BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Turnover Intention

2.1.1.1 Pengertian Turnover Intention

Turnover intention dapat diartikan sebagai kehendak dan kemauan seorang karyawan dengan sukarela untuk berhenti melakukan pekerjaannya atau beralih dari pekerjaan yang ditinggalkan kepada pekerjaan yang baru berdasarkan minat pilihannnya sendiri. Turnover Intention tentunya akan berdampak buruk bagi organsisasi maupun individu karyawan tersebut, seperti munculnya beban kerja, muncul biaya perekrutan karyawan baru, muncul biaya pelatihan, berkurangnya kemampuan produksi perusahaan, muncul biaya pemborosan karyawan baru, dan memicu stress pada karyawan (Mobley, 2011).

Turnover intention tingkat keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dari banyak faktor yang memengaruhi turnover intention, keinginan untuk memperbaiki kondisi kerja adalah yang paling signifikan (Purwati et al, 2021). Turnover intention adalah keadaan yang menggambarkan bagaimana seorang karyawan menanggapi keadaan kerja mereka di suatu organisasi dan keinginan mereka untuk mencari pekerjaan alternatif yang lebih baik (Rivai, 2014).

Turnover intention adalah keinginan yang muncul dari personal karyawan untuk pindah ke tempat kerja lain dari tempat kerja sebelumnya.

Turnover intention pada hakikatnya adalah sebuah niat atau keinginan

yang timbul dari seorang karyawan untuk melepaskan pekerjaan yang dimilikinya dan memungkinkan untuk mencari pekerjaan lain sesuai dengan kehendaknya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Staffelbach (2008) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor secara psikologis yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*:

- 1. Kontrak Psikologis (*psychological contract*), merupakan keyakinan atau harapan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya atas kewajiban satu sama lain.
- 2. Kepuasan Kerja, berhubungan dengan rasa kepuasan terhadap gaji serta sistem penggajian yang diberikan, rasa puas terhadap beban pekerjaan, rasa puas terhadap beban pekerjaan, rasa puas terhadap pengawasan perusahaan, rasa puas terhadap promosi, dan rasa puas terhadap keadaaan perkerjaan pada perusahaan secara umum.
- 3. Komitmen Organisasi, hal ini berkaitan dengan komitmen yang dimiliki karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan akan menyebabkan munculnya rasa tidak puas yang membuat mereka memiliki niat untuk keluar pekerjaan. Sebaliknya, ika mereka memiliki komitmen yang kuat maka akan timbul dorongan untuk melakukan pekerjaan secara optimal.

4. Ketidakamanan Kerja (*job insecurity*), kekhawatiran karyawan atas kelangsungan atau keamanan pekerjaan yang dimilikinya.

2.1.1.3 Indikator *Turnover Intention*

Indikator yang digunakan pada penelitian ini menggunakan acuan dari indikator *turnover intention* menurut Mobley *et al.* (2011) diantaranya yaitu:

- 1. Pikiran karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*thinking of quitting*), ditandai dengan munculnya pikiran-pikiran pada diri seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan yang dimiliki saat ini, namun masih sebatas pikiran saja.
- 2. Munculnya niat untuk meninggalkan perusahaan (*intention to quit*), ditandai dengan keinginan untuk mengambil tindakan nyata untuk keluar dari pekerjaannya dalam waktu dekat. Merupakan tindak lanjut dari pikiran-pikiran yang dirasakan oleh karyawan untuk berhenti pada pekerjaannya.
- 3. Niat karyawan untuk mencari pekerjaan pada tempat lain (*intention to search for alternatives*), munculnya keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan baru yang sesuai dengan minat mereka jika mereka sudah meninggalkan pekerjaan saat ini.

2.1.2 Job Satisfaction

2.1.2.1 Pengertian Job Satisfaction

Job satisfaction atau kepuasan kerja berhubungan dengan kondisi emosional secara positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya (Robbins & Judge, 2015). Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional seorang karyawan dalam memandang pekerjaannya sebagai perasaan yang menyenangkan, yang ditandai dengan prestasi kerja, moral kerja, dan moral kerja (Hasibuan, 2014). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerjanya. Individu yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan menyebabkan tidak tercapainya kematangan psikologis mereka yang menjadi pemicu munculnya depresi (Hanaysha & Tahir, 2016). Jadi, kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh individu karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. Tingkat kepuasan seorang karyawan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

2.1.2.2 Indikator Job Satisfaction

Indikator kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada Robbins & Judge (2015) yaitu:

- Pekerjaan tersebut, berhubungan dengan jenis dan arti pekerjaan tersebut yang dirasakan oleh karyawan.
- 2. Gaji, berhubungan dengan seberapa besar gaji yang diberikan kepada karyawan dan kesesuaiannya terhadap beban kerja yang diberikan.

