

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori ini menjelaskan definisi *turnover intention*, *job insecurity*, *reward* dan stres kerja.

1. Turnover Intention

a. Pengertian Turnover Intention

Turnover intention menurut pendapat Heryanda (2019) mendukung terhadap pegawai yang memiliki sikap tidak efektif dalam manajemen SDM organisasi, hal ini merupakan impian berpindah kerja (*turnover intention*) yang akhirnya pegawai memiliki keputusan untuk meninggalkan pekerjaan yang dijalannya (*turnover*). *Turnover intention* dapat diartikan sebagai niat pegawai untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Risambessy, 2021).

Robbins & Judge (2017) mengemukakan untuk semakin tidak puas dalam bekerja menjadi indikator pegawai pindah pekerjaan salah satu bentuk sikap pegawai yang sering muncul akibat tidak efektifnya pengelolaan SDM yang dimiliki organisasi adalah keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover*). Pendapat tersebut didukung oleh Heryanda (2019) salah satu upaya untuk mencapai tujuan

organisasi adalah dengan meminimalkan *turnover* pegawai dengan memperhatikan semua faktor yang menyebabkan keinginan pegawai untuk pindah (*turnover intention*).

Dari pendapat para peneliti diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan karena tidak merasa nyaman didalam organisasi atau perusahaanya dan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

(Riggio, 2015) mengungkapkan terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *turnover intention* pada pegawai organisasi, yaitu:

- a. *job insecurity* adalah ketidakamanan kerja yang dimiliki pegawai karena adanya faktor kehilangan peluang kerja atau kehilangan jaminan dari organisasi atau perusahaan.
- b. Faktor stres kerja adalah respons fisik dan emosional yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan seseorang untuk mengelolanya. Stres kerja yang berkelanjutan dan tinggi dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan dan kesehatan mental seseorang. Salah satu hasil dari stres kerja yang tinggi adalah munculnya niat untuk berhenti atau *turnover intention*. Ini terjadi ketika pegawai mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini.

- c. *Reward* adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi niat untuk berhenti atau turnover intention dari pegawai. Jika pegawai merasa bahwa mereka tidak menerima reward yang sebanding atau manfaat yang memadai, hal ini dapat memotivasi keinginan untuk mencari pekerjaan yang menawarkan kesejahteraan finansial yang lebih baik.

c. Indikator *Turnover Intention*

Menurut (Dipboye, 2018) ada ciri-ciri *turnover* antara lain sebagai berikut:

- a. Pola pikir keinginan berhenti bekerja: Pegawai mempunyai pikiran untuk berhenti bekerja atau tetap stay di tempat kerja saat ini. Hal ini dimulai karena munculnya ketidakpuasan yang dirasakan pegawai saat bekerja, selanjutnya pegawai mempunyai pikiran untuk meninggalkan pekerjaan yang dijalani saat ini.
- b. Keinginan atau niat mencari ganti: ini menggambarkan rasa ingin seseorang pegawai untuk mencari kerja di organisasi lainnya. Jika pegawai mempunyai pola pikir untuk *resign* bekerja, dan mencoba ganti pekerjaan baru.
- c. Tekat untuk ingin berhenti: Artinya individu yang mempunyai keinginan untuk berhenti. Pegawai selanjutnya pensiun jika suatu saat menerima pekerjaan cenderung lebih bagus.

2. *Job Insecurity*

a. *Pengertian Job insecurity*

Job insecurity menurut Hanafiah (2014), meneliti dan memaparkan hasil dari dukungan tentang pentingnya ketidakamanan bekerja suatu jaminan dalam hubungan pekerjaan yang amat penting hal tersebut membuat persepsi pegawai ingin pindah kerja ke tempat kerja lain, selain itu data yang diambil berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai. Menurut Medysar et al. (2019) menyatakan keadaan seseorang pegawai mengenai kondisi mentalnya yang merasa pekerjaannya terancam sehingga seorang pegawai tidak memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah tersebut.

