaruh *Job insecurity* Dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan pada PT Encar Daihatsu Baturaja baik secara Parsial maupun Simultan.