- 3. Promosi, berkaitan dengan kesempatan pemberian peningkatan jabatan yang diberikan kepada karyawan.
- 4. Pengawasan, berhubungan dengan pengawasan oleh pihak perusahaan pada karyawannya.
- 5. Rekan satu kerja, berkaitan dengan hubungan karyawan satu sama lain dengan rekan kerjanya.

2.1.3 *Job Insecurity*

2.1.3.1 Pengertian Job Insecurity

MUHAM Menurut pendapat Adkins (2011), job insecurity diartikan sebagai kondisi psikologis karyawan yang muncul karena mereka merasa pekerjaan yang dimiliki tidak aman. Job insecurity adalah ketika karyawan tidak yakin tentang masa depan pekerjaan mereka karena status pekerjaan mereka yang tidak stabil dan tingkat pendapatan perusahaan yang dapat berubah, yang menyebabkan peningkatan keinginan untuk berpindah kerja turnover intention (Adewale, 2015). Job Insecurity dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana seseorang khawatir akan kehilangan pekerjaannya, memiliki kemungkinan demosi atau penurunan posisi, serta berbagai ancaman lainnya terhadap lingkungan kerja yang berkorelasi dengan penurunan kesehatan mental dan kepuasan kerja (Rowntree, 2012). Singkatnya job insecurity dapat didefinisikan sebagai perasaan ketakutan dan kecemasan karyawan kehilangan pekerjaannya sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan dapat memicu karyawan untuk pindah kerja.

2.1.3.2 Indikator *Job Insecurity*

Indikator *job insecurity* dalam penelitian ini mengacu pada Adkins dalam Kristiyanto & Khasanah (2021) yang terbagi menjadi 3, yaitu:

- Kemungkinan karyawan kehilangan pekerjaannya, berhubungan dengan segala kemungkinan dan yang menjadi hilangnya pekerjaan dari karyawan tersebut.
- 2. Kemungkinan terjadinya hal yang bersifat negatif pada organisasi, contohnya seperti ketika perusahaan penjualan yang turun sehingga produksi yang sedikit ini mengakibatkan pengurangan jumlah pekerjaan karyawan yang berujung perampingan jumlah karyawan.
- 3. Ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi ancaman, berhubungan dengan tingkat ketidakberdayaan yang dialami oleh karyawan saat terjadi perubahan dalam organisasi yang berpotensi membahayakan karir mereka.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan oleh peneliti sebagai acuan dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya tidak hanya adalah untuk mempelajari temuan penelitian sebelumnya, tetapi juga untuk menggunakan temuan tersebut sebagai perbandingan dan ilustrasi yang dapat digunakan untuk mendukung penelitian yang serupa di masa mendatang. Berikut pada tabel 2.1 dapat dilihat hasil dari penelitian terdahulu yang relevan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	Fokus dan	Populasi,	Metode	T
Peneliti,	Tujuan	Sampel,	Pengumpulan	Temuan
Tahun, dan	Penelitian	dan Unit	dan Analisis	Penelitian
Judul	1 Chemuan	Analisisnya	Data	
Lily	Fokus:	Populasi:	Metode	Kepuasan kerja
Mayawati	Turnover	91 orang	pengumpulan	berpengaruh
(2021)	Intention	Sampel:	data	negatif terhadap
	Tujuan	91 orang	menggunakan	turnover
Pengaruh	Penelitian:	Unit	kuesioner	intention.
Kepuasan	Untuk	Analisis:	dengan skala	Job insecurity
Kerja Dan	mengetahui	Perawat	Likert. Alat	berpengaruh
Job	pengaruh C	rumah sakit	analisis	positif terhadap
Insecurity	kepuasan	yang	menggunakan	turnover
Terhadap	kerja	berstatus	SPSS.	intention.
Turnover	terhadap	kontrak		Kepuasan kerja
Intention	turnover	Sampling:		dan job insecurity
Perawat	intention,	Random		berpengaruh
11 13	pengaruh	Sampling	1////	secara bersama-
	job	XIIX	373/1000	sama terhadap
	insecurity			turnover
	terhadap			intention.
	turnover			
	intention			
	dan			
11-	pengaruh			
11	kepuasan		31111	
	kerja dan	וווויוווו		
1	job	77 111		J //
	insecurity			/ /K
	terhadap			* //
	turnover			
	intention			
1	Perawat.	ATA	NU	
Mia Kurnia,	Fokus:	Populasi:	Metode	Job Insecurity
Rini	Intention	64 orang	pengumpulan	berpengaruh
Sarianti,	Karyawan	Sampel:	data,	negatif dan
Yuki Fitria	Tujuan	64 orang	menggunakan	signifikan
(2019)	Penelitian:	Unit	kuesioner. Alat	terhadap
	untuk	Analisis:	analisis yang	kepuasan kerja.
Pengaruh	memperoleh	Karyawan	digunakan	Job insecurity
Job	bukti	bagian sales	untuk	berpengaruh
Insecurity	empiris	PT Suka	menggunakan	positif dan
Dan	adanya	Fajar	analisis jalur	signifikan
Kepuasan	pengaruh	3	PLS.	terhadap turnover
	1 0		<u> </u>	1