Rehm et al. (2021) mengatakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam. Dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* atau ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis seseorang karna ketidakberdayaannya dalam menjaga keberadaan pekerjaannya untuk keberlangsungan karirnya di masa yang akan datang. Seseorang yang merasakan *job insecurity* atau ketidakamanan kerja akan merasa tegang, gelisah, serta khawatir akan kehilangan pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity*

Greenhalgh & Rosenblatt (1984) faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* yang dirasakan berada pada level/tingkatan yang berbeda, yaitu:

- a. Lingkungan utama dan kondisi organisasional (misalnya: perubahan organisasional dan komunikasi).
- b. Individu karyawan dan karakteristik posisional (misalnya: umur, gender, dan status sosial ekonomi).
- c. Karakteristik kepribadian karyawan (misalnya: internal locus of control, optimisme – pesimisme, dan rasa kebersamaan).

c. Indikator *Job Insecurity*

Menurut Audina & Kusmayadi (2018) ada 4 indikator yang menjadi tolak ukur *job insecurity* sebagai berikut:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu.

Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing pegawai.

2. Tuntutan yang dimiliki pegawai mengenai munculnya aspek-aspek terkait pekerjaan.

Merupakan sebagian besar tahapan yang dirasa sebagai pegawai merasa terancam karena adanya aspek tuntutan pekerjaan. Indikator ini tolak ukur dari responden apakah bisa menuntaskan tugas dengan tepat meski ada ancaman yang dirasakan pegawai berkaitan dengan pekerjaan.

3. Adanya ancaman akibat yang bisa saja terjadi dan berpengaruh seluruh pekerjaan individu.

Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja pegawai. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja pegawai.

4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan.

Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai komponen pekerjaan.

3. Reward

a. Pengertian Reward

Hariyani et al. (2022) menyatakan pendapat ini bahwa *reward* memiliki dampak pada tingkat pergantian pegawai. Salah satu aspek yang disebutkan adalah bahwa keinginan untuk pindah pekerjaan dapat diminimalisir dengan meningkatkan struktur gaji. Menurut Adityarini (2022) *reward* sebagai ganjaran atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan untuk terus meningkatkan kinerja. Arrasyid & Asj'ari (2017) memaparkan penghargaan juga dapat dijelaskan sebagai

ekspresi rasa terima kasih dari organisasi kepada pegawai atas prestasi yang telah mereka raih. Dari sumber teoritis diatas dapat disimpulkan bahwa *reward* berarti sebuah rasa ekspresi yang dirasakan sebagai *punishmen* kepada pegawai yang telah melampaui tugasnya dengan baik dan mendapatkan prestasi sesuai posisi yang telah dilampaui.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Reward*

Faktor-faktor yang mempengaruhi reward menurut Astuti & Purnomo (2018) sebagai beriku:

1. Konsistensi internal internal membantu membangun kepercayaan, meningkatkan efisiensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.
2. Persaingan eksternal bagi individu, memahami dinamika persaingan eksternal juga penting untuk merencanakan karier, meningkatkan keterampilan, dan menavigasi pasar kerja dengan lebih efektif.
3. Kontribusi pegawai dalam reward atau penghargaan adalah cara untuk mengakui dan menghargai kontribusi yang telah diberikan oleh individu dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan motivasi, dan mempertahankan pegawai yang berkinerja tinggi.

c. Indikator *Reward*

Mahmudi (2013) mengungkapkan terdapat 4 indikator *reward*, yaitu:

1. Gaji dan Bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai, gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi

tambahan keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* dan *stockgrant*). Pemberian gaji dan tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya. *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji dan pemberian bonus.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga, dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan Rohani (rekreasi, liburan, paket ibadah, dan sebagainya).

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja di masa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.

4. Penghargaan Psikologis dan Sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih susah diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai

karena setiap pegawai merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya.

a. Penghargaan Psikologis

Berkaitan dengan harga diri, kepuasan diri, dan rasa bangga atas hasil yang dicapai. Penghargaan psikis merupakan penghargaan instrinsik yang datang dari dalam diri seorang, seperti pujian dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

b. Penghargaan sosial

Berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi. Penghargaan sosial merupakan factor ekstrinsik yang diperoleh dari lingkungannya. Penghargaan sosial ini dapat berupa materi finansial dan piagam penghargaan.

