

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada setiap perusahaan tenaga kerja menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan karena karyawan tidak dapat diduplikasi atau ditiru oleh kompetitor. Namun jika terdapat suatu gejala yang dapat menimbulkan masalah menyangkut karyawan, hal ini menjadi titik fokus perusahaan karena perusahaan dapat berjalan dan bertahan, tidak lain dari dukungan karyawan (Fauzia dan Marwansyah, 2020), khususnya di PT Monitor Sari Teknik Denpasar merupakan perusahaan Pelaksanaan konstruksi, Pada tahun 2019-2021 PT Monitor Sari Teknik Denpasar mengalami sebuah fenomena yang berkaitan dengan sumber daya manusia, yaitu *Turnover intention* karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor inti dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi (Yuliyati, 2020). Menurut (Susan, 2019) menyatakan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi merupakan asset organisasi yang

penting karena karyawanlah yang akan menggerakkan dan membuat sumber daya lain bekerja (Nuraldy, dkk 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (Susan, 2019). Menurut Yuliyati (2020) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, mulai dari pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, sampai pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud membantu mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Serta menurut (Supriyadi, dkk 2020) mengungkapkan manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan.

*Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain Riantini, dkk., (2021), dan Mulia dan Supartha (2018) mengungkapkan *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, serta menurut (Lestari dan Mujiati, 2018) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Indikator *turnover intention*

menurut Karomah (2019) meliputi *Thinking of quitting*, *Intention to search for alternative* dan *Intention to quit*. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan *turnover intention* merupakan suatu keinginan individu untuk meninggalkan perusahaannya guna mencari pekerjaan lain.

Penelitian ini dilakukan di PT. Monitor Sari Teknik Denpasar yang beralamat di Jl. Gunung Karang No. 11 kabupaten Kota Denpasar, PT. Monitor Sari Teknik Denpasar adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Monitor Sari Teknik Denpasar saat ini memiliki kualifikasi dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi: jasa pelaksana konstruksi jaringan distribusi tenaga listrik tegangan rendah, jasa pelaksana instalasi tenaga listrik Gedung dan public. di tahun 2022 PT. Monitor Sari Teknik Denpasar memiliki karyawan sebanyak 39.

Pada tahun 2019-2021 PT Monitor Sari Teknik Denpasar mengalami sebuah fenomena yang berkaitan dengan sumber daya manusia, yaitu *Turnover intention* karyawan. Fenomena ini berkaitan dengan ketiga indikator *turnover intention* yaitu *Thinking of quitting* yaitu indikator ini merupakan pikiran yang dimiliki karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini, *Intention to search for alternative* yaitu karyawan yang berkeinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain, serta *Intention to quit* yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini. Terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam memutuskan keluar dari tempat kerja yaitu komitmen organisasi, kedisiplinan dan *job insecurity*. Dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1

*Turnover intention* PT Monitor Sari Teknik Denpasar

No	Tahun	Jumlah Karyawan Berhenti	Jumlah Karyawan per 31 Desember	Persentase
1	2019	5	58	8,62
2	2020	7	51	13,73
3	2021	10	41	24,39

Sumber: PT Monitor Sari Teknik Denpasar, 2022

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat PT Monitor Sari Teknik Denpasar mengalami fenomena *turnover intention* karyawan yang cukup signifikan, dimulai dari tahun 2019 terdapat jumlah karyawan berhenti sebanyak 5 atau 8,62% dari jumlah karyawan per 31 Desember 2019, tahun 2020 terdapat jumlah karyawan berhenti sebanyak 7 atau 13,73% dari jumlah karyawan per 31 Desember 2020, serta tahun 2021 terdapat jumlah karyawan berhenti sebanyak 10 atau 24,39% dari jumlah karyawan per 31 Desember 2021. Tingkat turnover yang tinggi menunjukkan ketidaksiapan manajemen perusahaan dalam mengelola karyawannya. Membiarkan tingkat turnover semakin tinggi akan merusak citra perusahaan dan juga akan membuat produktivitas perusahaan terganggu karena sering terjadi pergantian karyawan (Riantini, dkk., 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu komitmen organisasi merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Putra dan Utama, 2018). Menurut (Setiyanto dan Hidayati, 2017) menyatakan komitmen organisasi merefleksi loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, serta menurut (Mulia dan Supartha, 2018)

