

# BAB I

## LATAR BELAKANG

### A. Latar Belakang Penelitian

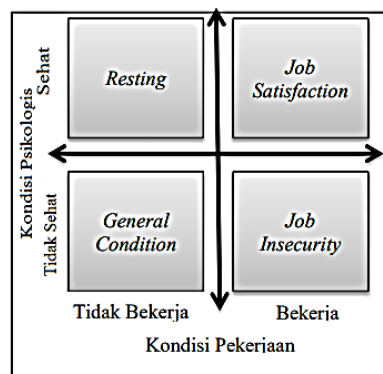
Kemajuan yang terjadi di masyarakat menuntut sebuah perusahaan agar siap untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat. Teknologi dan informasi memberikan perubahan yang signifikan terhadap perekonomian, hal tersebut tentu menjadi sebuah revolusi bagi para pelaku bisnis. Maka dari itu, perlu adanya strategi untuk meningkatkan kualitas perusahaan terutama dari segi tenaga kerja (*human resources*). Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam perusahaan, tanpa adanya tenaga kerja (SDM) maka perusahaan tidak dapat memaksimalkan sumber daya yang lainnya (Elmi, 2018). Perlu adanya perhatian dari perusahaan agar dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kontribusi serta potensi yang baik untuk meminimalisir niat karyawan yang ingin berhenti dan meninggalkan pekerjaannya. Jika seorang karyawan memilih untuk berhenti dari pekerjaannya, maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam melakukan proses perekrutan, seleksi serta pelatihan untuk karyawan baru. Hal tersebut dapat menimbulkan kerugian baik dari segi waktu maupun biaya bagi perusahaan. Menurut (Stephen P. Robbins, 2015) faktor yang dapat mengganggu atau menghalangi efektifitas organisasi adalah tingkat *turnover* yang tinggi serta melibatkan pekerja yang berharga.

*Intention to leave* atau *turnover intention* merupakan keputusan akhir yang diambil oleh karyawan untuk berhenti pekerjaannya secara terencana dan sengaja (Bothma & Roodt, 2012). Terdapat beberapa faktor yang mendorong adanya intensi *turnover*, salah satunya yaitu keinginan karyawan untuk bisa mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya (Harnoto, 2002). Faktor-faktor yang dapat menimbulkan *turnover intention* diantaranya *job satisfaction*, komitmen organisasi,

kepercayaan organisasi, *job insecurity*, konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan perubahan organisasi (Toly, 2001). *Turnover* dapat dikategorikan menjadi dua bagian, yaitu *turnover* yang tidak dapat dicegah dan *turnover* yang tidak diinginkan (Kumar *et al*, 2012). *Turnover* yang tidak dapat dicegah merupakan kondisi dimana karyawan sudah memasuki usia pensiun atau memiliki penyakit serius sehingga tidak dapat melanjutkan pekerjaan, sedangkan *turnover* yang tidak diinginkan merupakan perasaan tidak nyaman yang dialami oleh karyawan baik yang dipengaruhi oleh factor eksternal maupun internal individu.

Manajemen yang berhasil adalah manajemen yang bisa meningkatkan kinerja karyawannya dengan baik, dalam menentukan kinerja organisasi kondisi serta perilaku karyawan sangat berpengaruh. Salah satu permasalahan yang dapat memicu penurunan produktivitas kinerja karyawan adalah intensi *turnover* atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan. Masalah serius akan muncul ketika kepuasan serta keamanan karyawan di dalam perusahaan tidak terpenuhi yang selanjutnya berpengaruh terhadap tingkat *turnover* yang tinggi.