3. Stres Kerja

a. **Pengertian Stres Kerja**

Menurut Darwis et al. (2017), stres adalah perasaan tidak senang, cemas dan resah yang dapat menimbulkan pikiran, emosi, dan keadaan fisik yang tidak diinginkan. Stres juga dapat diartikan sebagai respon yang mudah menyesuaikan diri dengan keadaan eksternal yang dapat mengakibatkan penyimpangan psikologis, perilaku dan fisik bagi anggota organisasi. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan

psikologis pegawai yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.

Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan oleh organisasi. Semakin tinggi stres kerja pegawai maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang pegawai dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan organisasi. Mangkunegara (2017) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana pegawai merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya.

b. Faktor-faktor Stres kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Robbins & Judge (2017) sebagai berikut:

1. Faktor organisasi

Dalam faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja pegawai dimana semua aktivitas di dalam organisasi berhubungan dengan pegawai. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi cenderung mengakibatkan stres tinggi.

2. Faktor lingkungan

Adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor

lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres pegawai akan tinggi

3. Faktor individual

Adanya faktor individual berperan juga dalam mempengaruhi stres pegawai. Dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada pegawai. Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

c. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins & Judge (2017), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu:

a. Indikator pada psikologis, meliputi:

1. Cepat tersinggung
2. Tidak komunikatif
3. Banyak melamun
4. Lelah mental

b. Indikator pada fisik, meliputi:

1. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah
2. Mudah lelah secara fisik
3. Pusing Kepala
4. Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur)

d. Indikator pada perilaku, meliputi:

1. Merokok berlebihan

2. Menunda atau menghindari pekerjaan
3. Perilaku sabotase
4. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini, terdapat rangkuman dari studi sebelumnya yang merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Menurut Siti (2019), pada penelitiannya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. *Federal International Finance* Cab Batam menghasilkan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), dan *job insecurity* (X3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Yulia (2022), mengatakan pada penelitiannya yang berjudul pengaruh *reward* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan (studi kasus pada karyawan Toserba Heyllo Djaya) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Toserba Heyllo Djaya. Hardianto (2019), dalam penelitiannya yang berjudul *the effect of reward and job satisfaction toward turnover intention of private junior high scholl teachers* menemukan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif langsung *reward* terhadap *turnover*, dan terdapat pengaruh negatif langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan terakhir terdapat pengaruh positif langsung *reward*

terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Dewi (2020), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* menemukan hasil penelitian yang menunjukkan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut Dina (2021), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* menemukan hasil penelitian yang menunjukkan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berikut adalah studi sebelumnya yang dijabarkan dalam tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Uraian
1	Nama Peneliti, Tahun	Siti Solehah, Sri Langgeng Ratnasari (2019)
	Judul	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Bean Kerja, <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. <i>Federal International Finance</i> Cab Batam
	Fokus	<i>Job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> .
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intetion</i> pada PT. <i>Federaal Interational Finance</i> Cabang batam.
	Populasi	Populasi pada penelitian ini 123 orang.
	Sampel	Sampel yang digunakan 55 orang karyawan.
	Metode Pengumpulan Data	Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuisisioner.
	Analisis Data	Analisis data menggunakan <i>software</i> IBM SPSS
	Temuan Penleitian	Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan <i>Job Insecurity</i> (X3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).

No	Penelitian Terdahulu	Uraian
2	Nama Peneliti, Tahun	Yulia Ike Hariyani, Robby Sandhi Dessyarti, Putri Oktavia Sari (2022)
	Judul	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Toserba Heyllo Djaya)
	Fokus	<i>Reward</i> dan <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> .
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh <i>reward</i> dan <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan Toserba Heyllo Djaya.
	Populasi	Populasi pada penelitian yakni Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Toserba Heyllo Djaya yang berjumlah 107 orang.
	Sampel	Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 107 orang.
	Metode Pengumpulan Data	Pengambilan data menggunakan kuesioner yang disebar melalui google form.
	Analisis Data	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda menggunakan bantuan SPSS versi 23.
	Temuan Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan Toserba Heyllo Djaya. <i>Job insecurity</i> berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan Toserba Heyllo Djaya.
3	Nama Peneliti, Tahun	Hardianto, Rugaiyah, Unifah Rosyidi (2019)
	Judul	<i>The Effect of Reward and Job Satisfaction toward Turnover Intention of Private Junior High School Teachers</i>
	Fokus	<i>Reward</i> terhadap <i>turnover intention</i>
	Tujuan	Pengaruh <i>reward</i> dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> guru.
	Populasi	Populasi yang digunakan sebanyak 270 karyawan.