mengungkapkan komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) baik individu terhadap organisasi. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah sebuah sikap atau keinginan individu untuk tetap sebagai anggota organisasi.

Hasil penelitian terdahulu komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention* dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwistingtyas, dkk (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan baik secara parsial terhadap *turnover intentions*. Setiyanto dan Hidayati (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Paat, dkk (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Mulia dan Supartha (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan, maka *turnover intention* akan menurun. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2019) menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, yang memiliki arti bahwa komitmen organisasi bukanlah faktor penyebab terjadinya *turnover intention*.

Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Ilham, dkk, 2020). Menurut (Nuraldy, dkk 2021) menyatakan disiplin adalah Perilaku

seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, serta menurut Hermawati, dkk (2021) mengungkapkan disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua peraturan organisasi/perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu disiplin kerja mempengaruhi *turnover intention* dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraldy, dkk (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Rachmawati (2022) menemukan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Fajar (2019) disiplin kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Idrus dan Nugroho (2018) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi disiplin kerja yang ditetapkan oleh perusahaan maka akan meningkatkan terjadinya *turnover intentio*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilham, dkk (2020) menemukan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *turnover intention*, artinya apabila disiplin kerja tinggi secara tidak langsung karyawan menerima peraturan dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan dan akan membuat karyawan menjadi nyaman untuk bekerja dan tidak akan mempunyai niat keinginan untuk pindah.

*Job insecurity* (ketidakamanan kerja) merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam (Audina dan Kusmayadi, 2018). Menurut Marzuqi (2021) *job insecurity* sebagai ketidakmampuan karyawan dalam menjaga kelangsungan pekerjaannya akibat adanya sesuatu yang mengancam pekerjaan mereka. Menurut (Mulia dan Supartha, 2018) *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *job Insecurity* merupakan perasaan tidak nyaman seperti kecemasan, perasaan terancam atau ragu ketika menghadapi pekerjaan di tempat kerja.

Hasil penelitian terdahulu *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* dengan penelitian yang dilakukan oleh Marzuqi (2021), Mulia dan Supartha (2018), Nurfauzan dan Halilah (2017) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, serta Audina dan Kusmayadi (2018) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *job insecurity* (ketidakamanan kerja) individu maka dapat menimbulkan terjadinya *turnover intention* karyawan di perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gayatri dan Muttaqiyathun (2020) menyatakan *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, artinya terjadinya *turnover intention* bukan disebabkan oleh *job insecurity* (ketidakamanan kerja).

Hasil wawancara dan observasi penelitian fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu *Continuance commitment* pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar memiliki niat untuk keluar dari perusahaan tetapi, karyawan tersebut sulit untuk meninggalkan perusahaan karena karyawan merasa takut tidak mendapatkan kesempatan yang sama pada perusahaan lain kedepannya.

Fenomena selanjutnya berkaitan dengan disiplin kerja, yaitu taat terhadap aturan waktu, berdasarkan hasil wawancara diperoleh hasil karyawan PT Monitor Sari Teknik Denpasar menyatakan tidak adanya peraturan tetap terkait aturan waktu ketika tugas lapangan, sehingga membuat para karyawan kurang nyaman ketika bekerja.

Fenomena yang terakhir berkaitan dengan *job insecurity*, yaitu lokus kendali, berdasarkan hasil wawancara diperoleh hasil karyawan PT Monitor Sari Teknik Denpasar khususnya para karyawan baru atau pemula cenderung kurang memiliki kepercayaan diri, serta kurang didukung dengan arahan dari atasan ataupun senior sehingga para karyawan pemula memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar?