Didalam dunia kerja terdapat kaitan antara kondisi pekerjaan dengan kondisi psikologis karyawan, hal tersebut dibagi menjadi 4 kategori, diantaranya sebagai berikut



**Gambar 1. 1**

**Hubungan Antara Kondisi Psikologis dengan Kondisi Pekerjaan (Nopiando, 2012)**

Gambar 1.1 menunjukkan hubungan antara kondisi psikologis dengan kondisi pekerjaan. Terdapat 4 kondisi diantaranya *General Condition* (Kondisi Umum), *Job Insecurity* (Ketidakamanan Pekerjaan), *Resting*, dan *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja). *General Condition* (Kondisi Umum) merupakan kondisi dimana seseorang tidak memiliki pekerjaan sehingga mengalami kondisi psikologis yang tidak sehat. Dengan memiliki pekerjaan, maka kebutuhan seseorang akan terpenuhi serta memiliki kepuasan tersendiri. Jika seseorang tidak memiliki pekerjaan, maka kebutuhannya tidak terpenuhi sehingga secara tidak langsung kondisi psikologisnya akan terganggu.

*Job Insecurity* adalah kondisi dimana seseorang memiliki pekerjaan namun gagal dalam memperoleh rasa aman sehingga mengalami gangguan psikologis. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi ini seperti gaji, ketidakjelasan status karyawan, serta lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung (Hanafiah dalam Setiawan & Putra, 2016). Dalam hal ini, tidak jarang seorang karyawan merasa sudah nyaman dengan pekerjaannya, namun di sisi lain mereka merasa bahwa status dan kondisi pekerjaan yang tidak aman atau dalam kondisi terancam.

*Resting* merupakan kondisi dimana seseorang tidak bekerja namun memiliki kondisi psikologis yang sehat. Pada kondisi seperti ini, biasanya ditemukan pada orang-orang yang sebelumnya memiliki pekerjaan, namun mereka berhenti bekerja karena kondisi fisik yang sudah melemah. Orang yang termasuk kedalam kategori ini biasanya mereka yang sudah melewati masa pensiun.

*Job satisfaction* merupakan kondisi dimana seseorang memiliki pekerjaan dan memiliki kondisi psikologis yang sehat. Kondisi ini merupakan kondisi yang sangat baik karena seseorang telah berada pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi mereka.

Rumah Sakit Ibu dan Anak Al-Islam Cicadas Bandung merupakan penyedia jasa layanan kesehatan berbasis Islam. Untuk meningkatkan

kualitas pelayanan serta istiqomah dalam dakwah di bidang kesehatan, RSIA Al-Islam berkomitmen dengan meluncurkan berbagai program yang menunjang kualitas pelayanan serta program yang memberikan kebermanfaatn bagi umat. Dengan filosofinya yaitu bekerja secara profesional dengan berlandaskan kaidah-kaidah Islam dan berkomitmen dalam melahirkan generasi terbaik umat, begitu juga dengan karyawan yang dianggap sebagai keluarga besar berlandaskan azas kebersamaan dan ukhwah Islamiyah. RSIA Al-Islam berusaha dalam memberikan pelayanan terbaik dan didukung oleh profesionalisme untuk mencapai pelayanan serta kepuasan yang maksimal. Kepuasan pasien dapat ditentukan dari seberapa baik pelayanan yang diberikan. Untuk menunjang kualitas pelayanan, maka perlu adanya dorongan agar tetap konsisten memberikan pelayanan terbaik. Kepuasan dan keamanan karyawan merupakan indikator penting dalam menunjang efektivitas kinerja karyawan. Jika karyawan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaan dan berada dalam kondisi terancam, maka hal yang timbul adalah adanya niat untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik dari sebelumnya sehingga menekan tingkat *turnover* pada perusahaan. Berdasarkan hasil survei dengan melakukan wawancara dengan salah satu mantan karyawan RSIA Al-Islam Cicadas Bandung, alasan karyawan tersebut keluar dari rumah sakit yaitu adanya ketidakjelasan mengenai statusnya sebagai karyawan kontrak dimana hal tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya yang dicerminkan dari prestasi yang menurun sehingga memilih untuk keluar dari pekerjaannya. Karena pada saat keluar status karyawan tersebut adalah karyawan kontrak, maka tidak ada pesangon yang diberikan oleh pihak rumah sakit.

