

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Teori Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow, seorang psikologis klinis, memperkenalkan konsep teori kebutuhan yang dikenal luas sebagai Teori Maslow atau Teori Kebutuhan Manusia. Teori ini menyatakan bahwa kebutuhan manusia harus dipenuhi secara bertahap dan saling berkaitan. Maslow merumuskan lima tingkatan kebutuhan dasar yang diatur dalam suatu hierarki, dimulai dari yang paling rendah hingga tertinggi, dan semuanya memiliki peran penting dalam mencapai perkembangan manusia yang optimal. Maslow menyebut kebutuhan pada tingkatan rendah sebagai “*deficiency needs*”, yang mencakup kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan cinta/kepemilikan. Sementara itu, dia merujuk kebutuhan pada tingkat tinggi sebagai “*growth needs*” yang melibatkan aspek – aspek seperti penghargaan, kognitif, kreatif dan artistik manusia (Noltemeyer et al., 2021). Teori Maslow ini akan dijadikan sebagai *Grand Theory* untuk pedoman pada penelitian ini.



Gambar 2.1 Teori Maslow
Sumber: (Simply Psychology)

Ibnu (2022), menjelaskan mengenai klasifikasi lima tingkatan pada teori Maslow sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Dalam struktur piramida Maslow, kebutuhan fisiologis ditempatkan di tingkat paling dasar, menandakan bahwa kebutuhan ini merupakan prioritas terendah. Kebutuhan-kebutuhan ini harus dipenuhi dahulu sebelum seseorang dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis ini mencakup aspek fisik manusia seperti makan, minum, tidur, bernapas, pakaian, dan tempat tinggal.

2. Kebutuhan Rasa Aman dan Nyaman (*Safety and Security*)

Tahap selanjutnya dalam piramida kebutuhan Maslow adalah kebutuhan akan rasa aman dan kenyamanan. Memastikan kebutuhan ini terpenuhi membantu setiap individu menjalani kehidupan sehari – hari dengan lancar.

3. Kebutuhan kasih sayang (*Love and Belonging*)

Kasih sayang merupakan prioritas ketiga dalam hierarki Maslow, muncul setelah kebutuhan fisiologis dan rasa aman terpenuhi. Ini mencakup rasa sayang, cinta, dan keinginan untuk memiliki hubungan seperti persahabatan, pertemanan, dan keluarga. Seseorang yang mengalami cinta umumnya, memiliki tingkat keyakinan diri yang lebih tinggi secara keseluruhan.

4. Kebutuhan penghargaan (*Self Esteem*)

Setelah kebutuhan kasih sayang terpenuhi, muncul keinginan untuk mendapatkan pengakuan, yang berkaitan dengan dorongan ego untuk mencapai prestasi dan reputasi. Dalam hierarki Maslow, kebutuhan ini ditempatkan pada tingkat yang lebih tinggi, menunjukkan bahwa individu telah maju dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan di tingkat yang lebih rendah. Kebutuhan untuk dihargai mencakup berbagai tingkatan, mulai dari perhatian, reputasi, dan penghargaan dari orang lain, hingga pencapaian status sosial yang lebih tinggi. Pada tingkat yang lebih tinggi, kebutuhan ini

meliputi pengembangan kompetensi, meningkatkan harga diri, mencapai kemandirian, serta meraih prestasi yang diinginkan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dalam hierarki piramida Maslow menduduki posisi tertinggi. Ini menunjukkan kebutuhan aktualisasi diri merupakan puncak dari hierarki Maslow. Setelah seseorang berhasil memenuhi kebutuhan fisiologis, rasa aman, kasih sayang, dan penghargaan, mereka merasa perlu untuk mengekspresikan dan mengembangkan diri mereka kepada orang lain. Kebutuhan ini menjadi prioritas tertinggi dalam hierarki Maslow karena mendorong seseorang untuk menggali dan mengembangkan potensi mereka secara maksimal, sehingga dapat mencapai diri yang sesuai dengan kapasitas mereka sendiri.