- 2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar?
- 3) Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar?

### 1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar

### 1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara nyata khususnya yang menyangkut hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, mengenai aspek komitmen organisasi, disiplin kerja, *job insecurity* serta *turnover intention*.

## 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan dan mengembangkan startegi kreatif untuk kebijakan perusahaan pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)**

*Goal setting theory (GST)* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory (GST)* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Jeong, dkk 2021).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), akan terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri atau diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Jeong, dkk 2021). *Goal setting theory (GST)* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori *Goal setting theory (GST)* juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu

berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori *Goal setting theory (GST)* juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory (gst)*, kinerja pegawai yang baik dalam pelayanan publik diidentifikasi sebagai tujuannya.

### **2.1.2 Komitmen Organisasi**

#### **1) Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut (Mulia dan Supartha, 2018) mengungkapkan komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Hasibuan (2019) komitmen organisasi merupakan kemauan karyawan untuk tetap berada didalam organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi dan bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2) Komponen Komitmen Organisasi**

Berikut adalah komponen organisasi menurut penelitian Hasibuan di tahun 2019:

- a) Komitmen afektif yaitu keterikatan emosional diantara karyawan dengan organisasi sehingga menyebabkan karyawan menjadi bagian dari

organisasi. Karyawan merasa memiliki kesamaan antara dirinya dan organisasi.

- b) Komitmen kontinuan yaitu komitmen untuk tetap bertahan di organisasi untuk menghindari kerugian yang akan diperolehnya jika keluar dari organisasi.
- c) Komitmen normatif yaitu karyawan bertahan pada organisasi karena menganggap bertahan pada organisasi merupakan suatu kewajiban.

Berdasarkan penjelasan diatas berikut penjelasan dari aspek komitmen organisasi (Hasibuan, 2019):

- a) *Identification* merupakan penerimaan dan pemahaman akan tujuan organisasi. Bentuk dari identifikasi karyawan terhadap organisasi yaitu kesamaan nilai karyawan dengan nilai organisasi, mendukung peraturan dan kebijakan organisasi serta merasa bangga dapat bergabung dalam organisasi.
- b) *Involvement* merupakan kesediaan karyawan aktif dalam organisasi serta berusaha maksimal sesuai dengan tugas dan tanggungjawab didalam organisasi. Ditandai dengan kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pekerjaan dalam organisasi. Karyawan juga berusaha bekerja melampaui kinerja yang standar dan terdorong melakukan pekerjaan diluar tugasnya.
- c) *Loyalty* kemauan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, ditandai adanya kebanggaan sebagai anggota organisasi, memiliki sikap yang peduli terhadap citra organisasi, dan loyal terhadap organisasi.

### 3) Indikator Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian sebelumnya adapun indikator komitmen organisasi sebagai berikut (Siahaan, 2021):

a) *Affective commitment*

Menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan pelibatan dalam organisasi.

b) *Normative commitment*

Menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap setia dan tinggal dengan organisasi karena itu merupakan kewajiban untuk dilakukan.

c) *Continuance commitment*

Menyangkut perasaan sulit untuk meninggalkan perusahaan karena karyawan merasa takut tidak mendapatkan kesempatan yang sama pada perusahaan lain kedepannya.