Menurut (De Witte, 2000) *Job Insecurity* merupakan reaksi negatif yang ditunjukkan karyawan karena kondisi pekerjaan yang mengancam serta ketakutan akan kehilangan pekerjaan mereka. *Job Insecurity* merupakan gambaran yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap ancaman dalam kelangsungan pekerjaan serta situasi yang kurang menunjang (Estelita, 2005). *Job insecurity* bukan hanya sekedar rasa takut akan kehilangan pekerjaan,

namun juga mencakup perasaan takut akan kehilangan gaji, status dan juga promosi (Paul & brijball, 2012) *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* melakukan survei terhadap kondisi kerja di Eropa pada tahun 2010 yang menunjukkan 11% pegawai tetap, 39% pegawai kontrak dan 53% pegawai sementara mengalami ketidakamanan kerja. Dari hasil survei tersebut menyatakan bahwa pegawai sementara mengalami ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai kontrak dan pegawai tetap. Selain itu, penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *job insecurity* berkaitan dengan status kepegawaian baik itu pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap.

Menurut Bosman *et al* (2005) dalam (Setiawan & Putra, 2016) pada konteks perubahan organisasi *job insecurity* (ketidakamanan kerja) merupakan fase pertama sebelum kehilangan pekerjaan. Ketidakamanan kerja menyebabkan kegelisahan pada karyawan ketika mereka dihadapkan pada kondisi kerja yang tidak sesuai (Kang, Gold, & Kim, 2012) hal tersebut dapat menurunkan kinerja serta kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi. Jika seorang karyawan mengalami ketidakamanan kerja, maka kemungkinan yang terjadi adalah menurunnya produktifitas karyawan sehingga mengarah kepada kehilangan pekerjaan.

(Wening, 2005) menyebutkan bahwa jika ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin berkurang, maka kepuasan karyawan terhadap perusahaan akan semakin meningkat. Menurut (Silla, 2010) *psychological contract theory* menyatakan bahwa ketidakpastian yang dialami oleh individu di dalam perusahaan dapat mengakibatkan masalah yang serius, salah satu diantaranya yaitu *job insecurity* yang memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan sejauh mana individu merasa positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Sikap ini ditunjukkan melalui kedisiplinan, moral kerja, serta prestasi kerja (Johartono, 2013). Ketidakamanan kerja dapat menjadi tolak

ukur kepuasan kerja karyawan. Jika seorang karyawan semakin puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan cenderung menunjukkan reaksi yang positif seperti produktifitas kinerja semakin meningkat. Untuk menunjang tingginya kepuasan kerja karyawan maka perlu adanya rasa aman dalam pekerjaan, dengan demikian tingkat intensi *turnover* semakin rendah.

Tahun 2019, dunia digemparkan dengan adanya jenis wabah virus yang pertama kali muncul di kota Wuhan, Provinsi Hubei, Cina. Dalam waktu yang singkat virus ini menyebar ke berbagai provinsi di Cina hingga akhirnya sampai ke beberapa negara. Sampel yang diteliti terhadap beberapa pasien menunjukkan etiologi *coronavirus* baru. Februari 2020 WHO mengumumkan nama baru dari penyakit ini yaitu *Coronavirus Disease (COVID-19)* yang mana penyebabnya adalah virus *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2 (SARS-CoV-2)*. Pada Maret 2020, WHO menyatakan COVID-19 sebagai pandemic. Kasus yang tercatat pada bulan maret 2020 adalah 634.835 dengan kematian mencapai 33.106 di seluruh dunia. Februari 2021, kasus di Indonesia mencapai 1.134.854 dengan 31.202 kasus kematian.

