

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Turnover intention*

###### a. Pengertian *turnover intention*

*Turnover Intention* adalah keinginan karyawan organisasi untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela atau keinginan organisasi untuk memberhentikan karyawannya (Saeed *et al.*, 2014). *Turnover intention* adalah kecenderungan di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain (Robbins & Judge, 2018). *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya (Mobley, 2011). *Turnover intention* adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* diantaranya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya (Harnoto, 2002).

*Turnover* dibagi menjadi dua yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. *Involuntary turnover* adalah kondisi

dimana perusahaan melakukan pemutusan kerja, sedangkan *voluntary turnover* adalah kondisi ketika karyawan memutuskan meninggalkan pekerjaan karena keinginannya (Dess & Shaw, 2001). Secara sederhana definisi *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya disebabkan karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan dengan pekerjaan yang dia dapatkan sekarang. Keinginan tersebut belum bisa diwujudkan karena karyawan akan berfikir terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya dan pindah ke perusahaan lain.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Faktor yang mempengaruhi seorang untuk berpindah atau meninggalkan pekerjaannya dapat dibedakan menjadi dua (Mobley, 2011), yaitu faktor organisasional dan faktor individual.

1. Faktor organisasional

a. Kategori jabatan

Lebih banyak terjadi pada tenaga kerja kasar dari pada tenaga kerja halus atau di kalangan manajerial. Semakin

tinggi jabatan seseorang mempengaruhi keinginan untuk keluar dari organisasi.

b. Ukuran organisasi

Organisasi yang lebih besar memiliki kesempatan mobilitas internal yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang kecil, seleksi personalia yang semakin canggih dalam proses manajemen sumber daya manusia, sistem kompensasi yang semakin bersaing, serta penelitian yang dicurahkan untuk pergantian karyawan.

c. Ukuran unit kerja

Unit kerja berkaitan secara tidak langsung dengan *turnover intention* melalui faktor yakni keterpaduan kelompok, kepribadian, dan komunikasi.

d. Penggajian

*Turnover intention* yang tinggi biasanya terjadi pada industri yang membayar gaji rendah pada karyawan.

e. Bobot kerja

Bobot kerja di maksudkan adalah adanya hubungan antara *turnover intention* dengan suatu ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk didalamnya rutinitas pekerjaan atau pengulangan tugas, otonomi pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.

## 2. Faktor individual

### a. Usia

Karyawan yang lebih muda mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang lebih muda lebih memungkinkan mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan yang baru dan memiliki tanggung jawab kekeluargaan yang lebih kecil sehingga lebih mempermudah mobilitas pekerjaan.

### b. Masa kerja

Masa kerja yang singkat cenderung menjadi pertimbangan untuk keluar dari perusahaan.

### c. Jenis kelamin

Jenis kelamin mempengaruhi cara berpikir seseorang dalam mempertimbangkan keputusan untuk keluar dari perusahaan. Jenis kelamin berinteraksi dengan faktor-faktor seperti jabatan dan tanggung jawab keluarga.

### d. Pendidikan

Karyawan yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki *turnover intention* yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pendidikan yang rendah

### e. Kepribadian

Karyawan yang meninggalkan organisasi cenderung berdasarkan pada kondisi kepribadian, seperti prestasi, agresi, kemandirian dan kepercayaan pada diri sendiri.

f. Minat

Apabila minat seseorang dan syarat-syarat pekerjaan sama atau mirip, maka laju *turnover intention* akan semakin rendah.

2. Pengertian lingkungan kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua (Sedarmayanti, 2011).

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi pelayanan karyawan yaitu pelayanan makanan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi, serta kondisi kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-

alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2012).

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian (Afandi, 2018).

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (Afandi, 2018).

1. Faktor Lingkungan Fisik

- a. Ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peratan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang

tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

- c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan karyawan. Sirkulasi udara, suhu, ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugas.
- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy* dalam tingkat pekerjaan tentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawan. *Visual privacy* adalah keleluasan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

## 2. Faktor lingkungan psikis

- a. Pekerjaan yang berlebihan, waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyesuaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- b. Sistem pengawasan yang buruk, dapat menimbulkan ketidakpuasan, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

- c. Frustrasi, berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antar pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antar individu.

