



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Studi Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, studi *literature* di dapatkan dari berberapa jurnal.

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No .	Nama/tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
1.	Ni Luh Gede Yuliani, dkk, 2021	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan <i>Workplace Bullying</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Seminyak Garden Hotel And Pool	<ul style="list-style-type: none">• Variabel independen (workplace bullying)• Objek penelitian	<ul style="list-style-type: none">• Variabel independen (<i>job insecurity</i> atau ketidakamanan kerja)• Variabel dependen (<i>turnover intention</i>)• Menggunakan metode penelitian kuantitatif• Menggunakan teknik sampling jenuh
2.	Shirleena Setiawan, dkk, 2021	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kebijakan	<ul style="list-style-type: none">• Mempuyai 3 variabel independen• Variabel independent	<ul style="list-style-type: none">• Variabel independen (lingkungan kerja)



No .	Nama/tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
		Kehidupan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Rumah Sakit Di Kota Jakarta Pusat	<ul style="list-style-type: none"> (stres kerja, kebijakan kehidupan kerja) • Objek penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel dependen (<i>turnover intention</i>) • Menggunakan metode penelitian kuantitatif
3.	Ade Putra Arsuta, dkk, 2021	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisational Karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen (budaya organisasi) • Variabel dependen (komitmen organisational) • Objek penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki dua variabel independen • Variabel independen (<i>job insecurity</i> atau ketidakamanan kerja) • Menggunakan metode penelitian kuantitatif • Teknik sampling (nonprobability sampling)
4.	Pebrida Saputri, dkk, 2020	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pt Bank Mandiri	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki 1 variabel independen • Memiliki 3 variabel dependen • Variabel dependen (stres kerja, kinerja) • Objek penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen (<i>job insecurity</i>) • Variabel dependen (<i>turnover intention</i>) • Menggunakan metode kuantitatif • Teknik pengambilan

No .	Nama/tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
		(Persero) Tbk		sampel (sampling sensus)
5.	Mochamad Syaharudin, dkk, 2017	Pengaruh <i>Job</i> <i>Insecurity</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intentions</i> Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki variabel intervening (stres kerja) • Objek penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen (<i>job insecurity</i> atau ketidakamanan kerja, lingkungan kerja) • Variabel dependen (<i>turnover intention</i>) • Menggunakan metode penelitian kuantitatif • Menggunakan teknik sampel sensus
6.	Novi Ali Marzuqi, 2021	Pengaruh <i>Job</i> <i>Insecurity</i> , <i>Job</i> <i>Satisfaction</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki 3 variabel independen • Variabel independen (<i>Job Insecurity, Job Satisfaction</i>) • Teknik sampling menggunakan purposive sampling 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen (<i>job insecurity</i> atau ketidakamanan kerja dan lingkungan kerja) • Variabel dependen (<i>turnover intention</i>)



No .	Nama/tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
				<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan penelitian kuantitatif
7.	Tika Nur Halimah, 2016	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi pada Gelael Superindo Di Kota Semarang)	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki 3 variabel independen • Variabel independen (kepuasan kerja) • Objek penelitian • Teknik sampling menggunakan accidental sampling 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen (<i>job insecurity</i> atau ketidakamanan kerja dan lingkungan kerja) • Variabel dependen (<i>turnover intention</i>) • Menggunakan penelitian kuantitatif

Sumber :Yuliani, dkk (2021), Setiawan, dkk (2021), Ursuta, dkk (2021),

Saputri dkk (2020), Syaharudin, dkk (2017), Marzuqi (2021), Halimah (2016).

Dari penelitian terdahulu terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian yang sekarang dilakukan penelitian. Terdapat perbedaan dan persamaan pada variabel independen (X) dan dependen (Y), dan perbedaan pada lokasi penelitian.