Sebagai garda terdepan dalam upaya pencegahan dan pengobatan Covid-19, tenaga medis mengalami peningkatan beban kerja yang lebih berat dari sebelumnya. Dimana risiko tertular virus Covid lebih besar di lingkungan rumah sakit. Sejak Februari 2021 menurut data IDI, tercatat sebanyak 325 dokter, 234 perawat, 11 apoteker dan 17 ahli teknologi laboratorium medis meninggal dunia akibat terpapar virus Covid-19 saat menjalankan tugas dalam pelayanan kesehatan (PR, 2021). Beban kerja yang semakin bertambah memicu risiko kesehatan mental atau *burnout syndrome* yang dialami tenaga medis dan karyawan rumah sakit. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Program Studi Magister Kedokteran Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (MKK FKUI) sebanyak 83% tenaga kesehatan di Indonesia mengalami *burnout syndrome* derajat sedang dan berat, 41% mengalami kelelahan emosi, 22% mengalami kehilangan empati, dan 52% mengalami

kurang percaya diri. Selain itu penelitian ini menemukan fakta bahwa dokter dan bidan yang menangani pasien Covid-19 berisiko 2 kali lebih besar mengalami keletihan emosi dibandingkan dengan yang tidak menangani pasien Covid (UI, 2020). Hal tersebut menjadi kekhawatiran bagi tenaga medis dimana tidak adanya rasa aman dalam aspek kondisi pekerjaan yang mengancam kesehatan dan keselamatan mereka. Sebuah survei yang dilakukan oleh TV4 saluran televisi terbesar di swedia menunjukkan bahwa pengunduran diri tenaga kesehatan mengalami peningkatan dalam satu tahun terakhir, yaitu sebanyak 500 orang perbulan. Walikota Stockholm Irene Svenius mengakui bahwa petugas kesehatan mengalami kelelahan akibat peningkatan beban kerja (Kompas, n.d.).

Oleh karena itu, peneliti bermaksud melakukan penelitian berbentuk skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Cicadas Bandung)”. Selain itu, peneliti juga ingin mengetahui apakah terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan objek yang berbeda.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini yaitu :

1. Adanya ancaman terhadap kondisi pekerjaan dan status karyawan di masa yang akan datang
2. Adanya ketidakpuasan terhadap gaji, tunjangan dan tidak adanya pesangon yang diberikan kepada karyawan kontrak
3. Adanya niat untuk keluar dari perusahaan karena beban kerja yang tidak sesuai

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* ?
2. Bagaimana *job insecurity* berpengaruh terhadap *job satisfaction* ?
3. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* ?
4. Seberapa besar pengaruh *job satisfaction* memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention* ?

### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*
2. Untuk menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction*
3. Untuk menguji pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*
4. Untuk menguji pengaruh *job satisfaction* memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention*

### E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan dalam menyelesaikan atau mencegah masalah internal perusahaan yang berkaitan dengan karyawan. Dimana permasalahan yang timbul disebabkan oleh rasa tidak aman serta kepuasan kerja yang rendah sehingga menyebabkan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya.



