

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu akan menjadi acuan atau perbandingan sebagai landasan penelitian yang akan dilaksanakan. Selain itu juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian saat ini :

Tabel 2.1 Data Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Metode Penelitian dan alat analisis	Hasil Penelitian
1	Putrihadiningrum <i>et al.</i> , (2021)	1. Budaya organisasi 2. <i>Job insecurity</i> 3. <i>Burnout syndrome</i>	Populasi : Karyawan CV Mapan Jaya  Sampel : 156 responden dengan metode purposive sampling  Alat Analisis : Analisis regresi linear berganda	1. <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>burnout syndrome</i> 2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>burnout syndrome</i>
2	Karina <i>et al.</i> , (2019)	1. <i>Job insecurity</i> 2. <i>Turnover intention</i>	Populasi : Karyawan Hotel Amaris.  Sampel : 34 responden dengan metode purposive sampling  Alat Analisis : Analisis regresi linear berganda	1. <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Metode Penelitian dan alat analisis	Hasil Penelitian
3	Riantini <i>et al.</i> , (2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan karir</li> <li>2. <i>Job insecurity</i></li> <li>3. <i>Turnover intention</i></li> </ol>	<p>Populasi : karyawan PT BPR Nusamba Mengwi yang berjumlah 77 orang.</p> <p>Sampel : 77 responden dengan metode total sampling</p> <p>Alat Analisis : analisis regresi linear berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>2. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i></li> </ol>
4	Shary dan Alamsyah, (2023)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Self efficacy</li> <li>2. <i>job insecurity</i></li> <li>3. burnout syndorme</li> </ol>	<p>Populasi : karyawan PT Indorama</p> <p>Sampel : 110 responden dengan metode simple random sampling.</p> <p>Alat Analisis : analisis regresi linear berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>burnout syndrome</i></li> <li>2. Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap <i>burnout syndrome</i></li> </ol>
5	Christy dan Heryjanto, (2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Job insecurity</i></li> <li>2. Work stress</li> <li>3. work family conflict</li> <li>4. <i>burnout syndrome</i></li> <li>5. <i>turnover intention</i></li> </ol>	<p>Populasi : karyawan PT XYZ yang berjumlah 136 orang.</p> <p>Sampel : 58 responden dengan metode simple random sampling.</p> <p>Alat Analisis : Structural Equation Model</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>2. <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>burnout syndrome</i></li> <li>3. <i>Burnout syndrome</i> berpengaruh</li> </ol>

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Metode Penelitian dan alat analisis	Hasil Penelitian
				positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 4. <i>Burnout syndrome</i> dapat memediasi pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i>
6	Redafanza <i>et al.</i> , (2023)	1. <i>Job insecurity</i> 2. <i>Role overload</i> 3. <i>Turnover intention</i>	Populasi : karyawan generasi Z yang telah bekerja  Sampel : 125 responden dengan metode snowball sampling.  Alat Analisis : analisis regresi linear berganda	1. <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2. <i>Role overload</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
7	Ratnasari, (2021)	1. <i>Job insecurity</i> 2. <i>Burnout syndrome</i> 3. <i>Turnover intention</i>	Populasi : salesman perusahaan otomotif di Palembang.  Sampel : 100 responden dengan metode convenience sampling  Alat Analisis : analisis regresi linear berganda	1. <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2. <i>Burnout syndrome</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
8	Firmansyah <i>et al.</i> , (2023)	1. <i>Burnout syndrome</i> 2. Komitmen afektif	Populasi : karyawan Rumah Sakit YK Palembang yang	1. <i>Burnout syndrome</i> berpengaruh positif