Teori Maslow tentang hierarki kebutuhan manusia dapat dihubungkan dengan berbagai aspek psikologis dan perilaku dalam lingkungan kerja. Kebutuhan fisiologis, seperti makan, tidur, dan keamanan fisik membentuk dasar hierarki ini. Ketika seorang karyawan merasa tidak aman atau tidak pasti tentang pekerjaannya, kebutuhan rasa aman dan nyaman menjadi terganggu. Hal ini dapat mengakibatkan peningkatan stres kerja dan mengurangi kepuasan kerja karena fokus mereka beralih dari pencapaian tugas-tugas dasar ke perasaan tidak aman. Kebutuhan kasih akan kasih sayang dan memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika individu merasa dihargai dan dicintai di lingkungan kerja, mereka cenderung lebih puas dan mungkin memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Pada tingkat yang lebih tinggi dalam hierarki Maslow, seperti kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri, individu mungkin mencari pengakuan atas prestasi mereka dan mencari peluang untuk berkembang dan mengekspresikan potensi penuh mereka dalam pekerjaan mereka.

2.1.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan situasi emosional yang dialami oleh seorang pekerja, yang ditandai oleh rasa gelisah, kecemasan, ketegangan, ketakutan, atau rasa gugup yang muncul karena ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau karakteristik pribadi pekerja sehingga hal ini menyebabkan ketidakmampuan dalam mengatasi berbagai tuntutan yang ada dalam pekerjaan (Sartika, 2023). Nuzulia (2021) menyatakan bahwa stres kerja adalah hasil interaksi antara kondisi pekerjaan dan karakteristik pekerja yang mengganggu fisik maupun mental yang normal. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja untuk mengatasinya. Menurut Mangkunegara yang dikutip dalam Handayani & Daulay (2021) Stres kerja adalah suatu bentuk ketegangan yang dialami oleh individu saat mereka menghadapi tugas-tugas dalam pekerjaannya. Stres kerja dapat melibatkan dampak pada aspek emosional, pemikiran serta kesejahteraan fisik dan mental seseorang. Apabila karyawan menghadapi tekanan yang berlebihan di tempat kerja, dampak stres dapat menjadi sangat kuat, dan pada akhirnya dapat mendorong pemikiran untuk meninggalkan organisasi (Hamid & Fauzan, 2023).

Hal tersebut didukung oleh Ramos et al (2021) yang menjelaskan bahwa stres kerja didefinisikan sebagai respons alami tubuh ketika tugas-tugas pekerjaan melebihi kemampuan karyawan. Hal ini sering kali terkait dengan berbagai aspek pekerjaan, seperti beban kerja yang berat. Selain itu, stres kerja juga dapat berakar pada konteks organisasi atau lingkungan kerja, seperti komunikasi yang tidak efektif, konflik intrapersonal dan kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan keluarga dan pekerjaan. Stres kerja dapat diinterpretasikan sebagai kondisi yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi individu secara luas (Bulolo et al., 2021). Ini menunjukkan bahwa stres kerja sangat luas dan dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan karyawan, termasuk kesehatan mental dan fisik, produktivitas kerja, dan hubungan interpersonal. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan program manajemen stres yang komprehensif dan

berkelanjutan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencegah dampak negatif dari stres kerja.

a. Indikator Stres Kerja

Menurut Afandi (2018) dalam Ananda (2023) menyebutkan indikator atau aspek-aspek stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas mencakup segala hal yang terkait dengan pekerjaan, seperti kondisi kerja, prosedur kerja, dan lingkungan fisik di tempat bekerja.

2. Tuntutan Peran

Tuntutan peran merupakan tekanan yang timbul terhadap seseorang berhubungan dengan peran spesifik yang mereka emban dalam suatu perusahaan.

3. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang berasal dari interaksi dengan rekan kerjanya

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi mencakup pada gambaran keseluruhan perusahaan yang mungkin ditandai dengan adanya ketidakjelasan dalam struktur perusahaan, kebingungan terkait jabatan, peran, kewenangan, dan tanggung jawab.

2.1.3 Job insecurity

Greenhalgh & Rosenblatt mengartikan *job insecurity* sebagai perasaan tidak berdaya seorang karyawan dalam pekerjaannya, yang menyebabkan kecemasan, kegelisahan, dan ketidakpastian terhadap status pekerjaannya. *Job insecurity* juga dapat di artikan sebagai situasi di mana karyawan merasa kehilangan potensi atas status kepegawaiannya atau kehilangan pekerjaan secara permanen, atau sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya (Nurmiyati & Astuti, 2021). Menurut Priyadi et al., (2020) *Job insecurity* mencerminkan kondisi ketidakamanan dalam dunia kerja, dimana seseorang menghadapi ancaman untuk tidak lagi memegang status karyawan tetap di perusahaan yang sama. *Job*

insecurity merujuk pada kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat atau potensi ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan saat ini (Guidetti et al., 2022). Karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja memiliki kekhawatiran tentang prospek karir masa depan mereka, peluang untuk kemajuan atau ketersediaan sumber daya dan dukungan di tempat kerja (Teng et al., 2020). Hal tersebut sependapat dengan De Witte menjelaskan bahwa *job insecurity* adalah kekhawatiran menyeluruh terkait keberlanjutan pekerjaan pada masa mendatang (Nisa & Pratiwi, 2023).