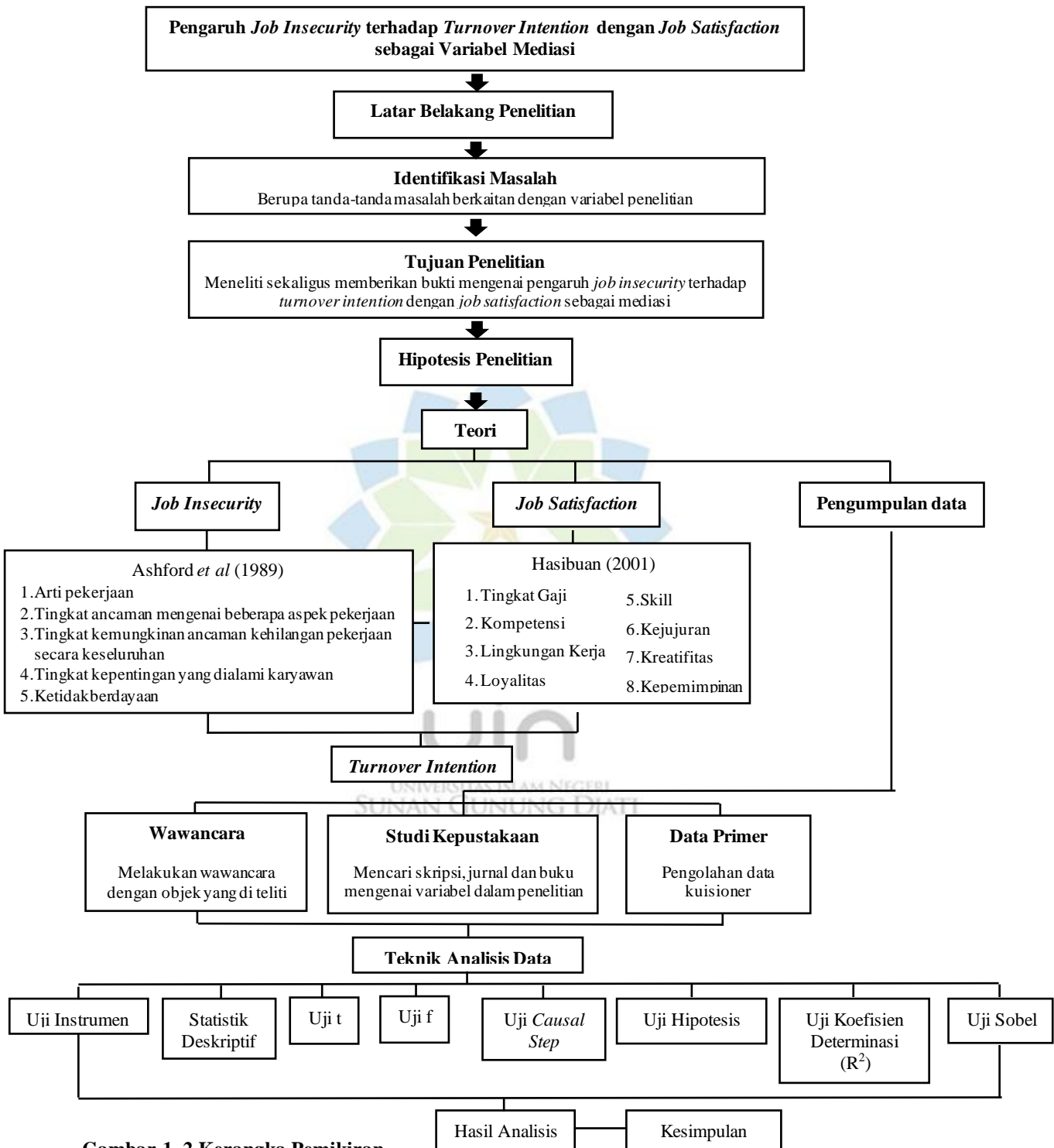
Upaya pencegahan tersebut dilakukan untuk meminimalisir kerugian perusahaan agar tidak kehilangan karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi rekan mahasiswa, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta dapat menjadi rujukan untuk penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang
- b. Bagi kalangan akademisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi pelengkap bagi penelitian terdahulu mengenai topik yang sama serta dapat menjadi bahan masukan untuk menangani permasalahan perusahaan yang anggotanya merasa tidak aman dan memiliki kepuasan kinerja yang rendah sehingga dapat meminimalisir karyawan yang memiliki intensi *turnover*.
- c. Bagi manajemen perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi alat evaluasi dalam fenomena yang terkait dengan judul penelitian.



## F. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. 2 Kerangka Pemikiran

## 1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

*Turnover Intention* adalah perilaku karyawan yang mengarah pada kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Setiap organisasi terlepas dari ukuran ataupun sifat bisnisnya selalu memberikan perhatian utama terhadap *turnover* karyawan. *Turnover intention* dapat dipicu dari kondisi psikologis karyawan sehingga karyawan tersebut tidak dapat bekerja secara efektif.

*Job insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang karyawan dimana karyawan tersebut menunjukkan kebingungan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan perusahaan yang tidak tetap atau berubah-ubah (*perceived impermanence*). Ketidakamanan pekerjaan adalah penyebab stres yang dialami secara subjektif dan mengkhawatirkan perasaan tidak aman mengenai masa depan pekerjaan seorang karyawan (Hu & Schaufeli, 2016).