No	Penelitian Terdahulu	Uraian
	Populasi	Populasi yang digunakan sebanyak 270 karyawan.
	Sampel	Sampel yang diambil sebanyak 149 orang
	Metode Pengumpulan Data	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kausalitas.
	Analisis Data	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda menggunakan bantuan SPSS versi 23.
	Temuan Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif langsung <i>reward</i> terhadap <i>turnover intention</i> , dan terdapat pengaruh negatif langsung kepuasan kerja terhadap <i>turnover</i> dan terakhir terdapat pengaruh positif langsung <i>reward</i> terhadap kepuasan kerja
4	Nama Peneliti, Tahun	Dewi Mawadati, Asep Rokhyadi Permana Saputra (2020)
	Judul	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>
	Fokus	Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> studi kasus pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung.
	Populasi	Populasi yang digunakan sebanyak 270 karyawan.
	Sampel	Peneliti hanya akan mengambil sampel sebanyak 73 responden untuk dibagikan kuesioner.
	Metode Pengumpulan Data	Metode analisis data deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.
	Analisis Data	Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.
	Temuan Penelitian	Hasil pembahasan disimpulkan bahwa: (1) variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> ; (2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> ; 3) Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel <i>turnover intention</i> .

No	Penelitian Terdahulu	Uraian
5	Nama Peneliti, Tahun	Dina Sabta Ratnaningsih (2021)
	Judul	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> .
	Fokus	Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .
	Tujuan	Untuk mengetahui hasil analisis fenomena yang ditemui pada karyawan Hotel Elresas mengenai kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional sebagai variabel independent terhadap <i>turnover intention</i> sebagai variabel dependen pada karyawan Hotel Elresas.
	Populasi	Populasi yang digunakan Seluruh karyawan Hotel Elresas Lamongan yang berjumlah 40 orang.
	Sampel	Sampel yang digunakan menggunakan sampel jenuh sebanyak 40 orang.
	Metode Pengumpulan Data	Metode yang digunakan yaitu kuisioner.
	Analisis Data	Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.
Temuan Penelitian	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan dengan penelitian sebelumnya seperti variabel yang digunakan yaitu *job insecurity*, *reward*, stres kerja, dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, peneliti sebelumnya belum menggunakan tambahan variabel *reward* pada penelitiannya, kemudian memiliki perbedaan dari segi objek, jumlah responden, dan alat analisis yang digunakan.

C. Kerangka Konsep/Pikir atau Model Penelitian dan Hipotesis

1. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah sebuah konsep tentang bagaimana teori dari variabel yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting dalam berhubungan dengan suatu masalah. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah *job insecurity* (X1), *reward* (X2), stres kerja (X3), dan variabel dependen adalah *turnover intention* (Y).

Job insecurity mengacu pada Audina & Kusmayadi (2018), ada 4 indikator yang biasa digunakan dalam *job insecurity*, yaitu: 1. Arti pekerjaan itu bagi individu, 2. Tuntutan yang dimiliki pegawai mengenai munculnya aspek-aspek terkait pekerjaan., 3. Adanya ancaman akibat yang bisa saja terjadi dan berpengaruh seluruh pekerjaan individu., 4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan. Jadi apabila pegawai merasakan tingkat *job insecurity* dan stres kerja yang tinggi maka hal tersebut dapat membuat tingkat *turnover intention* semakin meningkat, oleh sebab itu pemberian *reward* kepada pegawai dapat meminimalisir tingkat *turnover* terhadap pegawai.