Marzuqi (2021) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi dimana karyawan tidak mampu menjamin kelangsungan pekerjaannya karena adanya ancaman terhadap posisi mereka. Smithson & Lewis dalam Saputri, et al (2020) menggambarkan *job insecurity* sebagai keadaan psikolog dimana seseorang pekerja merasa bingung atau tidak aman akibat dinamika ketidakpastian situasi sekitarnya yang dirasakan sebagai tidak menentu. Berbagai pendapat tersebut didukung oleh Nemteanu et al (2021) yang menyebutkan bahwa *job insecurity* merujuk pada kemungkinan kekhawatiran individu akan kehilangan pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja mereka. Kekhawatiran yang terus menerus tentang keamanan kerja dapat menyebabkan stres dan mengurangi produktivitas.

a. Indikator *Job insecurity*

Adapun indikator untuk mengukur *job insecurity* menurut Nugraha (2010) dalam Astuti & Rizana (2022) adalah sebagai berikut:

1. Arti pekerjaan bagi karyawan

Sebuah pekerjaan dianggap memiliki nilai positif terhadap perkembangan karir individu, menjadikannya penting untuk kelangsungan karirnya.

2. Tingkat ancaman pada aspek pekerjaan yang dirasakan karyawan

Sejauh mana karyawan merasa terancam oleh aspek-aspek pekerjaan mereka.

3. Ancaman potensial dan dampaknya pada kinerja karyawan

Menyangkut kemungkinan munculnya ancaman pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan karyawan.

4. Persepsi ketidakmampuan karyawan

Merujuk pada potensi setiap kejadian di dalam perusahaan yang berhubungan dengan kepentingan individu dan dianggap bermanfaat bagi mereka.

5. Tingkat risiko pekerjaan di tahun mendatang

Sebanding dengan persepsi risiko yang dirasakan oleh para karyawan terhadap pekerjaan mereka pada tahun-tahun berikutnya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu karakteristik positif yang bermanfaat bagi karyawan dan organisasi. berdasarkan *Theory of fun and positive*, kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional yang menyenangkan atau positif yang timbul dari evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan atau pengalaman dalam bekerja (Alam & Nurimansjah, 2022). Teori ini menekankan bahwa suasana hati yang positif di tempat kerja dapat meningkatkan semangat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung dapat menjadi strategi efektif bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan rasa kegembiraan atau kepuasan yang dialami oleh karyawan sebelum dan setelah menyelesaikan suatu tugas. Ketika seseorang merasa senang atau puas dengan pekerjaannya, kinerjanya lebih mungkin mencapai kesuksesan (Zalianty, 2024).

Menurut Alrawahi et al., (2024) kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan dan pemenuhan yang dialami seseorang dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja merujuk pada sentimen positif terkait pekerjaan, kegembiraan yang diperoleh karyawan dari pelaksanaan tugas mereka secara efisien dan efektif. Said (2020) menyatakan kepuasan kerja ini mencakup evaluasi positif

atau negatif terhadap pekerjaan secara keseluruhan atau perasaan puas atau tidak puas terhadap aspek-aspek spesifik dalam pekerjaan, seperti gaji, rekan kerja, atau kondisi fisik di tempat kerjanya. Kepuasan kerja karyawan berperan penting dalam mendorong motivasi, mempertahankan, dan mencapai tujuan di lingkungan kerja (Ayyagari & Lathabhavan, 2020). Menurut Hakim (2021), Kepuasan kerja adalah pandangan individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sikap atau emosi seseorang, apakah sudah merasa puas atau belum merasa puas secara emosional. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Handoko yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang bisa dirasakan sebagai baik atau buruk oleh karyawan terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Jopanda, 2021). Pernyataan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari interaksi antara individu dan lingkungannya.

a. Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018) dalam Ayunasrah et al., (2022) menyebutkan dan menjelaskan sejumlah indikator kepuasan kerja, yang meliputi:

1. Pekerjaan

Pentingnya tugas yang dikerjakan oleh seseorang, menekankan pentingnya unsur-unsur yang memberikan kepuasan.