#### 2.1.3 Disiplin Kerja

##### 1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Nuraldy, dkk (2021) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hendra, dkk (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, yang pertama adalah ketepatan waktu, dimana dalam setiap kegiatan perusahaan para karyawan diuntut untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Kedua

adalah menggunakan peralatan kantor dengan baik, hal ini menunjukkan sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Ketiga adalah tanggung jawab dimana pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin yang baik. Keempat yaitu ketaatan terhadap aturan kantor dimaksudkan kepada pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda name tag (pengenal/identitas), membuat ijin bila tidak masuk kantor, mengerjakan tugas sesuai prosedur tanpa merugikan perusahaan adalah merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

## 2) Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Agustian (2019):

- a) Taat terhadap aturan waktu  
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b) Taat terhadap peraturan perusahaan  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan- pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain

- d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan,  
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

#### 2.1.4 *Job Insecurity*

##### 1) **Pengertian Job Insecurity**

*Job insecurity* merupakan persepsi karyawan mengenai ancaman dan ketidakberdayaan karyawan dengan pekerjaan pada saat ini. *Job insecurity* memiliki dua komponen, yaitu kemungkinan merasakan kehilangan pekerjaan dan keparahan yang dirasakan dari kehilangan (Putri dan Rivai, 2019). Menurut Marzuqi (2021) *job insecurity* sebagai ketidakmampuan karyawan dalam menjaga kelangsungan pekerjaannya akibat adanya sesuatu yang mengancam pekerjaan mereka. Apabila karyawan menghadapi tekanan yang besar di tempat kerja, dapat memunculkan keinginan karyawan berhenti bekerja dan beralih ke tempat lain.

(Audina dan Kusmayadi, 2018) membagi *job insecurity* menjadi dua dimensi yakni *quantitative job insecurity* dan *qualitative job insecurity*. *Quantitative job insecurity* ialah kekhawatiran karyawan atas ancaman kehilangan pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan *qualitative job insecurity* berhubungan atas penurunan kualitas dalam hubungan kerja, seperti buruknya lingkungan kerja, minimnya promosi, dan pemotongan

upah. Persepsi ketidakamanan kerja bisa dimaknai sebagai kegelisahan karyawan atas kemungkinan hilangnya pekerjaan mereka saat ini serta kecemasan menjadi pengangguran. Ketidakamanan kerja juga merupakan salah satu penyebab menurunnya antusiasme karyawan dalam bekerja.

## 2) **Indikator *Job Insecurity***

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *job insecurity* menurut (Karomah, 2019) yaitu:

### a) Konflik Peran

Ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran (*role conflict*). Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Pada tingkat ekstrem, hal ini dapat meliputi situasi-situasi di mana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan

### b) Ketidakjelasan peran

Ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan

### c) Perubahan organisasi

Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampingan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen.

d) Lokus kendali

Merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal (internal) adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Eksternal adalah individu yang yakin bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan. Lokus kendali merupakan suatu indikator evaluasi inti diri karena individu yang berfikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memiliki kepercayaan diri.

### 2.1.5 *Turnover Intention*

#### 1) **Pengertian *Turnover Intention***

Menurut (Riantini, dkk., 2021) *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Menurut Mulia dan Supartha (2018) *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Riantini, dkk., 2021). Menurut (Lestari dan Mujiati, 2018) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari

pekerjaannya. Oleh sebab itu diperlukan upaya untuk menekan tingginya *turnover intention* karyawan dalam waktu tertentu (Parwita dkk, 2019).

## 2) **Indikator *Turnover Intention***

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur indikator pengukuran *turnover intention* (Karomah, 2019) yaitu:

### a) *Thinking of quitting*

Indikator ini merupakan pikiran yang dimiliki karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini. Semakin sering karyawan memikirkan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini mengindikasikan tingginya *turnover intention*

### b) *Intention to search for alternative*

Karyawan yang berkeinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain menandakan adanya keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

### c) *Intention to quit*

Keinginan untuk keluar menunjukkan adanya hasrat atau keinginan dari karyawan untuk keluar dari dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini. Semakin besar hasrat karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini menandakan adanya *turnover intention*.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian sebelumnya digunakan sebagai rujukan pada penelitian ini dan dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Setiyanto dan Hidayati (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. Teknik Analisis Data menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitiannya yaitu Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *Turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasinya, oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasinya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian, tahun penelitian yang berbeda dan penelitian yang berbeda
- 2) Tampubolon dan Sagala (2020) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. BUM DIVISI PMKS. Teknik Analisis Data menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitiannya yaitu komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan tahun penelitian penelitian yang berbeda.