Peneliti, Tahun, dan Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
Kerja	Job	Cabang		intention
Terhadap	Insecurity	Solok.		karyawan.
Turnover	dan	Sampling:		Kepuasan Kerja
Intention	kepuasan	Sensus		berpengaruh
Karyawan	kerja			negatif dan
Bagian	terhadap			signifikan
Sales Pada	Turnover			terhadap turnover
PT Suka	Intention			intention
Fajar	karyawan		UHAA	karyawan.
Cabang	bagian		UH	Job insecurity
Solok	penjualan di)	14 h	berpengaruh
	PT Suka			terhadap turnover
	Fajar			intention yang
	Cabang			dimediasi oleh
1/ 2-	Padang.	1		kepuasan kerja.
Khaerul	Fokus:	Danillasi.	Teknik	
Razikin,	Turnover	Populasi: 46 orang	pengumpulan	Kepuasaan kerja
Sulaimiah,	Intention	7.31111111	data	berpengaruh
/ /		Sampel:	1/1/2	negatif dan tidak
Djoko	Tujuan	46 orang	menggunakan	signifikan
Suprayetno	Penelitian:	Unit	angket. Alat	terhadap turnover
(2023)	Untuk	Analisis:	analisis data	intention
	mengetahui	Karyawan	yang	karyawan. Job
Pengaruh	pengaruh	CV.	digunakan	insecurity
Kepuasan	kepuasaan	Makmur	yaitu SPSS	berpengaruh
Kerja Dan	kerja dan	Jaya Abadi	versi 20.	positif dan
Job	job	Sampling:		signifikan
Insecurity	insecurity	Sensus		terhadap turnover
Terhadap	terhadap			intention
Turnover	turnover			karyawan.
Intention	intention	AT	NU	
Karya CV.	karyawan	ALIF		
Makmur				
Jaya Abadi	E 1	D 1 :	D 1	17. 1 '
Ari	Fokus:	Populasi:	Pengumpulan	Kepuasan kerja
Ardianto	Turnover	Seluruh	data	berpengaruh
(2020)	Intention	karyawan	menggunakan	negatif terhadap
Dan as :1.	Tujuan	bagian	kuesioner	turnover
Pengaruh	Penelitian:	produksi	dengan skala	intention, job
Kepuasan	Untuk	Sampel:	likert. Alat	insecurity
Kerja, Job	menganalisi	85 orang	analisis	berpengaruh
Insecurity	s pengaruh	Unit	menggunakan	positif terhadap
Dan	kepusan	Analisis:	SPSS.	turnover