2. Upah

Peran upah sebagai ukuran kepuasan kerja, yang dimana upah ini mencakup besaran bayaran yang diterima oleh seseorang sebagai akibat dari usahanya, serta sejauh mana itu dianggap pantas berdasarkan keperluan.

3. Promosi

Mengindikasikan peluang seseorang untuk berkembang melalui kenaikan jabatan, terkait dengan kesempatan untuk meningkatkan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Merujuk pada individu yang terus memberikan instruksi atau bimbingan dalam pelaksanaan tugas.

5. Rekan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sejauh mana seseorang merasa senang atau tidak senang dengan rekan kerjanya.

2.1.5 *Turnover intention*

Turnover intention adalah keinginan atau niat karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya karena pilihan pribadi, *turnover intention* mencerminkan hasrat karyawan untuk keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan lain (Ardan & Jaelani, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah hal yang penting dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka saat ini. Menurut Yang & Pak (2022) *turnover intention* merupakan kecenderungan di antara karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan atau organisasi mereka saat ini. Niat untuk berpindah kerja mencerminkan ketidakpuasan secara menyeluruh dari para karyawan terhadap pekerjaan mereka, pertimbangan untuk mengakhiri hubungan kerja, persiapan untuk mencari pekerjaan baru, dan upaya mereka dalam mengeksplorasi peluang pekerjaan lainnya (Rifin & Danaee, 2022).

Hal ini didukung oleh pernyataan Dwiyanto dalam Thedja & Adiputra (2023) yang menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan situasi dimana seorang karyawan berkeinginan mencari pekerjaan di tempat lain, yang kemudian menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan saat ini. Ini memperlihatkan bahwa *turnover intention* tidak hanya mencerminkan keinginan untuk mengubah tempat kerja, tetapi juga merupakan hasil dari evaluasi karyawan terhadap kondisi kerja dan peluang di tempat baru. *Turnover intention* merujuk pada kecenderungan atau keinginan karyawan berhenti dari pekerjaan dengan kemauan sendiri atau mengubah tempat kerja sesuai keinginan preferensi pribadi mereka (Masita, 2021). Dari sudut pandang pertukaran sosial, keinginan

untuk berpindah dapat timbul karena ketidakpatuhan terhadap aturan yang telah disetujui, baik secara eksplisit maupun implisit, oleh para karyawan (Junça Silva & Rodrigues, 2024). Dengan kata lain, karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan ketika mereka merasakan adanya pelanggaran terhadap kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya, seperti ketidakjelasan mengenai peran mereka dalam organisasi.

a. Indikator *Turnover intention*

Menurut Mobley dalam Narpati et al (2020) terdapat 3 indikator dari *turnover intention*, yaitu:

1. Memikirkan untuk menghentikan pekerjaan (*thoughts of quitting*)

Munculnya pemikiran untuk menghentikan pekerjaan terjadi ketika karyawan merasakan ketidakpuasan terhadap kondisi pekerjaan saat ini, yang kemudian memicu penurunan kehadiran di tempat kerja.

2. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*intention to quit*)

Menunjukkan dukungan personal untuk mencari kesempatan karir di tempat kerja lain. Apabila seorang pekerja sering mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya, mereka akan aktif mencari opsi pekerjaan di luar perusahaan yang dianggap lebih menguntungkan.

3. Dorongan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Pekerja sering kali memutuskan untuk meninggalkan tempat kerja mereka karena mereka menerima penawaran pekerjaan di tempat lain yang dianggap lebih menarik daripada lingkungan kerja mereka saat ini.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan untuk berbagai tujuan penting dalam bidang akademis dan praktisi, Penelitian terdahulu bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis yang sudah ada, mengembangkan metodologi baru, dan mengaplikasikan

teori pada konteks yang berbeda. Selain itu, penelitian terdahulu sering dilakukan untuk mengidentifikasi tren dan pola, menilai efektivitas intervensi atau kebijakan, dan menyediakan landasan bagi penelitian lanjutan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama penulis	Metode penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan
1.	(Putri & Ariyanto, 2023)	Penelitian ini mengadopsi model persamaan structural (SEM) dan menggunakan perangkat lunak <i>Partial Least Squares</i> (Smart PLS) untuk menganalisis data guna menerapkan model persamaan structural positif.	Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan, sementara stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Ketidakamanan pekerjaan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, dan terdapat hubungan mediasi antara keduanya.	Berdasarkan penelitian yang dilakukan Putri & Ariyanto (2023), terdapat perbedaan dalam hal variabel dan subjek penelitian. Dalam penelitian ini, stres kerja berperan sebagai variabel mediasi, sedangkan kepuasan kerja tidak ada dalam variabel.
2.	(Rangga & Hermati, 2023)	Penelitian ini menerapkan metode SEM	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja	Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rangga &