- 3) Indrayani Dan Sudibya (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Teknik Analisis Data menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitiannya yaitu Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.
- 4) Idrus dan Nugroho (2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan YANIIBS, Parung-Bogor. Teknik Analisis Data menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitiannya yaitu Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Dimensi pada variabel disiplin kerja yang paling kuat hubungannya adalah dimensi tujuan dan kemampuan terhadap dimensi functionall turnover menunjukkan bahwa karyawan YANIIBS lebih tertarik untuk bekerja di pekerjaan yang lebih santai dan memiliki waktu fleksibel. Apabila terjadi kenaikan disiplin kerja maka intensi turnover akan terjadi kenaikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.
- 5) Ilham, dkk (2020) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Di Mediasi Reward dan Punishment (Studi Pada Karyawan PM One Shop Bondowoso).

Teknik analisis data menggunakan metode analisis jalur dengan menggunakan alat smartpls. Hasil penelitiannya yaitu Kedisiplinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Keinginan Pindah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kedisiplinan terhadap *turnover Intention*. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.

- 6) Paramban (2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Teknik Analisis Data menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitiannya yaitu Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap turnover intention. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.
- 7) Marzuqi (2021) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Satisfaction* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitiannya yaitu *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.

- 8) Audina dan Kusmayadi (2018) melakukan penelitian yang berjudul *Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention* (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitiannya yaitu *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.
- 9) Jiménez (2017) melakukan penelitian yang berjudul *Moderating Effects between Job Insecurity and Intention to Quit in Samples of Slovene and Austrian Workers*. Alat analisis yang digunakan adalah *structural equation modelling* (SEM). Hasil penelitiannya yaitu *job Insecurity* terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *intention to quit* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.
- 10) Putri dan Rivai (2019) melakukan penelitian yang berjudul *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi turnover* pada Dosen Institut Teknologi Padang. Teknik Analisis Data menggunakan SmartPLS. Hasil penelitiannya yaitu *job insecurity* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap intensi turnover. Job

insecurity pada dosen ITP rendah yang artinya dosen merasa aman terhadap pekerjaannya dan tidak ada kekhawatiran yang tinggi terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover dari dosen ITP. Komitmen organisasional juga sudah baik sehingga kecil kemungkinan adanya dosen yang berhenti/pindah dari ITP. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.

11) Sihombing, dkk (2018) melakukan penelitian yang berjudul *The Effect Of Organizational Commitment To Turnover Intention*. Teknik Analisis Data menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitiannya yaitu komitmen organisasi memiliki signifikan efek negatif terhadap niat turnover di Ayodya Resor Bali. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.

12) Rumawas (2021) melakukan penelitian yang berjudul *Employee Organizational Commitment and Its Effect On Turnover Intention Behavior In Multi-Finance Industry*. Teknik Analisis Data menggunakan PLS-SEM. Hasil penelitiannya yaitu komitmen organisasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap sikap terhadap Turnover Intention Behavior. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah

sama sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.

- 13) Hermawati, dkk (2021) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Tidar Property Group Malang. Teknik Analisis Data menggunakan SmartPLS. Hasil penelitiannya yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.
- 14) Rachmawati dan Parwoto (2022) melakukan penelitian yang berjudul *The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Turnover Intention as Intervening Variable*. Teknik Analisis Data menggunakan SmartPLS. Hasil penelitiannya yaitu Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.
- 15) Obeng, dkk (2020) melakukan penelitian yang berjudul *The Relationship between Job Insecurity and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Morale and Psychological Strain*. Teknik Analisis Data menggunakan SmartPLS. Hasil penelitiannya yaitu *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan

penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama sama mengkaji pengaruh Job Insecurity terhadap *turnover intention* karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.