### 3. Beban Kerja

- a. Pengertian beban kerja



Beban kerja merupakan sekumpulan atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan (Koesomowidjojo, 2021). Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2011).

Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo, 2020). Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas atau kegiatan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

b. Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Faktor beban kerja dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Koesomowidjojo, 2021), yaitu:

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik)

dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

b. Faktor eksternal

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan-kenyamanan untuk menyelesaikan pekerjaan.

b. Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lama waktunya bekerja, *shift* kerja, istirahat, perencanaan karir hingga penggupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan karyawan.

4. *Job insecurity*

a. Pengertian *job insecurity*

*Job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan sehingga menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut meliputi ketidakpastian penempatan, atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan (Greenhalgh, 2002). *Job insecurity* adalah fenomena sosial yang dapat diukur karena adanya perubahan fundamental seperti restrukturisasi dan penambahan karyawan kontrak pada sebuah organisasi yang berfokus pada kecenderungan karyawan yang terancam kehilangan pekerjaan (Witte, 2005). *Job Insecurity* merupakan suatu persepsi akan hilangnya kontinuitas dalam pekerjaan yang meliputi eksistensi pekerjaan yang dilakukan pada saat ini dan permasalahan didalamnya.

Terdapat dua bentuk *job insecurity* yaitu *job insecurity* kuantitatif, yaitu khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan keberlangsungan pekerjaan di masa yang akan datang. Sementara *job insecurity* kualitatif mengacu pada perasaan potensi kerugian atau ancaman dalam kualitas posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, dan penurunan gaji (Hellgren *et al.*, 1999). Dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah ketidakamanan yang dirasakan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity*

Faktor yang menyebabkan timbulnya *job insecurity* (Ashford *et al.*, 1989), yaitu:

a. Kondisi lingkungan dan organisasi

Kondisi lingkungan dan organisasi dapat dijelaskan oleh beberapa faktor misalnya: komunikasi, organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasi yang terjadi antara lain dengan dilakukan *downsizing*, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan.

b. Karakteristik individu dan jabatan pekerjaan

Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri atas usia, gender, senioritas, pendidikan, posisi dalam perusahaan, latar belakang budaya, status, sosial ekonomi dan pengalaman kerja.

c. Karakteristik personal pekerja

Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* misalnya: *locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis dan pesimis pada karyawan.

## **B. Hubungan Antar Variabel**

a. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention*

Lingkungan kerja yang nyaman akan menambah rasa semangat pada karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan namun jika lingkungan kerja membuat karyawan merasa tidak nyaman dan

terganggu maka hal menjadi pemicu bagi karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari tempat kerja yang lebih nyaman (Kristin *et al.*, 2022).

Penjelasan tersebut dibuktikan dalam penelitian Kristin (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru dan penelitian lain dilakukan oleh Mazuqi (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Shelter Nusa Indah.

Dari penjelasan di atas maka hipotesis pertama sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention***

b. Hubungan Antara Beban Kerja dengan *Turnover Intention*

Beban kerja merupakan pengaruh yang cukup besar terhadap *turnover intention*. Beban kerja yang berlebihan akan memicu keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dan memilih untuk mencari pekerjaan yang baru. Oleh karena itu agar karyawan merasa tidak terbebani oleh pekerjaannya sebaiknya perusahaan mengurangi beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar menghindari terjadinya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain (Arif, 2022).

Penjelasan tersebut dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan Purwati & Sisilia (2021) bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru, penelitian lain dilakukan oleh Kristin *et al* (2022) menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru dan penelitian yang dilakukan Riani & Putra (2017) bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Hotel Amanusa di Nusa Dua.