Individu yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi keberlangsungan karirnya (Greenhalgh, 1984). Karyawan yang mengalami tekanan dalam perusahaan, diduga bereaksi terhadap pengaruh *insecurity* dengan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain. Masalah serius yang dihadapi organisasi akan timbul apabila terdapat banyaknya individu yang meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh masalah pribadi karyawan. Karakteristik individual yang relevan adalah usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya kerja, profesionalisme, jarak geografis dari tempat kerja dan keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi (Jewell, 1990). Menurut (Wening, 2005), perasaan tidak aman yang dialami oleh karyawan dapat berdampak terhadap *job attitudes* bahkan niat karyawan untuk *turnover* semakin besar. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dimana jika ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan semakin tinggi maka tingkat intensi *turnover* karyawan

akan semakin tinggi pula. Sebaliknya, jika ketidakamanan yang dirasakan karyawan semakin rendah, maka intensi *turnover* karyawan akan semakin berkurang.

## **2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Satisfaction***

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan fase pertama sebelum karyawan meninggalkan pekerjaannya yang terjadi dalam konteks perubahan organisasional (Bosman *et al*, 2005). *Job Insecurity* merupakan bentuk ketidakberdayaan karyawan dalam upaya mempertahankan kontinuitas yang diinginkan dalam kondisi kerja sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak diinginkan. Jika karyawan merasa kondisi pekerjaan semakin sejahtera atau semakin berkurangnya perasaan terancam, gelisah dan tidak berdaya yang dirasakan karyawan di dalam lingkungan pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya (Wening, 2005). Kepuasan kerja ditunjukkan oleh karyawan melalui moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja (Johartono, 2013). Kepuasan kerja menjadi umpan balik prestasi yang dapat melahirkan penghargaan, oleh sebab itu kepuasan kerja sangat penting bagi setiap individu (Komariah., Andi T. H., 2015). Untuk mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi maka diperlukan adanya rasa aman dalam suatu pekerjaan sehingga potensi niat karyawan untuk keluar akan cenderung lebih kecil. *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, apabila semakin besar ketidakamanan yang dirasakan karyawan maka akan semakin rendah tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan. Namun sebaliknya, apabila ketidakamanan yang dirasakan karyawan semakin rendah maka kepuasan karyawan terhadap pekerjaan akan semakin tinggi.

### 3. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

*Turnover Intention* merupakan niat karyawan untuk berhenti dari perusahaan, hal tersebut dilakukan berdasarkan evaluasi dari pekerjaan karyawan berkaitan dengan ketidakpuasan yang dapat memicu seseorang untuk mencari pekerjaan baru yang lebih baik (Lum, 1998) diantaranya : 1) Absensi yang meningkat; 2) Rasa malas bekerja; 3) Tingginya pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan; 4) Terjadinya peningkatan protes kepada pimpinan; 5) Perubahan perilaku positif yang berbeda dari biasanya. Menurut (Halimah, Fathoni, & Maria M Minarsih, 2016), terdapat beberapa cara untuk menurunkan tingkat *turnover intention* diantaranya memberikan motivasi kepada karyawan, menjaga kepuasan karyawan, proses seleksi dan rekrutmen yang ketat.

*Job Satisfaction* merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya mengenai perbandingan antara pekerjaan yang dilakukan dengan upah atau ganjaran yang diterima atas pekerjaan tersebut (Stephen P. Robbins, 2015). Kepuasan karyawan akan timbul apabila kebutuhan karyawan sudah terpenuhi (Mangkunegara, 2004). Jika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan menunjukkan sikap positif dengan bekerja secara optimal. Sebaliknya, apabila seorang karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya maka akan muncul hasil kinerja yang tidak optimal.

Dalam perusahaan, jika seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik sehingga niat karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Namun jika seorang karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya saat ini, maka hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan yang baru dan meninggalkan perusahaan akan semakin tinggi.