Peneliti,	Fokus dan	Populasi, Sampel,	Metode Pengumpulan	Temuan
Tahun, dan	Tujuan	dan Unit	dan Analisis	Penelitian
Judul	Penelitian	Analisisnya	Data	
Komitmen	kerja, job	Karyawan		intention, dan
Organisasio	insecurity,	bagian		komitmen
nal	dan	produksi		organisasional
Terhadap	komitmen	PT.		berpengaruh
Turnover	organisasio	Perkebunan		negatif terhadap
Intention	nal terhadap	Teh Tambi		turnover
(Studi Pada	turnover	Unit Tambi		intention.
Karyawan	intention	Wonosobo.		
Bagian		Sampling:	TITE	
Produksi		Purposive —	UH	
PT.		sampling	UHAAA	
Perkebunan				
Teh Tambi	1/16			
Unit Tambi	2/1/5			
Wonosobo)				
Ni Kadek	Fokus:	Populasi:	Teknik	Ada pengaruh
Dwipayanti,	Turnover	35 orang	pengumpulan	positif dan
I Made	Intention	Sampel: WW	datanya adalah	signifikan antara
Astrama	Tujuan	35 orang	observasi,	job insecurity
(2021)	Penelitian:	Unit	wawancara,	terhadap turnover
	Untuk	Analisis:	dokumentasi,	intention. Ada
Pengaruh	mengetahui	Seluruh	kepustakaan	pengaruh negatif
Job	bagaimana	karyawan	dan angket.	dan signifikan
Insecurity	pengaruh	kontrak	Alat analisis	antara kepuasan
dan	job	Food and	datanya adalah	kerja terhadap
Kepuasan	insecurity	Beverage	regresi linier	turnover
Kerja	dan	Service	berganda	intention. Ada
terhadap	kepuasan	Departemen	dengan SPSS	pengaruh positif
Turnover	kerja	t Pada Hotel		dan signifikan
Intention	terhadap /	Inna Grand		antara job
Karyawan	turnover	Bali Beach	NU	insecurity dan
Kontrak	intention	Sampling:		kepuasan kerja
Food And	baik secara	Sampel		terhadap turnover
Beverage	parsial	jenuh		
Service	maupun			
Departemen	simultan.			
t Hotel Inna				
Grand Bali				
Beach				
Sanur				

Peneliti, Tahun, dan Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
Dara Hilda	Fokus:	Populasi:	Teknik	Job insecurity
Tantyar	Turnover	749 orang	pengumpulan	berpengaruh
(2019)	Intention	Sampel:	datanya adalah	positif terhadap
	Tujuan	199 orang	kuesioner dan	turnover
Pengaruh	Penelitian:	Unit	analisis regresi	intention, Burnout
Job	Untuk	Analisis:	linear dengan	berpengaruh
Insecurity,	membuktika	Karyawan	SPSS	positif terhadap
Burnout,	n secara	PKWT		turnover intention
Kepuasan	empiris	dengan	TTE	pada karyawan,
Kerja dan	pengaruh	status 1	UHAA	Kepuasan kerja
Iklim	secara	kontrak di	~ · · · · · ·	berpengaruh
Organisasi	parsial dan	PT INKA		negatif terhadap
Terhadap	secara	Madiun		turnover
Turnover	simultan	Sampling:		intention, Iklim
Intention	antara job	Simple		organisasi
6 55	insecurity,	random	11///	berpengaruh
	burnout,	sampling	10111	negatif terhadap
	kepuasan	dihitung		turnover
	kerja, dan	dengan		intention. Job
	iklim	menggunak		insecurity,
	organisasi	an tabel		burnout, kepuasan
	terhadap	Isaac-		kerja, dan iklim
	turnover	Michael //////		organisasi
1	intention		3	berpengaruh
	pada	<i>-////</i> /////		secara simultan
1	karyawan	// ()	"	terhadap turnover
	PKWT PT			intention.
	INKA			
+ C - THC	Madiun.	-	m 1 11	m 1
Afina Ulfi	Fokus:	Populasi:	Teknik	Terdapat
Rizqi,	Turnover	1056	pengumpulan	pengaruh positif
Sutrisno, Ira	Intention	karyawan	datanya adalah	dan signifikan
Setiawati	Tujuan	Sampel:	kuesioner.	antara stres kerja
(2022)	Penelitian: Untuk	290	Metode	terhadap turnover intention,
Dangaruh		karyawan Unit	analisis regresi linier berganda	<i>'</i>
Pengaruh Stres Kerja,	mengetahui pengaruh	Analisis:	dengan SPSS	kepuasan kerja berpengaruh
Kepuasan	stres kerja,	Karyawan	deligali bi bb	negatif dan
Kerja dan	kepuasan	PT. Delta		signifikan
Job	kerja dan	Dunia		terhadap turnover
Insecurity	job			intention, job
Dimasa	insecurity	Sandang		insecurity
Dillasa	msccurry			moccurity