2.2 Landasan Teori

2.2 1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Ada beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, penulis mengutip dari beberapa pengertian dari para ahli. Menurut Sinambela (2016:8) manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses yang menangani permasalahan dalam ruang lingkup pegawai, manajer, dan tenaga kerja yang lain untuk menunjang aktivitas organisasi dan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Bukit, dkk (2017:11) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem manajemen untuk mengelola sumber daya manusia yang siap, mampu memberikan kontribusi yang baik yang bekerja sama secara efektif dan mencapai tujuan organisasi.

Dari pendapat para ahli, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah sistem manajemen yang digunakan untuk mengatur permasalahan sumber daya manusia yang di dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi.



2.2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Marbawi Adamy (2016:4) manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan (*planing*)
Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan dapat mencapai tujuan.
2. Perorganisasian (*organizing*)
Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus di kerjakan oleh tenaga kerja yang sudah di siapkan.
3. Pengarahan (*directing*)
Kegiatan mengarahkan seluruh karyawan agar mau bekerja sama dan dapat bekerja secara efektif dan efisien
4. Pengendalian (*controlling*)
Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan perusahaan
5. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*)
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan
6. Pengembangan (*development*)
Proses peningkatan teknis, teoritis, konseptual, dan moral perusahaan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*compensation*)
Pemberian balas jasa, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan.
8. Pengintegrasian (*integration*)
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan menguntungkan
9. Pemeliharaan (*maintenance*)
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sampai pensiun.
10. Kedisiplinan
Keinginan dan kesadaran untuk menaati tata aturan di perusahaan dan norma yang berlaku.
11. Pemutusan hubungan tenaga kerja
Putusnya hubungan tenaga kerja seseorang dari perusahaan. Pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan faktor yang lain.

2.2.2 Ketidakamanan Kerja Atau *Job Insecurity*

2.2.2.1 Pengertian Ketidakamanan Kerja Atau *Job Insecurity*

Terdapat beberapa interpretasi pendapat ahli yakni pendapat Kurniawan *et al* dalam Handaru, dkk (2021:20) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang dialami oleh karyawan dan adanya rasa terancam terhadap pekerjaan yang dialaminya saat ini. Sedangkan Handaru (2021:20) mengemukakan bahwa *job insecurity* atau ketidakamanan kerja adalah *suatu* kondisi kondisi dimana karyawan merasa tertekan atau terancam dengan keberlangsungan pekerjaanya.

Menurut Yuliani (2021:182) berpendapat bahwa ketidakamanan kerja sebagai kegelisahan yang dirasakan karyawan ketika menghadapi kondisi yang tidak menyenangkan di tempat kerja. Januartha, dkk (2019:7558) menyatakan bahwa *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang yang menunjukkan rasa bingung dan rasa tidak aman terhadap perubahan lingkungan.

Menurut Hanifah dalam Rori, dkk (2021:506) Ketidakamanan kerja merupakan kondisi yang berhubungan dengan rasa takut kehilangan pekerjaan atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan, serta ancaman lain yang berhubungan dengan kondisi kerja yang mengakibatkan menurunnya kesejahteraan baik secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.



Ketidakamanan kerja merupakan ketidakpastian yang mengarah pada ketakutan atau ketidakamanan tentang kosekuensi pekerjaan, termasuk ketidakpastian tentang penempatan atau ketidakpastian tentang masalah gaji dan peluang untuk kemajuan atau pelatihan (Green dalam Audina dan Kusmayadi, 2018).

2.2.2.2 Faktor Penyebab *Job Insecurity* Atau Ketidakamanan Kerja

Menurut Greenhalg dan Rosenblatt dalam Saputri, dkk (2020:239) mengekemukakan bahwa tedapat faktor penyebab *job insecurity* atau ketidakamanan kerja dalam berbagai macam atau ragam, yakni :

- a. Kondisi organisational dan lingkungan, seperti perubahan pada organisational perusahaan. Perubahan organisational yang kemungkinan yang di alami oleh perusahaan yakni penggabungan perusahaan, restrukturisasi atau penyusunan ulang sistem perusahaan, dan *down sizing* (pengurangan tenaga kerja).
- b. Karakteristik jabatan dan individual antara lain : jabatan, pendidikan, pengalaman kerja, kondisi sosial, jenis kelamin dan usia karyawan.
- c. Karakteristik personal kerja contohnya seperti : rasa kebersamaan antar individu, kepercayaan diri, *locus of control*.