#### **4. Pengaruh *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention***

Permasalahan yang timbul terhadap individu dalam perusahaan seperti ketidakamanan kerja berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan kerja yang menyebabkan tingginya intensi *turnover* karyawan. (Wening, 2005) menyebutkan bahwa jika ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin berkurang, maka kepuasan karyawan terhadap perusahaan akan semakin meningkat. Menurut (Wening, 2005) *psychological contract theory* menyatakan bahwa ketidakpastian yang dialami oleh individu di dalam perusahaan dapat mengakibatkan masalah yang serius, salah satu diantaranya yaitu *job insecurity* yang memiliki dampak terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan sejauh mana individu merasa positif atau negative terhadap pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan melalui kedisiplinan, moral kerja, serta prestasi kerja (Wening, 2005) Ketidakamanan kerja dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja karyawan. Jika seorang karyawan semakin puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan cenderung menunjukkan reaksi yang positif seperti produktifitas kinerja semakin meningkat. Untuk mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka perlu adanya rasa aman dalam menjalankan suatu pekerjaan, dengan demikian tingkat intensi *turnover* semakin rendah.

## G. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Gede Agung, Dewi Adnyani (2019)	<i>Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel</i>	Penelitian ini menyatakan bahwa <i>job insecurity</i> dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi terjadinya <i>turnover intention</i>
2	I Nyoman Agus, Made Surya Putra (2016)	<i>Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel</i>	Penelitian ini membuktikan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> secara tidak langsung, dan kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i>
3	Faiqoh Rizki, Dani Rizana (2020)	<i>Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT MNC Sky Vision Tbk Kebumen</i>	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>job insecurity</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
4	Satya Brahmannanda, IGA Manuati (2020)	<i>Work Insecurity and Compersation on Turnover Intention Mediated by The Job Satisfaction of Employees</i>	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>job satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , dan <i>job satisfaction</i> memediasi pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i>

5	Lista Meria (2019)	<i>Mengukur Dampak Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja</i>	Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa <i>job insecurity</i> mempengaruhi kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i>
---	--------------------	--	--

Sumber : Diolah peneliti, 2021

Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun persamaan dan perbedaan tersebut yaitu :

**Tabel 1. 2**  
**Persamaan dan PerbedaannPenelitian Terdahulu dengan Penelitian yang Sedang Dilakukan**

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Gede Agung, Dewi Adnyani (2019)	<i>Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel</i>	Variabel Dependen : - <i>Turnover Intention</i>  Metode Penelitian : - Uji Validitas - Uji Reliabilitas - Uji Regresi Berganda ( $R^2$ )	Variabel Independen : : - <i>Job Insecurity</i> - Kepuasan Kerja  Metode Penelitian : - Uji Asumsi Klasik Objek Penelitian : Karyawan Hotel
2	I Nyoman Agus, Made Surya Putra (2016)	<i>Pengaruh Job Insecrity terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel</i>	Variabel Independen : - <i>Job Insecurity</i>  Metode Penelitian : - Uji Validitas - Uji Reliabilitas	Variabel Dependen : - Kepuasan Kerja - <i>Turnover Intention</i>  Metode Penelitian : - <i>Path Analysis</i>



			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Regresi Berganda (R<sup>2</sup>)</li> <li>- Uji Sobel</li> </ul>	<p>Objek Penelitian :</p> <p>Karyawan Legian Village Hotel</p>
3	Faiqoh Rizki, Dani Rizana (2020)	<i>Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada Karyawan PT MNC Sky Vision Tbk Kebumen</i>	<p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Turnover Intention</i></li> </ul> <p>Metode Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Reliabilitas</li> <li>- Uji Regresi Berganda (R<sup>2</sup>)</li> <li>- Uji Sobel</li> </ul>	<p>Variabel Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Job Insecurity</i></li> <li>- Stres Kerja</li> </ul> <p>Variabel Mediasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketidakpuasan Kerja</li> </ul> <p>Metode Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Asumsi Klasik</li> <li>- Analisis Korelasi</li> </ul> <p>Objek Penelitian :</p> <p>Karyawan PT MNC Sky Vision Tbk Kebumen</p>
4	Satya Brahmanna, IGA Manuati (2020)	<i>Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by The Job Satisfaction of Employees</i>	<p>Variabel Mediasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja</li> </ul> <p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Turnover Intention</i></li> </ul> <p>Metode Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Reliabilitas</li> </ul>	<p>Variabel Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work Insecurity</i></li> </ul> <p>Objek Penelitian :</p> <p>PT Gaya Mitra Sejati</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Regresi Berganda (R<sup>2</sup>)</li> <li>- Uji Regresi dengan variabel Mediasi</li> </ul>	
5	Lista Meria (2019)	<i>Mengukur dampak Job Insecurity terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja</i>	<p>Variabel Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Job Insecurity</i></li> </ul> <p>Variabel Mediasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja</li> </ul> <p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Turnover Intention</i></li> </ul> <p>Metode Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Reliabilitas</li> <li>- Uji Regresi Berganda (R<sup>2</sup>)</li> </ul>	<p>Metode Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Path Analysis</i></li> </ul> <p>Objek Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Private company</i></li> </ul>