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Metode Penelitian dan alat analisis	Hasil Penelitian
		3. <i>Turnover intention</i>	berjumlah 110 orang  Sampel : 86 responden dengan metode simple random sampling.  Alat Analisis : analisis regresi linear berganda	signifikan terhadap <i>turnover intention</i>  2. Komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
9	Suwandi dan Badrianto, (2024)	1. Organizational citizenship behavior 2. Job characteristic 3. <i>Burnout syndrome</i> 4. <i>Turnover intention</i>	Populasi : karyawan PT Indonesia Epson Industry  Sampel : 75 responden dengan metode simple total sampling  Alat Analisis : analisis regresi linear berganda	1. OCB berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2. Job characteristic berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 3. <i>Burnout syndrome</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
10	Maharzi dan Zahro, (2024)	1. Job stress 2. <i>Burnout syndrome</i> 3. <i>Job insecurity</i> 4. <i>Turnover intention</i>	Populasi : karyawan CV Fian Putra  Sampel : 42 responden dengan metode total sampling	1. Job stress berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2. <i>Burnout syndrome</i> berpengaruh positif

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Metode Penelitian dan alat analisis	Hasil Penelitian
			Alat Analisis : analisis regresi linear berganda	signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 3. <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

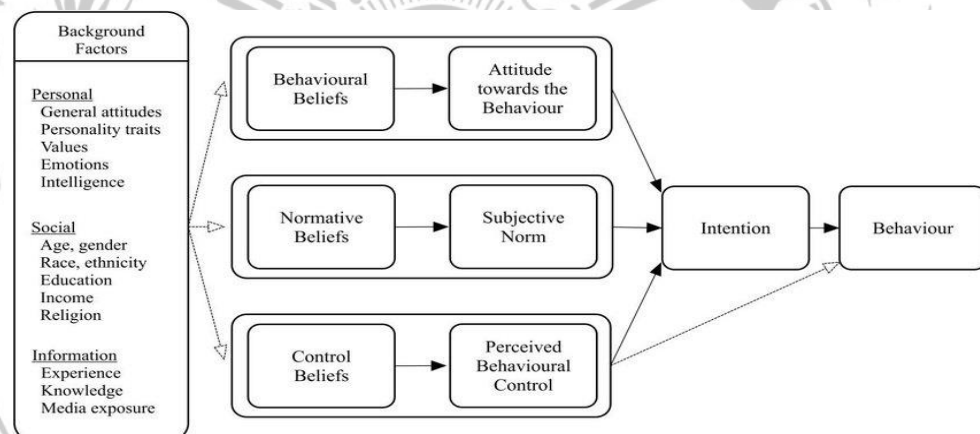
Perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variable-variabel yang menjadi acuan penelitian serta objek penelitiannya. Ada beberapa variable dari penelitian terdahulu yang tidak termuat dalam penelitian saat ini, seperti : beban kerja, ocb dan juga work family conflict. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus untuk meneliti variabel *job insecurity*, *turnover intention* dan *burnout syndrome*.

## B. Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan teori *theory planned behaviour* dan juga konsep teori. Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *theory planned behavior* yang diperkenalkan oleh Ajzen pada 1991. Applied teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori terkait *turnover intention*, *job insecurity* dan *burnout syndrome*. Berikut penjelasan terkait teori tersebut :

## 1. Theory planned behavior

*Theory of Reasoned Action* (TRA) dikembangkan oleh Ajzen dan diberi nama *Theory of Planned Behaviour* (TPB) (Kotler & Lee, 2008). *Theory of Planned Behavior* dijelaskan sebagai konstruk yang melengkapi TRA. Menurut Kotler & Lee (2008), target individu memiliki kemungkinan yang besar untuk mengadopsi suatu perilaku apabila individu tersebut memiliki sikap yang positif terhadap perilaku tersebut, mendapatkan persetujuan dari individu lain yang dekat dan terkait dengan perilaku tersebut dan percaya bahwa perilaku tersebut dapat dilakukan dengan baik. Model teoritik dari *Teori Planned Behavior* (Perilaku yang direncanakan) dapat terlihat sebagai berikut:



Gambar 2.1 Theory of Planned Behaviour

a. Latar belakang (*background factors*)