2.2.2.3 Dampak Ketidakamanan Kerja

Timbunya rasa ketidakamanan kerja dapat berdampak pada keberlangsungan pekerjaan. Menurut Sverke dan Hellgen dalam Anisa (2019) mengemukakan dampak dari ketidakamanan kerja, sebagai berikut :

- a. Meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja
- b. Meningkatnya gangguan fisik dan psikologis
- c. Penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman dapat menurunkan kualitas individu serta menurunkan kondisi



- psikologis karyawan. Dalam jangka panjang akan menibulkan ketidakpuasan dalam bekerja
- d. Karyawan lebih cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya
 - e. Semakin berkurang komitmen organisasi
 - f. Peningkatan jumlah karyawan yang berpindah

2.2.3 Lingkungan kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat penting dalam produktivitas karyawan. Menurut Chaerudin, dkk (2020:532) lingkungan kerja ialah suasana ketika karyawan melakukan aktivitas sehari-hari.

Menurut Widyaningrum (2019:56) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaanya, dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Nabawi (2019:173) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi tugas karyawan, lingkungan kerja dapat meningkatkan gairah karyawan yang dapat mendorong kepuasan kerja.



2.2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Ali Chaerudin, dkk (2020:531) lingkungan kerja memiliki 2 kategori yakni :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ialah kondisi yang berbentuk secara fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik terbagi menjadi dua katerori yaitu :

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti peralatan kantor.
- b. Lingkungan perantara atau umum yaitu lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, cSpencahaayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, dan warna.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah keadaan yang berhubungan dengan atasan, bawahan maupun rekan kerja. Dengan adanya kondisi ini, perusahaan harus lebih mementingkan sikap kekeluargaan, serta menjalin komunikasi yang baik.

2.2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019:58) ada faktor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yakni :

- a. Faktor personal/ individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semngat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.2.4 Turnover Intention

2.2.4.1 Pengertian Turnover Intention

Menurut Robbins dalam Kartono (2017:44)

menyatakan bahwa *turnover intention* yaitu pembehentian karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan secara sukarela maupun dilakukan oleh perusahaan yang berakibat tingginya biaya rekrutmen, seleksi, pelatihan. Menurut Darma dalam Rori, dkk (2021:505) berpendapat bahwa *turnover intention* ialah kecenderungan sikap yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana awal untuk keluar atau pindah dalam waktu kurang dari satu tahun kedepan.

2.2.4.2 Jenis Turnover Intention

Menurut Robbins dalam Usadha, dkk (2021:4744) *turnover intention* di bedakan menjadi dua macam yaitu :

1. *Voluntary turnover* (dapat di hindari) yang di sebabkan karyawan mengundurkan diri secara sukarela. *Voluntary turnover* dibedakan menjadi dua yakni
 - a. *Avoidable turnover* disebabkan karena perbedaan upah dengan perusahaan lain, adanya masalah dengan kepemimpinan dan adanya perusahaan yang lebih baik.
 - b. *Unavoidable turnover* (yang dapat di hindari) yang disebabkan karena faktor keluarga, seperti ikut pasangan, tidak bekerja karena ingin mengurus rumah tangga.
2. *Involuntary turnover* disebabkan karena karyawan di berhentikan secara terpaksa oleh perusahaan.



