

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 pilihannya sendiri. *Turnover Intention* tentunya akan berdampak buruk bagi organisasi 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 bobot pekerjaan yang diberikan, rasa puas terhadap beban pekerjaan, rasa puas terhadap pengawasan perusahaan, rasa puas terhadap promosi, dan rasa puas terhadap keadaan 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, jika 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:

1. 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*

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 atau *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:

1. 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

Peneliti, Tahun, dan Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
Lily Mayawati (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Perawat	Fokus: Turnover Intention Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention, pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dan pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention Perawat.	Populasi: 91 orang Sampel: 91 orang Unit Analisis: Perawat rumah sakit yang berstatus kontrak Sampling: Random Sampling	Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Alat analisis menggunakan SPSS.	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Job insecurity berpengaruh positif terhadap turnover intention. Kepuasan kerja dan job insecurity berpengaruh secara bersama-sama terhadap turnover intention.
Mia Kurnia, Rini Sarianti, Yuki Fitria (2019) Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan	Fokus: Intention Karyawan Tujuan Penelitian: untuk memperoleh bukti empiris adanya pengaruh	Populasi: 64 orang Sampel: 64 orang Unit Analisis: Karyawan bagian sales PT Suka Fajar	Metode pengumpulan data, menggunakan kuesioner. Alat analisis yang digunakan untuk menggunakan analisis jalur PLS.	Job Insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover

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

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

Peneliti, Tahun, dan Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
<p>Dara Hilda Tanyar (2019)</p> <p>Pengaruh Job Insecurity, Burnout, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention</p>	<p>Fokus: Turnover Intention</p> <p>Tujuan Penelitian: Untuk membuktikan secara empiris pengaruh secara parsial dan secara simultan antara job insecurity, burnout, kepuasan kerja, dan iklim organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PKWT PT INKA Madiun.</p>	<p>Populasi: 749 orang</p> <p>Sampel: 199 orang</p> <p>Unit Analisis: Karyawan PKWT dengan status kontrak di PT INKA Madiun</p> <p>Sampling: Simple random sampling dihitung dengan menggunakan tabel Isaac-Michael</p>	<p>Teknik pengumpulan datanya adalah kuesioner dan analisis regresi linear dengan SPSS</p>	<p>Job insecurity berpengaruh positif terhadap turnover intention, Burnout berpengaruh positif terhadap turnover intention pada karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention, Iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Job insecurity, burnout, kepuasan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention.</p>
<p>Afina Ulfi Rizqi, Sutrisno, Ira Setiawati (2022)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Dimasa</p>	<p>Fokus: Turnover Intention</p> <p>Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan job insecurity</p>	<p>Populasi: 1056 karyawan</p> <p>Sampel: 290 karyawan</p> <p>Unit Analisis: Karyawan PT. Delta Dunia Sandang</p>	<p>Teknik pengumpulan datanya adalah kuesioner. Metode analisis regresi linier berganda dengan SPSS</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap turnover intention, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, job insecurity</p>

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

Peneliti, Tahun, dan Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Pada Karyawan Perbankan	Untuk mempelajari pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan berpindah melalui komitmen organisasi pada pegawai bank di kota Surabaya.	Unit Analisis: Karyawan perbankan di daerah Surabaya Sampling: Accidental sampling	kepada karyawan, kemudian dilakukan dengan menggunakan analisis jalur SmartPLS 3.2.9	insecurity memiliki pengaruh yang negatif serta tidak signifikan terhadap organizational commitment, Organizational commitment mempunyai pengaruh yang signifikan negatif pada turnover intention. Organizational commitment tidak dapat memediasi pengaruh job insecurity terhadap turnover intention.
Pebrida Saputria, Tetra Hidayatib, Dirga Lestari (2020) Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan PT Bank Mandiri	Fokus: Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Tujuan Penelitian: Bertujuan untuk menganalisis pengaruh job insecurity terhadap stress kerja, kinerja dan turnover intention	Populasi: 83 karyawan Sampel: 83 karyawan Unit Analisis: Karyawan salesmikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri area Samarinda Sampling: Sensus	Pengumpulan data yang diterapkan pada studi ini ialah dengan kuisioner secara pribadi. Analisis data menggunakan analisis jalur SEM-PLS.	Job Insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja, Job insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, Job Insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention, Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan,