Dari penjelasan di atas maka hipotesis kedua sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention***

c. Hubungan Antara *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention*

*Job insecurity* tidak hanya akan berdampak negatif pada individu yang mengalaminya melainkan juga pada organisasi secara keseluruhan. Ketidakamanan mengenai pekerjaan merupakan pengaruh yang cukup besar terhadap *turnover intention*. Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting agar karyawan merasa aman dan tidak terancam dalam keberlangsungan pekerjaannya, namun sebaliknya jika karyawan merasa terancam dalam keberlangsungan pekerjaannya maka hal ini memicu keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Penjelasan tersebut dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Solehah & Ratnasari (2019) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. *Federal Internasional Finance* Cab Batam. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Karina *et al* (2018) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Amaris. Kemudian penelitian Mazuqi (2021) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Shelter Nusa Indah.

Dari penjelasan di atas maka hipotesis ketiga sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention***

### C. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah kumpulan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu dapat menjadi sumber data yang digunakan sebagai deskriptif dan korelasi untuk mendukung penemuan lebih lanjut.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Variabel Independen	Penulis	Judul	Hasil
1	Lingkungan Kerja	(Purwati & Sisilia, 2021)	<i>The Influence Of Workload, Work Environment and Job</i>	Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan

			<i>Insecurity on Turnover Intention Of PT. Bumi Raya Mestika Employees</i>	pada PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru
		(Kristin <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru	Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Karyawan PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru
		(Mazuqi, 2021)	Pengaruh <i>job insecurity</i> , <i>job satisfaction</i> , dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT Shelter Nusa Indah	Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT Shelter Nusa Indah
		(Yuningsih <i>et al.</i> , 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Karya Teknik Nusantara Karawang	Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan bagian produksi PT. Karya Teknik Nusantara Karawang
		(Hidayati &	Pengaruh Stress Kerja,	Lingkungan kerja berpengaruh positif

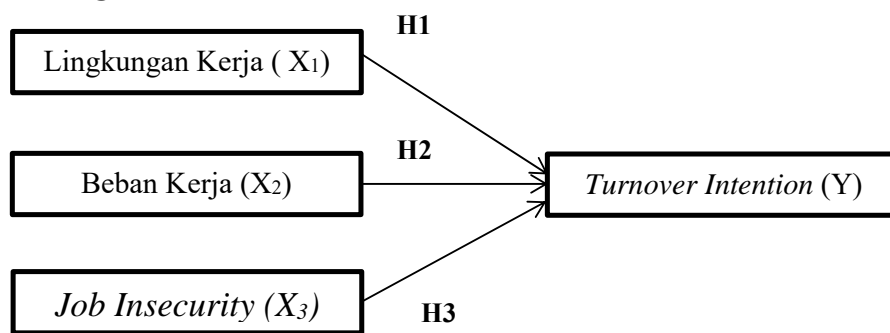


		Karunia, 2021)	Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau	signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau
		(Gani <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Perusahaan Tambang di Kalimantan	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Karyawan Perusahaan Tambang di Kalimantan
2	Beban Kerja	(Purwati & Sisilia, 2021)	<i>The Influence Of Workload, Work Environment and Job Insecurity on Turnover Intention Of PT. Bumi Raya Mestika Employees</i>	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru
		(Kristin <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Karyawan pada PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru
		(Solehah & Ratnasari,	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja,	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

		2019)	<i>Job Insecurity Terhadap Turnover Intention</i> Karyawan PT. <i>Federal Internasional Finance</i> Cab Batam	<i>turnover intention</i> Karyawan pada PT. <i>Federal Internasional Finance</i> Cab Batam
		(Purwati <i>et al.</i> , 2020)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru	Beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Karyawan pada PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru
3	<i>Job Insecurity</i>	(Purwati & Sisilia, 2021)	<i>The Influence Of Workload, Work Environment and Job Insecurity on Turnover Intention Of</i> PT. Bumi Raya Mestika Employees	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Bumi Raya Mestika Employees
		(Solehah & Ratnasari, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. <i>Federal Internasional Finance</i> Cab Batam	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> PT. <i>Federal Internasional Finance</i> Cab Batam
		(Mazuqi, 2021)	Pengaruh <i>job insecurity, job satisfaction,</i>	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap

			dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT Shelter Nusa Indah	<i>turnover intention</i> PT Shelter Nusa Indah
--	--	--	--	---

**D. Kerangka Penelitian**



**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**