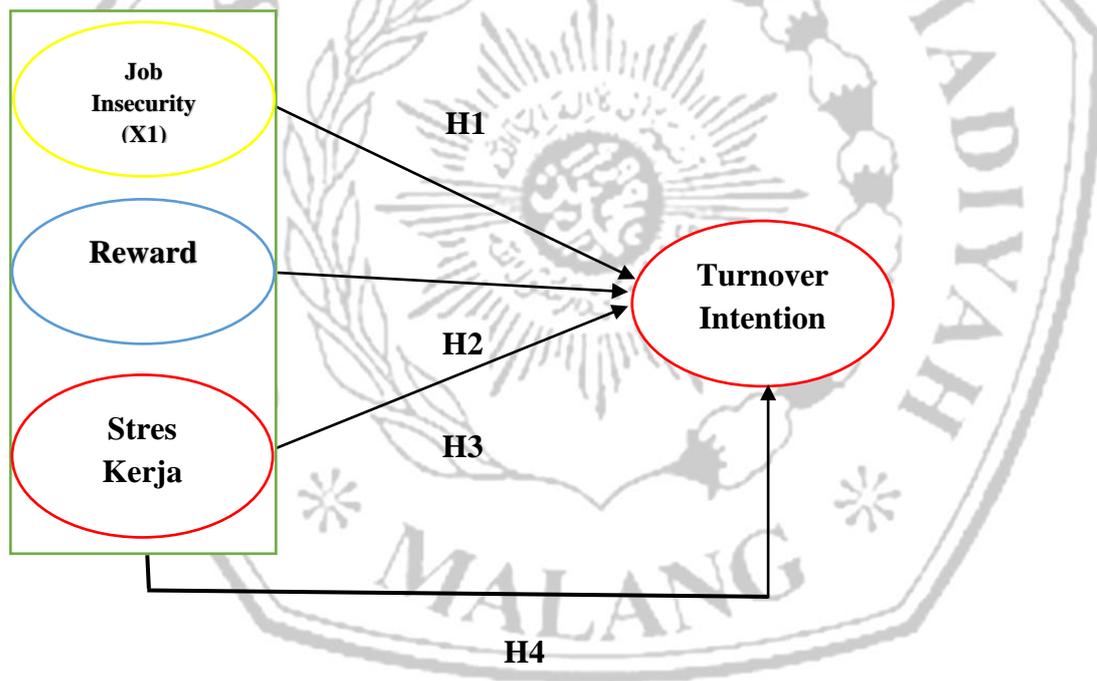
Reward mengacu pada Mahmudi (2013), ada 4 indikator yang bisa digunakan dalam *reward*, yaitu: 1) Bonus dan Gaji, 2) Kesejahteraan, 3) Pengembangan Karir, 4) Penghargaan Psikologis dan Sosial.

Stres kerja mengacu pada Robbins & Judge (2017), ada 3 indikator yang dapat digunakan dalam stress kerja, yaitu: 1) indikator dari fisik, 2) adanya beban kerja, dan 3) karakteristik pekerjaan.

Turnover intention mengacu paada Dipboye (2018), ada 3 indikator yang bisa digunakan dalam *turnover intention*, yaitu: 1) pola piker keinginan berhenti bekerja, 2) Keinginan atau niat mencari ganti, dan 3) Tekat untuk ingin berhenti.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan di atas, maka kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 merupakan kerangka konseptual yang dipakai dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas yaitu *job insecurity* (X1), *reward* (X2), stres kerja (X3) 1 variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y). Kerangka konseptual pada penelitian ini

ditunjang oleh beberapa penelitian terdahulu. Penjelasan mengenai kerangka pikir di atas dapat dilihat bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Reward* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Job insecurity*, *reward*, dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Hipotesis

Berdasarkan paparan penelitian terdahulu dan tinjauan teori, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

- a. Menurut Heryanda (2019), bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut Hermawan & Riani (2023) bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Pendapat Arnes & Wardani (2020), menyebutkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *tunover intention*.

H1: *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

- b. Menurut Hardianto et al. (2019) bahwa variabel *reward* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Rostandi & Senen (2021) variable *reward* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut Silaban & Syah (2018), variabel *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: *Reward* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

c. Menurut Junaidi et al. (2020) mengemukakan pendapat mereka bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kurniawaty et al. (2019) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut Yukongdi & Shrestha (2020) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H3: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

d. Penelitian dari Sasmiaji et al. (2022) menunjukkan bahwa *job insecurity*, *reward*, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian penelitian dari Elvianita & Muchtar (2020) menunjukkan bahwa *job insecurity*, *reward*, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

H4: *Job insecurity*, *reward*, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.