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

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

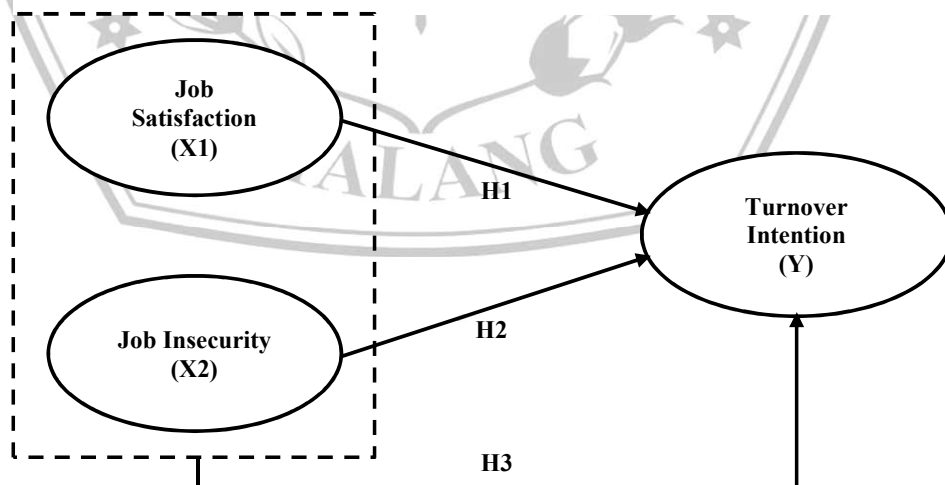
Sumber: Data diolah, 2024

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang terdahulu adalah sama-sama 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 kebaruan dari penelitian sebelumnya.

2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis

2.3.1 Kerangka Konsep

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*.

H_0 : 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*.

H₀ : 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 penelitian-penelitian 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*.

H_{a3} : *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*.

H_0 : *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
<i>Job Satisfaction</i> , merupakan perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan barista atas pekerjaan pada <i>coffee shop</i> . 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
	Pengawasan	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.
		Saya mendapatkan pengarahan yang baik dari atasan.
	Promosi	Saya mendapat motivasi dari atasan yang dapat menambah semangat kerja.
		Saya merasa sistem kebijakan promosi jabatan sudah adil.
		Saya merasa memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.
		Saya merasa khawatir tidak mendapat peningkatan karir atau tetap di level yang sama.
<i>Job insecurity</i> dapat didefinisikan sebagai perasaan ketakutan dan kecemasan karyawan barista akan kehilangan pekerjaannya pada <i>coffee shop</i> sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan dapat memicu karyawan untuk pindah kerja.	Kemungkinan karyawan kehilangan pekerjaannya	Saya merasa khawatir kehilangan pekerjaan karena tidak bisa memenuhi tuntutan kerja.
		Kemungkinan terjadinya hal yang bersifat negatif pada organisasi
	Kemungkinan terjadinya hal yang bersifat negatif pada organisasi	Saya merasa khawatir dipecat jika terjadi kondisi negatif yang dialami perusahaan.
		Saya merasa khawatir mendapat penurunan jumlah gaji.
	Ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi ancaman	Saya merasa tidak berdaya jika saya kehilangan pekerjaan yang saya miliki saat ini.
		Saya merasa tidak berdaya terhadap kebijakan promosi perusahaan terkait kesempatan kenaikan jabatan
<i>Turnover intention</i> adalah sebuah niat atau keinginan yang timbul dari seorang karyawan barista untuk melepaskan pekerjaan pada <i>coffee shop</i> dan	Pikiran untuk meninggalkan pekerjaan	Saya memiliki pikiran untuk berhenti pada pekerjaan saat ini.
		Saya akan berhenti pada pekerjaan yang dimiliki jika terdapat peluang.
	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 dengan kehendaknya.		Saya memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan dalam waktu dekat.
	Keinginan mencari alternatif pekerjaan lain	Saya ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan saat ini.
		Saya mencari informasi pekerjaan di tempat lain.

Sumber: Data diolah, 2024