Sumber : Diolah Peneliti, 2021

Data yang tercantum pada tabel di atas merupakan perbandingan antara beberapa hasil penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan. Untuk penelitian dengan variabel *job insecurity*, rata-rata hasil penelitian menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sementara untuk variabel kepuasan kerja, seluruh penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh

negatif terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka tingkat *turnover* akan semakin rendah. Selain itu untuk penelitian dengan variabel mediasi mengalami *gapresearch* karena terdapat hasil penelitian yang menyatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Terdapat beberapa perbedaan antara hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Perbedaan tersebut diantaranya variabel, objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan. Adapun penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan lebih banyak dengan penelitian ini yaitu hasil dari penelitian Satya Brahmanna dan IGA Manuati (2020) dimana variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

## H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Menurut Good and Sates (1954) hipotesis merupakan suatu taksiran atau prediksi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menjelaskan fakta atau kondisi yang sedang diamati dengan tujuan sebagai petunjuk dalam menempuh langkah-langkah dalam penelitian (Anshori, 2017). Berdasarkan kerangka pemikiran dari hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini yaitu :

Hipotesis 1

Ho : *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Ha : *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis 2

Ho : *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*

Ha : *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*

Hipotesis 3

Ho : *Job Satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Ha : *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

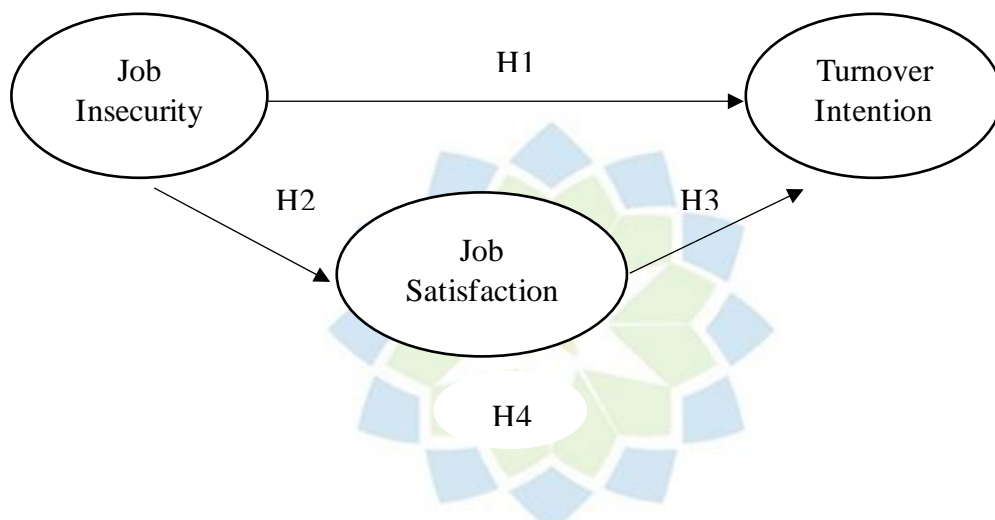
Hipotesis 4

Ho : *Job Satisfaction* tidak memediasi *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Ha : *Job Satisfaction* memediasi *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

### I. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis, maka kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 1. 3 Model Penelitian**