

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam menyusun penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh penelitian terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hasnia Azis (2017), dengan judul “ Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT.Mandala Multifinance Cabang Gowa’’. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel *Turnover Intention* di pengaruhi oleh *Job Insecurity* dan *Job Stress*.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Dwihana Parta Yuda dan I Komang Ardana (2017), dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express’’. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel *Turnover Intention* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan Variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Rindi Nurlaila Sari (2014), dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Pada Hotel Iblis Yogyakarta)’’. Alat analisis yang

digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel *Turnover Intention* di pengaruhi oleh Kepuasan Kerja,Stres Kerja dan Komitmen Organisasi.

**Tabel 2.1**  
**Perbandingan Penelitian Terdahulu dngan Penelitian Sekarang**

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1	<b>Judul</b>	Hasnia Azis (2017)	Annas Kautsar (2019)		
	<b>Variabel Bebas</b>	a. <i>Job Insecurity</i> (X1) b. <i>Job Stress</i> (X2)	a. <i>Job Insecurtiy</i> (X1) b. <i>Job Stress</i> (X2) c. <i>Job Satisfaction</i> (X3)	a. <i>Job Insecurity</i> (X1) b. <i>Job Stress</i> (X2)	a. <i>Job Satisfaction</i> (X3)
	<b>Variabel Terikat</b>	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	
	<b>Teknik Analisis</b>	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
2	<b>Judul</b>	Ida Bagus Dwihana Parta Yuda dan I Komang Ardana (2017)	Annas Kautsar (2019)		
	<b>Variabel Bebas</b>	a. Kepuasan Kerja (X1) b. Stress Kerja (X2)	a. <i>Job Insecurity</i> (X1) b. <i>Job Stress</i> (X2) c. <i>Job Satisfaction</i> (X3)	a. Stres Kerja (X2) b. Kepuasan Kerja (X3)	a. <i>Job Insecurity</i> (X1)

	<b>Variabel Terikat</b>	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	
	<b>Teknik Analisis</b>	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
<b>3</b>	<b>Judul</b>	Rindi Nurlaila Sari (2014)	Annas Kautsar (2019)		
	<b>Variabel Bebas</b>	a. Kepuasan Kerja (X1) b. Stres Kerja (X2) c. Komitmen Organisasi (X3)	a. <i>Job Insecurity</i> (X1) b. <i>Job Stress</i> (X2) c. <i>Job Satisfaction</i> (X3)	a. Kepuasan Kerja (X3) b. Stres Kerja (X2)	a. <i>Job Insecurity</i> (X1)
	<b>Variabel Terikat</b>	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	
	<b>Teknik Analisis</b>	Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	

*Sumber Data : Diola Sendiri (2019)*

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai dan Sagala, 2013;1)

Menurut Mangkunegara (2013;29) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian,

balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016;10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### **2.2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Rivai dan Sagala (2013;13) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan (*Planning*)
  - b. Pengorganisasian (*organizing*)
  - c. Pengarahan (*directing*)
  - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
  - a. Pengadaan tenaga kerja
  - b. Pengembangan
  - c. Kompensasi
  - d. Pengintergrasian
  - e. Pemeliharaan
  - f. Pemutusan hubungan kerja

### **2.2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2014;7) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

## **2.2.2. Job Insecurity**

### **2.2.2.1. Pengertian Job Insecurity**

Menurut Sandi (2014;65) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologi karyawan yang dimana menunjukkan rasa cemas, bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan sekitar yang berubah-ubah (*perceived impermanence*).

Menurut Robbins (2009;77), „mengemukakan faktor-faktor penyebab *job insecurity* adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi sebagai berikut:

#### 1. Umur.

Semakin bertambahnya umur seseorang individu akan semakin berkurang tingkat produktivitasnya dan akan mengakibatkan ketidakamanan kerja pada diri individu tersebut.

#### 2. Status Perkawinan.

Apabila karyawan merasa tidak sesuai atau merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dikerjakannya maka akan menimbulkan rasa tidak aman atau mengalami ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

#### 3. Tingkat kepuasan kerja.

Setiap seseorang atau individu memiliki tingkatkepuasan kerja yang berbedabeda sehingga apabila terdapat seorang individu yang sudah puas dengan hasil apa yang dikerjakannya maka belum tentu individu yang lainnya merasa puas, sehingga individu yang merasa tidak puas tersebut dapat mengalami ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

#### **2.2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity***

Menurut Novliadi (2009;85) mengkategorikan faktor-faktor yang menyebabkan *job insecurity* kedalam 3 kelompok sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan dan organisasi
2. Karakteristik individual dan jabatan sebuah pekerjaan
3. Karakteristik personal pekerja