Seperti usia, jenis kelamin, suku, status sosial ekonomi, suasana hati, sifat kepribadian, dan pengetahuan) mempengaruhi sikap dan perilaku individu terhadap sesuatu hal. Faktor latar belakang pada dasarnya adalah sifat yang hadir di dalam diri seseorang, yang dalam model Kurt Lewin dikategorikan ke dalam aspek O (organism). Dalam kategori ini (Ajzen, 1988) memasukkan tiga faktor latar belakang, yakni personal, sosial, dan informasi. Faktor personal adalah sikap umum seseorang terhadap sesuatu, sifat kepribadian (*personality traits*), nilai hidup (*values*), emosi, dan kecerdasan yang dimilikinya. Faktor sosial antara lain adalah usia, jenis kelamin (*gender*), etnis, pendidikan, penghasilan, dan agama. Faktor informasi adalah pengalaman, pengetahuan, dan ekspose pada media.

b. Keyakinan perilaku (*behavioral belief*)

Hal-hal yang diyakini oleh individu mengenai sebuah perilaku dari segi positif dan negatif, sikap terhadap perilaku atau kecenderungan untuk bereaksi secara afektif terhadap suatu perilaku, dalam bentuk suka atau tidak suka pada perilaku tersebut.

c. Keyakinan normatif (*normative beliefs*)

Berkaitan langsung dengan pengaruh lingkungan yang secara tegas dikemukakan oleh Lewin dalam Field Theory. Pendapat Lewin ini digaris bawahi juga oleh Ajzen melalui perceived behavioral control. Menurut Ajzen (1988), faktor lingkungan sosial khususnya orang-

orang yang berpengaruh bagi kehidupan individu (*significant others*) dapat mempengaruhi keputusan individu.

d. Norma subjektif (*subjective norm*)

Sejauh mana seseorang memiliki motivasi untuk mengikuti pandangan orang terhadap perilaku yang akan dilakukannya (*Normative Belief*). Kalau individu merasa itu adalah hak pribadinya untuk menentukan apa yang akan dia lakukan, bukan ditentukan oleh orang lain disekitarnya, maka dia akan mengabaikan pandangan orang tentang perilaku yang akan dilakukannya. Fishbein dan Ajzen (1975), menggunakan istilah "*motivation to comply*" untuk menggambarkan fenomena ini, yaitu apakah individu mematuhi pandangan orang lain yang berpengaruh dalam hidupnya atau tidak.

e. Keyakinan dari dalam diri individu bahwa suatu perilaku yang dilaksanakan (*control beliefs*)

Dapat diperoleh dari berbagai hal, pertama adalah pengalaman melakukan perilaku yang sama sebelumnya atau pengalaman yang diperoleh karena melihat orang lain misalnya, teman, keluarga dekat dalam melaksanakan perilaku itu sehingga ia memiliki keyakinan bahwa ia pun akan dapat melaksanakannya. Selain pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman, keyakinan individu mengenai suatu perilaku akan dapat dilaksanakan ditentukan juga oleh ketersediaan waktu untuk melaksanakan perilaku tersebut, tersedianya fasilitas



untuk melaksanakannya, dan memiliki kemampuan untuk mengatasi setiap kesulitan yang menghambat pelaksanaan perilaku.

- f. Persepsi kemampuan mengontrol tingkah laku (*perceived behavioral control*)

Keyakinan (*beliefs*) bahwa individu pernah melaksanakan atau tidak pernah melaksanakan perilaku tertentu, individu memiliki fasilitas dan waktu untuk melakukan perilaku itu, kemudian individu melakukan estimasi atas kemampuan dirinya apakah dia punya kemampuan atau tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan perilaku tersebut. Ajzen (1998) menamakan kondisi ini dengan “persepsi kemampuan mengontrol” (*perceived behavioral control*).