		Donulasi	Metode	
Domali4:	Fokus dan	Populasi,		Temuan
Peneliti,	Tujuan	Sampel,	Pengumpulan	Penelitian
Tahun, dan	Penelitian	dan Unit	dan Analisis	Tenentian
Judul	. 1 1	Analisisnya	Data	1 1
Pandemi	terhadap	Tekstil		berpengaruh
Covid-19	turnover	Demak		positif dan
Terhadap	intention	Sampling:		signifikan
Turnover	karyawan	Simple		terhadap turnover
Intention	PT. Delta	random		intention. Stres
	Dunia	sampling		kerja, kepuasan
	Sandang			kerja, dan job
	Tekstil			insecurity secara
	Demak		UHA	bersama-sama
	// . C	TAT	OH	berpengaruh
			1	positif dan
				signifikan
	1/1/2			terhadap turnover
	2/1/5			intention.
Rahmat	Fokus:	Populasi:	Pengumpulan	Kepuasan kerja
Hidayat, Ice	Turnover	119 orang	data	berpengaruh
Kamela	Intention	Sampel:	menggunakan	negatif terhadap
(2022)	Tujuan	92 orang	kuesioner.	turnover
(2022)	Penelitian:	Unit	Analisis data	intention, job
Pengaruh	Untuk	Analisis:	pada penelitian	insecurity
Kepuasan	MM/	Karyawan	ini	berpengaruh
Kerja, Job	menguji pengaruh	bagian	menggunakan	positif terhadap
Insecurity	kepuasan	buruh	bantuan	turnover intention
Dan Stres	kerja, job	pabrik pada	perangkat	dan stres kerja
10.1	insecurity	PT. Teluk	lunak SPSS	berpengaruh
Kerja Terhadap	dan stres	Luas Crumb	versi 20.	positif terhadap
Turnover		Rubber di	versi zu.	turnover
Intention	kerja	Kubber di		intention.
	terhadap	Padang		intention.
Kayawan Pada PT.	turnover intention			
		Sampling:	NU	
Teluk Luas	karyawan	Simple	77	
Crumb	pada PT.	random		
Rubber	Teluk Luas	sampling		
Kota	Crumb	menggunak		
Padang	Rubber kota	an rumus		
	Padang.	Slovin	_	
Erlina	Fokus:	Populasi:	Data	Job insecurity
Nadhiroh	Turnover	81	dikumpulkan	memiliki
(2022)	Intention	karyawan	berdasarkan	pengaruh yang
	Tujuan	Sampel:	wawancara	signifikan positif
Pengaruh	Penelitian:	81	dan kuesioner	terhadap turnover
Job		karyawan	yang dibagikan	intention, Job

Peneliti, Tahun, dan Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
Insecurity	Untuk	Unit	kepada	insecurity
Terhadap	mempelajari	Analisis:	karyawan,	memiliki
Turnover	pengaruh	Karyawan	kemudian	pengaruh yang
Intention	ketidakama	perbankan	dilakukan	negatif serta tidak
Melalui	nan kerja	di daerah	dengan	signifikan
Organizatio	terhadap	Surabaya	menggunakan	terhadap
nal	keinginan	Sampling:	analisis jalur	organizational
Commitme	berpindah	Accidental	SmartPLS	commitment,
nt Pada	melalui	sampling	3.2.9	Organizational
Karyawan	komitmen 🦳	IVI	UH	commitment
Perbankan	organisasi	7		mempunyai
	pada			pengaruh yang
	pegawai			signifikan negatif
	bank di kota			pada turnover
// 2	Surabaya.			intention.
11 55	1	///////////////////////////////////////	1////	Organizational
		SILVINE.	10111	commitment tidak
				dapat memediasi
				pengaruh job
				insecurity
				terhadap turnover
				intention.
Pebrida	Fokus:	Populasi:	Pengumpulan	Job Insecurity
Saputria,	Stres Kerja,	83	data yang	berpengaruh
Tetra	Kinerja dan	karyawan	diterapkan	positif signifikan
Hidayatib,	Turnover	Sampel:	pada studi ini	terhadap Stres
Dirga	Intention	83	ialah dengan	Kerja, Job
Lestari	Tujuan	karyawan	kuisioner	insecurity
(2020)	Penelitian:	Unit	secara pribadi.	berpengaruh
(2020)	Bertujuan /	Analisis:	Analisis data	negatif signifikan
Pengaruh	untuk	Karyawan	menggunakan	terhadap kinerja
Job	menganalisi	salesmikro	analisis jalur	karyawan, Job
Insecurity	s pengaruh	cluster 1	SEM-PLS.	Insecurity
Terhadap	job	dan 2 PT	JEIT LO.	berpengaruh
Stres Kerja,	insecurityter	Bank		positif signifikan
Kinerja dan	hadap stress	Mandiri		terhadap
Turnover	kerja,	area		Turnover
Intention	kinerja dan	Samarinda		Intention, Stres
Karyawan	turnover	Sampling:		kerja berpengaruh
PT Bank	intention	Sampling: Sensus		negatif signifikan
Mandiri	michilli	Schaus		terhadap kinerja
ivialiulli				karyawan,
				Kai ya waii,