2.2.4.3 Faktor Penyebab Turnover Intention

Menurut Kuria *et al* dalam Kartono (2017:47) penyebab *turnover intention* bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal, faktor internal penyebab *turnover intention* yakni :

1. Ketidakpuasan kerja
2. Kondisi lingkungan yang kurang kondusif
3. Jam kerja yang panjang dengan pembayaran yang minimum
4. Program pelatihan kerja yang buruk

Faktor eksternal penyebab *turnover intention* yaitu :

1. Ekonomi negara
2. Upah yang lebih baik di tempat lain
3. Peningkatan pembayarn di industri lain
4. Kekuatan ekonomi lokal dan regional
5. Tingkat pengangguran yang rendah

2.2.4.4 Dampak Turnover Intention

Menurut Mobley dalam Halimah (2016) menyatakan bahwa tinggi rendahya *turnover intention* akan membawa dampak bagi perusahaan atau karyawan, antara lain :

1. Beban kerja
Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan untuk berpindah kerja makasemakin tinggi beban kerja.
2. Biaya rekutmen
Biaya untuk proses seleksi karyawan, fasilitas untuk wawancara yang membuat anggara perusahaan menjadi bertambah.
3. Biaya pelatihan
Jika banyak karyawan keluar dari perusahaan maka akan ada karyawan baru yang harus melakukan pelatihan kerja, dan akan meningkatkan biaya pelatihan.
4. Terganggunya aktivitas produksi
Berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi, terlebih jika karyawan yang keluar merupakan karyawan yang sudah berpengalaman.
5. Pemborosan karena banyak karyawan baru



- Imbas dari tingginya *turnover* karyawan menyebabkan perusahaan mengeluarkan biaya yang sebenarnya dapat dihindari jika mengelolah sumber daya manusia dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.
6. Memicu stres karyawan
Stress karyawan diakibatkan karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Yang berdampak menimbulkan keinginan berpindah kerja.

2.2.4.5 Perhitungan Turnover Karyawan

Turnover dalam suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan indeks laju *turnover* secara kuantitatif dan dinyatakan dalam persentase berdasarkan jangka waktu tertentu (dalam satu bulan/tahun). Persentase *turnover* dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut (Hasibuan dalam Iskandar dan Rahadi, 2021)

$$\text{Turnover} = \frac{\text{Jumlah karyawan yang tidak lanjut}}{\text{Rata rata jumlah pegawai}} \times 100$$

$$\text{Rata rata jumlah pegawai}$$

Menurut Prawitasari (2016) menyatakan bahwa *annual turnover* melebihi 10% per tahun dinyatakan tinggi.

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan antara Ketidakamanan Kerja dengan *Turnover Intention*

Apabila karyawan memiliki rasa ketidakamanan kerja yang tinggi akan mengalami rasa keinginan keluar dari perusahaan. Hal ini merupakan hal yang wajar dirasakan karyawan, karyawan memiliki alasan rasional untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan seleranya yang dianggapnya bisa mengembangkan karir. Hal



ini di dukung pada pendapat Wicaksono dalam Handaru (2021:18) bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja maka akan timbul perasaan curiga, tegang dan akan menimbulkan stres, maka sebab itu ketidakamanan kerja akan mempengaruhi cara bepikir untuk berpindah dari perusahaan dengan mencari tempat kerja yang menurutnya nyaman dalam segi pemimpin ataupun rekan kerja.

2.3.2 Hubungan antar Lingkungan Kerja dengan Turnover Intention

Karyawan akan melaksanakan tugas dan pekerjaannya di pengaruhi banyak faktor salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor terjadinya turnover intention. Ada karyawan yang bersemangat ada yang kurang bersemangat, hal ini di akibatkan dengan hubungan antara atasannya atau dengan rekan kerjanya. Lingkungan kerja juga berupa kondisi atau suasana dalam ruangannya seperti, penerangan, suhu udara dan lain – lain. Apabila tingkat kenyamanan kerja menurun maka karyawan merasa tidak betah dengan kondisi lingkungan kerja dan akan menimbulkan keinginan pindah kerja.