Niat untuk melakukan perilaku (*intention*) adalah kecenderungan seseorang untuk memilih melakukan atau tidak melakukan sesuatu pekerjaan. Niat ini ditentukan oleh sejauh mana individu memiliki sikap positif pada perilaku tertentu, dan sejauh mana kalau dia memilih untuk melakukan perilaku tertentu itu dia mendapat dukungan dari orang-orang lain yang berpengaruh dalam kehidupannya.

Menurut *Theory of Planned Behavior*, seseorang dapat bertindak berdasarkan intensi atau niatnya hanya jika ia memiliki kontrol terhadap perilakunya (Ajzen, 2002). Teori ini tidak hanya menekankan pada rasionalitas dari tingkah laku manusia, tetapi juga pada keyakinan bahwa target tingkah laku berada dibawah kontrol kesadaran individu tersebut atau suatu tingkah laku tidak

hanya bergantung pada intensi seseorang, melainkan juga pada faktor lain yang tidak ada dibawah kontrol dari individu, misalnya ketersediaan sumber dan kesempatan untuk menampilkan tingkah laku tersebut (Ajzen, 1988). Dari sini lah Ajzen memperluas teorinya dengan menekankan peranan dari kamuan yang kemudian disebut sebagai *Perceived Behavioral Control* (Vaughan & Hogg, 2005).

## 2. *Turnover intention*

Penelitian ini menggunakan variabel *turnover intention* sebagai variabel terikat dimana akan dijelaskan beberapa hal penting terkait definisi, faktor yang mempengaruhi dan juga indicator dari *turnover intention* sebagai berikut:

### a. *Definisi turnover intention*

Intensi merupakan niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa intensi turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri *Turnover intention* (intensi keluar) juga merupakan pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994).

Menurut (Grant et al., 2001) *Turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari

pekerjaannya. Sedangkan *turnover intention* merupakan keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya turnover dalam sebuah perusahaan (Mobley et al., 1978).

Menurut (Busari et al., 2017), menjelaskan bahwa turnover dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya. Menurut (Robert L Mathis, 2006), perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan.

Menurut (Mobley, 2016), turnover karyawan adalah salah satu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Namun turnover lebih mudah dilihat dari sudut pandang negatif saja. Terkadang turnover justru memiliki implikasi sebagai perilaku manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual maupun dari sudut pandang sosial. Menurut (Simamora, 2004), menyatakan bahwa turnover adalah suatu proses dimana karyawan meninggalkan pekerjaan yang lama dan ingin mencari pekerjaan yang baru dengan alasan tertentu. Dari semua pengertian menurut pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan

perusahaan baik dengan kemauan sendiri maupun bukan kemauan karyawan sendiri.

**b. Faktor faktor *turnover intention***

Menurut Mobley, (2016) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

3) Kepuasan kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model intention to leave. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan

promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4) Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

5) Retensi Karyawan

Retensi karyawan mengacu pada berbagai kebijakan dan praktik yang mengarahkan karyawan agar bertahan di perusahaan untuk jangka waktu yang cukup lama. Oleh karena itu segala bentuk sikap, keadaan, dan kondisi kerjakaryawan harus terjaga dengan harapan kinerja karyawan dapat bertahan dengan baik bahkan meningkat.

**c. Indikator *turnover intention***

Menurut Mobley (2016) terdapat beberapa hal yang dapat mengukur *turnover intention* pada karyawan sebagai berikut:

1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja

yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

**3. *Burnout syndrome***

Penelitian ini menggunakan variabel *burnout syndrome* sebagai variabel bebas dimana akan dijelaskan beberapa hal penting terkait definisi, faktor yang mempengaruhi dan juga indikator dari *burnout syndrome* sebagai berikut:

**a. Definisi *burnout syndrome***

Menurut (Maslach & Schaufeli, 2018) burnout adalah keadaan stres secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. Menurut Pines dan Aronson (1988), burnout merupakan tahap-tahap kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan yang lama dalam situasi yang menuntut secara emosional

Burnout adalah sindrom psikologis yang terdiri dari tiga indikator yaitu Emotional exhausting atau kelelahan emosional, Depersonalization atau depersonalisasi, dan Low Personal Accomplishment atau rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (Maslach dan Leiter, 2016). Burnout merupakan gejala kelelahan emosional yang dialami individu karena tingginya tuntutan pekerjaan (Maharani & Triyoga, 2012).