Peneliti, Tahun, dan Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
(Persero) Tbk	Fokus:	Populasi:	Metode	Turnover intention berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Perceived
Cahyono, Rahayu Puji Suci, Nasharuddi n Mas (2023) Analisa Pengaruh Perceived Supervisor Supportdan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagemen t Sebagai Variabel Intervening	Turnover Intention Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui pengaruh perceived supervisor supportdan job insecurity terhadap turnover intention dengan employee engagement sebagai variabel intervening	225 orang Sampel: 71 orang Unit Analisis: karyawan kontraktor/ TKJP PT PHM (Pertamina Hulu Mahakam) Kalimantan Sampling: Rumus Slovin	pengumpulan data dengan kuesioner Analisis data menggunakan analisis jalur SEM Smart PLS	Supervisor Support mempengaruhi Turnover Intention. Job Insecurity tidak mempengaruhi Turnover Intention. Perceived Supervisor Support mempengaruhi Employee Engagement. Job Insecurity mempengaruhi Employee Engagement. Employee Engagement mempengaruhi Turnover Intention. Perceived Supervisor Support mempengaruhi Turnover Intention. Perceived Supervisor Support mempengaruhi Turnover Intention melalui Employee Engagement. Job Insecurity mempengaruhi Turnover

Peneliti, Tahun, dan Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
				Intention melalui Employee Engagement

Sumber: Data diolah, 2024

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang terdahulu adalah samasama membahas mengenai variabel yang diteliti yaitu *job satisfaction*, *job insecurity*, dan *turnover intention*. Namun, juga terdapat perbedaan diantara penelitian saat ini dengan penelitian yang terdahulu, seperti objek penelitian yang berbeda, metode penelitian, jenis penelitian, alat analisis, indikator, dan teknik sampling beserta jumlahnya. Sehingga penelitian ini dapat menjadi kebaharuan dari penelitian sebelumnya.

2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis

2.3.1 Kerangka Konsep

Job Satisfaction (X1)

H1

Turnover Intention (Y)

H2

H3

Gambar 2.1 Model Kerangka Konseptual

Sumber: Data Diolah, 2024

Gambar 2.1 merupakan kerangka konsep yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel *job satisfaction* (X1) dan *job insecurity* (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y). Kerangka konsep ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Kurnia *et al.* (2019) yang dikembangkan sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini.

2.3.2 Hubungan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention

Mengacu pada penelitian Kurnia et al. (2019) yang memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Razikin et al. (2023) juga menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan. Dari penelitian sebelumnya dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh antara job satisfaction (kepuasan kerja) terhadap turnover intention.

H₀: Tidak ada pengaruh antara Job Satisfaction terhadap Turnover Intention.

H_{a1} : Job Satisfaction berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

2.3.3 Hubungan Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Merujuk pada penelitian Ardianto (2020) dengan hasil *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian dari Hidayat & Kamela (2022) juga memiliki pendapat yang sama bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Rizqi *et al.* (2022) juga memperkuat hal ini dengan hasil penelitian yang sama yaitu *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover *intention*. Berdasarkan

penelitian-penelitian tersebut dapat diasumsikan terdapat pengaruh antara job insecurity terhadap turnover intention.