#### **2.2.2.3. Dampak *Job Insecurity***

Menurut Novliadi (2009;96), menyatakan bahwa mengkonseptualisasikan *job insecurity* sebagai suatu sumber stress yang melibatkan kecemasan, ketakutan dan hilangnya sebuah potensi. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam permasalahan somatis, seperti susah tidur, dan kehilangan selera makan. Perasaan *job insecurity* dapat mengakibatkan permasalahan somatis dan hipertensi

Menurut Novliadi (2009;121), bahwa *job insecurity* yang tinggi dirasakan karyawan akan berhubungan dengan:

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru.
2. Komitmen organisasi yang rendah
3. Kepuasan kerja yang rendah

#### **2.2.2.4. Indikator *Job Insecurity***

Menurut Nugraha (2010;88), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *job insecurity*, yaitu sebagai berikut:

1. Arti Pekerjaan itu bagi individu.

2. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
3. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.
4. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun yang berikutnya.

### **2.2.3. Job Stress**

#### **2.2.3.1. Pengertian Job Stress**

Menurut Mangkunegara (2011;157), mengemukakan bahwa “Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi sebuah pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi rasa emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan itu sendiri.

Menurut Rivai (2011;516), menyatakan bahwa “Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka”.

#### **2.2.3.2. Penyebab Stres Kerja**

Menurut Handoko (2011;200), penyebab stress ada dua, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Robbins (2007;368), mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilan ternyata tidak pasti.



Pengaruh stres kerja tidak selalu negatif atau dengan kata lain stres kerja akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan. Pada tara stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Robbins (2007;375-377) membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja yaitu sebagai berikut:

#### 1. Gejala Fisiologis

Stres menciptakan sebuah penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar-debar, bahkan hingga sakit jantung.

#### 2. Gejala Psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Kedaan dimana stres seperti ini dapat memicu ketidakpuasan.

#### 3. Gejala Prilaku

Stres yang dikaitkan dengan prilaku dapat mencakup dalam perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya.

### **2.2.3.3. Indikator Stres Kerja**

Menurut Hasibuan (2016;204), menjelaskan bahwa indikator stres kerja terdiri dari:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil

3. Ketengangan dan kesalahan
4. Waktu peralatan kerja yang kurang memadai
5. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
6. Balas jasa yang rendah

#### **2.2.4. Job Satisfaction**

##### **2.2.4.1. Pengertian Job Satisfaction**

Menurut Mackunegara (2013;117), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.

Menurut Sutrisno (2017;74), suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Hasibuan (2016;202), 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.

##### **2.2.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2016;203), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaan.

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan menoton atau tidak.

#### **2.2.4.3. Variabel – Variabel Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2009;117), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti berikut ini:

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*-nya lebih tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja

Karyawan yang kurang puas tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir dalam bekerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari karyawan yang berumur *relative* muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan dalam pekerjaannya. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia pekerjaannya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka tidak puas dengan pekerjaannya.

#### 4. Tingkat Pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

#### 5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini besar kecil suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan

#### **2.2.4.4. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2006;24), menjelaskan bahwa yang dapat meningkatkan kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Rekan Kerja
5. Kondisi Kerja

#### **2.2.5. Turnover Intention**

##### **2.2.5.1. Pengertian *Turnover Intention***

Menurut Robbins (2009;38), *turnover* adalah tindakan penguduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak

secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota dalam organisasi.

Menurut Rivai (2009;238), *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya atau keinginannya sendiri.

Sedangkan menurut Sudiro (2011;152), perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Di dalam arti yang luas, *turnover* bisa diartikan sebagai karyawan yang keluar - masuk perusahaan.

#### **2.2.5.2. Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Menurut Mobley (2011), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh : Faktor-faktor keorganisasian, meliputi sebagai berikut :

1. Besar kecilnya organisasi
2. Besar kecilnya unit kerja
3. Penggajian
4. Bobot pekerjaan
5. Gaya penyeliaan

Faktor-faktor individual meliputi sebagai berikut :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
2. Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh
3. Pembayaran
4. Promosi

5. Bobot pekerjaan
6. Kerabat-kerabat kerja
7. Keikatan terhadap organisasi
8. Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain
9. Niat untuk pergi atau tinggal
10. Tekanan jiwa
11. Lingkungan kerja

#### **2.2.5.3. Dampak *Turnover Intention***

Bagi perusahaan Menurut Firanda (2016;325), tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan ya yaitu sebagai berikut :