Burnout dapat terjadi dikarenakan pekerjaan yang monoton atau tidak bervariasi, tugas kerja yang tidak jelas, kontrol kerja yang kurang, lingkungan kerja yang disfungsi, dan aktivitas yang ekstrem (Maharani & Triyoga, 2009). Ketidaksiharian apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti adanya persaingan yang tidak sehat antar sesama karyawan, kurang dukungan dari atasan, hal inilah yang menimbulkan gejala burnout dalam diri karyawan (Putra, 2012)

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa burnout merupakan kelelahan yang ditandai dengan kelelahan emosional, kelelahan fisik, mental dan berkurangnya motivasi untuk bekerja dikarenakan seringnya melakukan pekerjaan secara berlebihan dan beraktivitas terlalu lama yang menuntut secara emosional.

**b. Faktor faktor *burnout syndrome***

Menurut (Maslach & Leiter, 2017) menjelaskan ada 3 faktor yaitu :

**1) Karakteristik individu**

Dua faktor yang menimbulkan karakteristik pada individu yaitu faktor demografi yaitu perbedaan jenis kelamin, pria lebih rentan mengalami burnout dibandingkan dengan wanita. Faktor perfeksionis yaitu individu yang berusaha melakukan pekerjaannya dengan sangat sempurna sehingga mengalami burnout jika tidak tercapai.

**2) Lingkungan kerja**

Dukungan sosial sangat berpengaruh terhadap terjadinya burnout karena hubungan yang baik dengan rekan kerja akan mempengaruhi kinerja individu, jika dari sisi negatif kurangnya dukungan dari rekan kerja maka akan menimbulkan burnout pada individu yang timbul konflik.

**3) Keterlibatan emosional dengan penerima pelayanan**

Bekerja dalam melayani orang lain membutuhkan banyak energi karena diharuskan untuk bersikap sabar dan memahami orang lain. Hal ini dalam pemberi dan penerima pelayanan akan membentuk terjadi hubungan yang melibatkan emosional.



**c. Indikator *burnout syndrome***

Terdapat 4 (empat) indikator dari *burnout* menurut (Baron & Greenberg, 2014) yaitu:

- 1) Kelelahan fisik atau *physical exhaustion*, yaitu adanya kekurangan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur, dan mengalami perubahan pada nafsu makan yang dieksresikan dengan kurang bergairah dalam bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan pada fisiknya.
- 2) Kelelahan emosional atau *emotional exhaustion*, merupakan kondisi burnout yang berwujud perasaan yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat, dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional ini akan merasa hidupnya kosong, lelah, dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.
- 3) Kelelahan mental atau *mental exhaustion*, adalah konsekuensi dari melakukan tugas dengan tingkat kesulitan tinggi yang melibatkan pemrosesan informasi dan / atau durasi yang berlarut-larut
- 4) Rendahnya penghargaan diri atau *low of personal accomplishment*, yaitu kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja, dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya

#### 4. *Job insecurity*

Penelitian ini menggunakan variabel *job insecurity* sebagai variabel bebas dimana akan dijelaskan beberapa hal penting terkait definisi, faktor yang mempengaruhi dan juga indicator dari *job insecurity* sebagai berikut:

##### a. *Definisi job insecurity*

Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018) *Job insecurity* atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan. Menurut Audina (2018) *Job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Menurut Saputra (2017) *Job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job insecurity*.