 H_0 : Tidak ada pengaruh antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.

 H_{a2} : Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

2.3.4 Hubungan Job Satisfaction dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Penelitian yang dilakukan oleh Mayawati (2021) menggambarkan bahwa kepuasan kerja dan job insecurity berpengaruh secara bersama-sama terhadap turnover intention. Dwipayanti & Astrama (2021) juga memiliki pendapat yang sama bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara job insecurity dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Dari penelitianpenelitian tersebut menyebutkan bahwa terdapat adanya pengaruh secara simultan antara job insecurity dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. H₀: Tidak ada pengaruh antara Job Satisfaction dan Job Insecurity

terhadap Turnover Intention.

: Job Satisfaction dan Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

2.3.5 Variabel yang paling berpengaruh terhadap Turnover Intention

Menurut penelitian Mayawati (2021) menunjukkan bahwa variabel job insecurity lebih memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Kurniawan et al. (2016) juga memiliki pendapat yang sama terkait dengan hal ini. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat diasumsikan bahwa job insecurity merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap turnover intention jika dibandingkan dengan variabel job satisfaction.

H₀ : Job Satisfaction variabel yang paling berpengaruh terhadap Turnover Intention.

H_{a4} : Job Insecurity variabel yang paling berpengaruh terhadap Turnover Intention.

2.4 Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yang diteliti, dengan 2 variabel independen (variabel bebas) dan 1 variabel dependen (variabel terikat). *Job Satisfaction* (X1) dan *Job Insecurity* (X2) sebagai variabel independen dan *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel dependen. Pada tabel 2.2 menunjukkan definisi operasional dari tiap variabel beserta indikator dan item pernyataannya.

Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Job Satisfaction, merupakan perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan barista atas pekerjaan pada coffee shop. Tingkat kepuasan seorang karyawan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.	Pekerjaan itu sendiri	Saya merasa beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan dapat mengembangkan potensi diri saya.
	Gaji	Saya merasa sistem kebijakan pemberian gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai.
		Saya merasa gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja.
	Rekan kerja	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
		Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.
	Pengawasan	Saya mendapatkan pengarahan yang baik dari atasan.
		Saya mendapat motivasi dari atasan yang dapat menambah semangat kerja.
	Promosi	Saya merasa sistem kebijakan promosi jabatan sudah adil.
	S M	Saya merasa memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.
Job insecurity dapat didefinisikan sebagai perasaan ketakutan	Kemungkinan karyawan kehilangan pekerjaannya Kemungkinan terjadinya hal yang bersifat negatif pada organisasi	Saya khawatir tidak mendapat peningkatan karir atau tetap di level yang sama.
dan kecemasan karyawan barista akan kehilangan pekerjaannya pada		Saya merasa khawatir kehilangan pekerjaan karena tidak bisa memenuhi tuntutan kerja.
coffee shop sehingga menimbulkan ketidaknyamanan		Saya merasa khawatir dipecat jika terjadi kondisi negatif yang dialami perusahaan.
dalam bekerja dan dapat memicu karyawan untuk		Saya merasa khawatir mendapat penurunan jumlah gaji.
pindah kerja.	Ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi	Saya merasa tidak berdaya jika saya kehilangan pekerjaan yang saya miliki saat ini.
	ancaman	Saya merasa tidak berdaya terhadap kebijakan promosi perusahaan terkait kesempatan kenaikan jabatan
Turnover intention adalah sebuah niat	Pikiran untuk	Saya memiliki pikiran untuk
atau keinginan yang timbul dari seorang karyawan barista	meninggalkan pekerjaan	berhenti pada pekerjaan saat ini. Saya akan berhenti pada pekerjaan yang dimiliki jika terdapat peluang.
untuk melepaskan pekerjaan pada coffee shop dan	Niat berhenti pada pekerjaan	Saya memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan karena tidak ada jenjang karir.

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
memungkinkan untuk mencari pekerjaan lain sesuai		Saya memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan dalam waktu dekat.
dengan kehendaknya.	Keinginan mencari alternatif pekerjaan lain	Saya ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan saat ini.
		Saya mencari informasi pekerjaan di tempat lain.