		<p>(Structural Equation Modeling) dengan menggunakan aplikasi LISREL 8.80.</p>	<p>dan <i>job insecurity</i> secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, stres kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, sementara <i>job insecurity</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Selain itu, kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dan niat berpindah kerja secara signifikan, sementara <i>job insecurity</i> tidak memiliki pengaruh</p>	<p>Hermati (2023) terdapat kesamaan dalam variabel yang diteliti, namun terdapat perbedaan dalam subjek penelitian serta dalam metode aplikasi yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel.</p>
--	--	--	--	--

			yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh kepuasan kerja.	
3.	(Masykuroh & Muafi, 2021).	Metode statistik yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis jalur menggunakan teknik <i>Partial Least Square (PLS)</i>	Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, <i>Person – job fit</i> memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja berkontribusi negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja juga berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara <i>job insecurity</i> , serta dalam	Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Masykuroh & Muafi (2021) terdapat perbedaan dalam subjek dan variabel yang digunakan, dimana dalam penelitian tersebut tidak terdapat variabel stres kerja.

			hubungan antara <i>Person – job fit</i> dengan <i>turnover intention</i> .	
4.	(Malihah et al., 2022)	Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah <i>Structural Equation Model</i> (SEM), dan analisis yang dilakukan menggunakan perangkat lunak Smart – PLS.	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel <i>job insecurity</i> berpengaruh positif secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan stres kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian yang dilakukan oleh Malihah et al., (2022), memiliki perbedaan, dimana mereka menggunakan variabel <i>role conflicts</i> dan tidak melibatkan variabel <i>intervening</i> , serta terdapat perbedaan dalam subjek penelitian.
5.	(Farros Imaroh et al., 2023)	Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang mengadopsi pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah	Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa <i>job insecurity</i> dan stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Demikian pula, <i>job insecurity</i> dan beban kerja berpengaruh	Penelitian yang dilakukan(Farros Imaroh et al., (2023), Memiliki perbedaan karena penelitian tersebut memasukan variabel beban kerja, lalu variabel stres kerja pada penelitian tersebut menjadi variabel mediasi

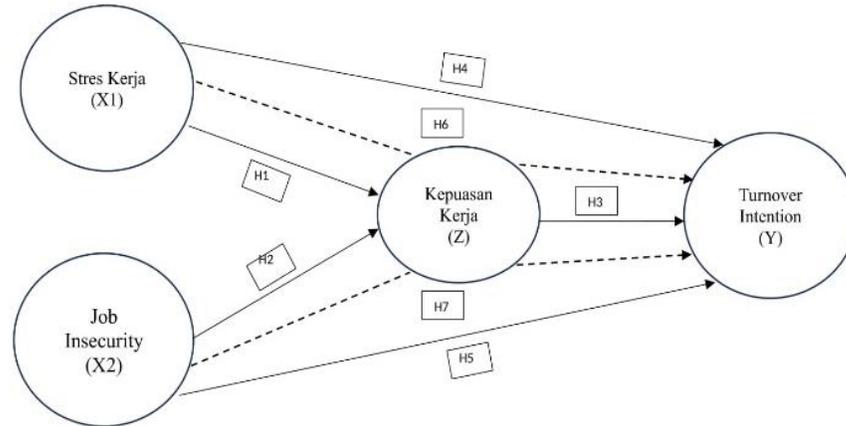
		<i>Structural Equation Model</i> (SEM) – PLS.	terhadap <i>turnover intention</i> . Secara parsial, stres kerja dapat berfungsi dalam memediasi hubungan antara <i>job insecurity</i> dan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> .	yang dimana mediasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.
6.	(Prastyo & Andriani, 2022)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25.0.	Temuan mengungkapkan bahwa <i>Workload</i> dan <i>work stress</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> . Selain itu <i>Workload</i> , <i>work stress</i> , dan <i>Job Satisfaction</i> secara kolektif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Namun, <i>Workload</i> dan <i>work stress</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Dalam penelitian yang dilakukan oleh Prastyo & Andriani (2022), terdapat perbedaan penelitian yang dimana pada penelitian tersebut menggunakan SPSS untuk mengolah data sedang penelitian ini menggunakan SmartPLS. Adapun perbedaan dalam variabel dan subjek penelitian.