Menurut Ayu (2019) *Job insecurity* sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis seperti tidak bisa tidur dan kehilangan nafsu atau selera makan. Stress sendiri mempunyai definisi suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan suatu keadaan di mana karyawan merasa tidak nyaman dan tidak aman dalam pekerjaannya. Kondisi ketidakamanan kerja yang dialami oleh seseorang yang disebabkan oleh perubahan-perubahan lingkungan (faktor eksternal) dan watak atau kepribadian dan mental seseorang yang mengalami kondisi tersebut (faktor internal).

**b. Faktor faktor *job insecurity***

Menurut Mustopha & Akhmad, (2022) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job insecurity* adalah :

1) Lokus Kontrol.

Lokus kontrol internal yaitu sejauh mana individu melihat peristiwa dalam kehidupan mereka sebagaimana ditentukan oleh perilaku mereka sendiri. Lokus kontrol eksternal berupa faktor- faktor lingkungan.

2) Ketidakjelasan Peran.

Ketidakjelasan peran terjadi ketika seseorang individu tidak mengetahui tanggung jawabnya dan tujuan pekerjaannya.

### 3) Konflik Peran.

Konflik peran terjadi ketika karyawan mengalami permintaan dari berbagai sumber sehingga menyebabkan meningkatnya ketidakpastian dalam berperan.

### 4) Komunikasi Organisasi.

Akses informasi dan kualitas komunikasi organisasi telah dikaitkan dengan tingkat yang lebih rendah dari ketidakamanan kerja. Komunikasi organisasi yang buruk dapat melemahkan kontrak psikologis dan menyebabkan karyawan bertanya akan apa yang diinginkan organisasi dari mereka.

### 5) Perubahan Organisasi.

Perubahan organisasi berupa perampingan, Pemutusan hubungan kerja (PHK) dan lain sebagainya dapat membuat karyawan merasa kontrak psikologis. Kurangnya prediktabilitas dan kontrol selama masa ketidakpastian dapat menyebabkan pelanggaran dan tingginya ketidakamanan kerja oleh karyawan.

### 6) Usia

Karyawan yang lebih tua memiliki harapan yang lebih besar dan juga besar kemungkinan karyawan tersebut melakukan pelanggaran ketika harapan tersebut tidak terpenuhi.

### 7) Jenis Kelamin.

Kecenderungan lebih besar wanita merasakan ketidakberdayaan dalam pasar tenaga kerja, sehingga mereka kurang memiliki kontrol dalam

menguasai kepegawaian mereka dikemudian hari, merasakan stress ketika kehilangan pekerjaan, dan berharap lebih dekat dengan pemberi kerja.

8) Pendidikan.

Karyawan-karyawan yang tingkat pendidikannya rendah akan menunjukkan sikap royal terhadap perusahaan dimana sikap royal tersebut sebagai pertukaran untuk dapat tetap berpartisipasi dalam perusahaan untuk jangka panjang.

9) Jenis Pekerjaan.

Pekerja kerah putih kurang merasa ketidakamanan kerja daripada karyawan kerah biru. Dikarenakan karyawan kerah biru cenderung bekerja pada industri seperti bekerja pada pabrik, mereka lebih besar kemungkinan untuk diberhentikan dan permintaan semakin kecil pada karyawan yang kurang terampil karena perubahan teknologi dan perdagangan internasional.

10) Status Kepegawaian.

Karyawan sementara dan karyawan paruh waktu lebih besar ketidakamanan kerja daripada karyawan permanen disebabkan karyawan sementara dan karyawan paruh waktu tidak terikat pada organisasi. Ketika perampingan dan restrukturisasi terjadi, karyawan penuh waktu yang akan dipilih untuk tetap berada didalam organisasi.

**c. Indikator *job insecurity***

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (2014), *job insecurity* dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut:

1) Konflik Peran

Ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran. Konflik ini muncul saat seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya sulit untuk memenuhi peran lain. Pada tingkat ekstrem, hal ini dapat meliputi situasi-situasi dimana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan.