1. Beban kerja
2. Biaya penarikan karyawan
3. Biaya latihan
4. Adanya produksi yang hilang selama masa pengantian karyawan
5. Banyaknya pemborosan karena adanya karyawan baru.
6. Memicu *stress* karyawan

#### **2.2.5.4. Indikator *Turnover Intention***

Menurut Mobley (2011;150), mengemukakan ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu :

1. Pemikiran untuk berhenti
2. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan

### 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

#### **2.3 Hubungan Variabel**

Menurut Arikunto (2013;45), pada penelitian dua atau lebih variabel, secara garis besar hubungan antara variabel dapat dibedakan menjadi tiga yaitu: hubungan yang sifatnya sejajar tidak timbal-balik, hubungan yang sifatnya sejajar timbal balik dan hubungan yang menunjuk pada sebab-akibat tetapi tidak timbal-balik. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat ini dapat dikatakan juga sebagai hubungan pengaruh.

##### **2.3.1. Hubungan *Job Insecurity* Dengan *Turnover Intention***

Menurut Wirawan (2015;929), menyatakan bahwa salah satu alasan atau faktor-faktor yang menyebabkan *turnover* pada karyawan adalah jaminan pekerjaan, bagi pekerjaan yang tidak memberikan jaminan pekerjaan, karyawan selalu mempunyai maksud ingin pindah kerja ke perusahaan lainnya. Sedangkan menurut Windu Wicaksono (2016;36), karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya. Sehingga karyawan yang merasa tidak aman atau terancam dalam lingkungan kerja akan berfikir untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Dengan demikian hubungan *job insecurity* dengan *turnover intention* bersifat positif.

### **2.3.2. Hubungan *Job Stress* Dengan *Turnover Intention***

Menurut Robbins (2006;800), menyatakan bahwa konsekuensi stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar-masuknya karyawan. Keluarnya karyawan secara sukarela (*voluntary turnover*) lebih mungkin terjadi dikalangan orang yang mengalami banyak stres (Robbins,2006;799). Dengan demikian hubungan *job stress* dengan *turnover intention* bersifat positif.

### **2.3.3. Hubungan *Job Satisfaction* Dengan *Turnover Intention***

Menurut Wirawan (2015;929), menyatakan bahwa salah satu alasan atau faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja menentukan apakah seseorang akan retensi di tempat kerjanya atau pindah kerja ke perusahaan lainnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013;118), menyatakan bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dihubungan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. Dengan demikian hubungan *job satisfaction* dengan *turnover intention* bersifat positif.

## **2.4. Hipotesis**

Berikut ini dijelaskan hipotesis dari penelitian yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT.Aneka Jasa Grhadika.”:

H1: Diduga *Job Insecurity* berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT.Aneka Jasa Grhadika

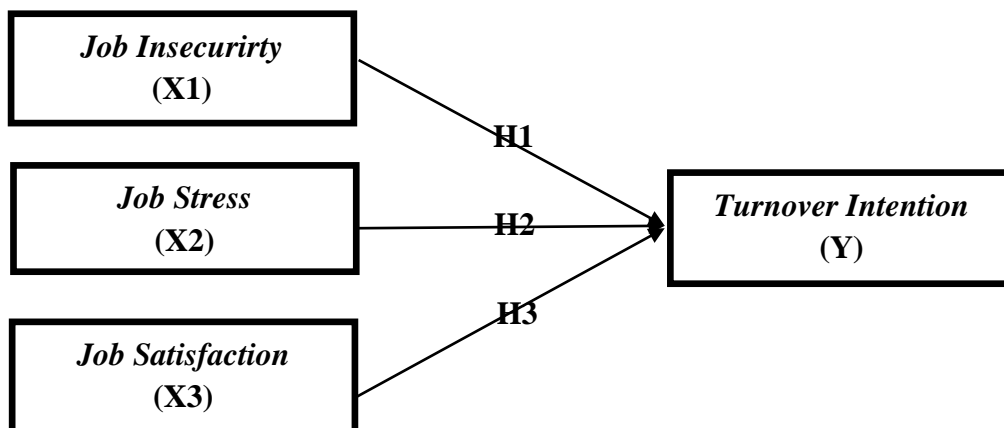


H2: Diduga *Job Stress* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT.Aneka Jasa Grhadika

H3: Diduga *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT.Aneka Jasa Grhadika

## 2.5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan peneliti sebelumnya, maka kerangka berfikir peneliti yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT.Aneka Jasa Grhadika”, dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

—→ : Pengaruh (Parsial)

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**