2) Ketidakjelasan peran (*Role Ambiguity*)

Ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

3) Perubahan organisasi (*organizational change*)

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

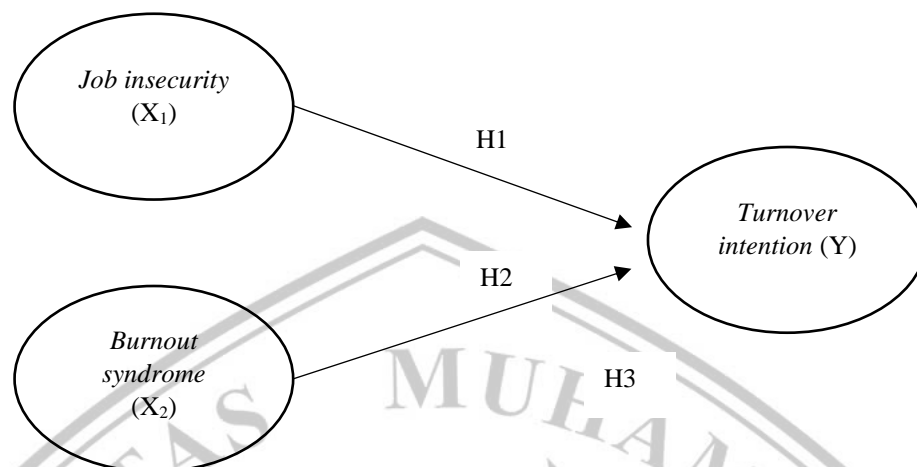
4) Pusat Pengendalian (*Locus of Control*)

Merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Secara internal, ini adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi

pada diri mereka, sedangkan secara eksternal adalah individu yang yakin bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan. Locus kendali merupakan suatu indikator evaluasi inti diri karena individu yang berfikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memiliki kepercayaan diri.

### C. Kerangka berfikir

Kerangka pikir merupakan sebuah gambaran tentang pola interaksi antar variabel. Selain itu kerangka pikir digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengukur pengaruh dan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini *job insecurity* (X1) dan *burnout syndrome* (X2) sebagai variabel bebas, serta yang bertindak sebagai variabel terikatnya adalah *turnover intention* (Y). Hubungan antar masing masing variabel dalam kerangka pikir ini didukung dengan beberapa penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari, (2021) yang membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Christy dan Hertjanto, (2021) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwasannya *burnout syndrome* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dari itu penelitian ini memiliki kerangka berpikir sebagai berikut yang ditunjukkan pada Gambar 2.2 :



Gambar 2.2 Kerangka Berfikir

#### D. Hipotesis

##### 1. Pengaruh *job insecurity* terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Redafanza et al., 2023) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dalam sebuah perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan (Karina et al., 2018) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Riantini (2021) membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

**H1 : *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover intention***

##### 2. Pengaruh *burnout syndrome* terhadap *Turnover intention*

Untuk dapat meminimalisir keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, perlu diperhatikan kondisi yang dirasakan oleh karyawan. Hal tersebut dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari, (2021) yang menyatakan bahwasannya *burnout syndrome* berpengaruh positif



signifikan terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christy dan Heryjanto, (2021) dimana dalam penelitian ini menyatakan bahwa *burnout syndrome* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian serupa dilakukan oleh (Firmansyah et al., 2023) dimana dalam penelitian tersebut membuktikan bahwa *burnout syndrome* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

**H2 : *Burnout syndrome* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover intention*.**

3. Hubungan variabel dominan terhadap *turnover intention*

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christy dan Heryjanto, (2021) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwa *burnout syndrome* memiliki pengaruh paling besar terhadap *turnover intention* disbanding variabel bebas lainnya. Dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwa *burnout syndrome* memiliki pengaruh paling dominan terhadap *turnover intention*. Dapat terlihat bahwa *burnout syndrome* memiliki pengaruh dominan terhadap *turnover intention* Riantini, (2021) dan juga *burnout syndrome* berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* Ratnasari, (2021).

**H3 : *Burnout syndrome* berpengaruh dominan terhadap *turnover intention***