			melalui <i>Job Satisfaction</i> .	
7.	(Prillya et al., 2023)	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah SPSS.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Selain itu, stres kerja memiliki efek negatif terhadap <i>turnover intention</i> dan <i>job insecurity</i> ditemukan memiliki efek positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Dalam penelitian yang dilakukan oleh Prillya et al., (2023), terdapat perbedaan dalam subjek penelitian dan teknik analisis data. Penelitian tersebut menggunakan SPSS, selain itu penelitian tersebut menempatkan stres kerja sebagai variabel X1 yang mana di dalam penelitian ini stres kerja berperan sebagai variabel <i>intervening</i> .

Sumber: Diolah dari berbagai referensi

2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian teori yang telah diungkap sebelumnya, penelitian ini dapat menguraikan konsep tersebut dengan menggunakan kerangka konseptual berikut ini:



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual
Sumber: Olah pribadi, (2024)

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori yang telah diuraikan, penelitian sebelumnya, dan kerangka riset yang telah disusun, penelitian ini dapat menyajikan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap kepuasan kerja

Stres kerja adalah situasi ketegangan yang timbul dan dapat mengakibatkan ketidak seimbangan dalam kesejahteraan fisik dan mental seseorang, mempengaruhi suasana hati, kemampuan kognitif, dan kinerja pekerjaannya. Kepuasan kerja pada hakikatnya adalah pengalaman yang bersifat personal, bervariasi sesuai pada nilai-nilai dan sistem masing-masing individu. Stres kerja memiliki dampak pada kepuasan kerja, dimana karyawan yang bekerja di bawah tekanan akan merasakan ketidaknyamanan dalam menjalankan tugasnya (Wirya et al., 2020). Hal ini didukung oleh temuan dari Cheng & Kao (2022) yang menegaskan bahwa stres di tempat kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja,

yang mana stres tersebut dapat menghasilkan efek merugikan seperti timbulnya emosi negatif dan kecemasan terkait tanggung jawab pekerjaan.

Hal ini sependapat dengan temuan dari Sanjaya (2021) yang menjelaskan bahwa stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karena karyawan bisa mengalami penurunan kepuasan kerja ketika mereka menghadapi stres kerja. Temuan dari Suwandana (2020) menyebutkan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. Beberapa studi lain yang dilakukan oleh Al-Adawi et al (2022), Jatmiko & Pangarso (2022), Anis & Emil (2022), dan (Pratiwi, 2023) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dalam pekerjaan karyawan. Penjelasan dan temuan dari penelitian terdahulu, dapat menuju pada suatu kesimpulan yang menyatakan bahwa:

- **H1: stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.**

2. Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Job insecurity menggambarkan kondisi dimana seorang karyawan menghadapi ketidakpastian dan merasakan ketidakamanan terkait situasi kerjanya. Hal ini menciptakan rasa tidak aman di tempat kerja, hal ini berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. *Job insecurity* juga berkontribusi pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Ketika pekerjaan yang dijalani oleh individu tidak menjamin keamanan, hal ini memicu aspek subjektif terkait dengan kepuasan, yang kemudian dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan tersebut. Penelitian Karomah & Azizah (2024) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riana et al (2020), Sofia et al (2019), dan Fereshi & Farhan (2022) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penjelasan dan temuan dari penelitian terdahulu, dapat menuju pada suatu kesimpulan yang menyatakan bahwa:

- **H2: *Job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.**

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Kinerja yang optimal bukan hanya memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, melainkan memberikan kontribusi positif terhadap inovasi dan kepuasan karyawan. Lebih jauh lagi, peningkatan kinerja karyawan memiliki efek mendalam dalam mengurangi tingkat *turnover intention*, meningkatkan retensi bakat, serta menciptakan keunggulan kompetitif melalui tim yang terampil dan berkomitmen. Sebaliknya, ketika kepuasan kerja rendah, ini dapat memicu peningkatan tingkat *turnover intention*. Karyawan yang tidak merasa puas biasanya akan aktif mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan ekspektasi mereka. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kerja menjadi langkah penting untuk mencegah tingkat *turnover intention* yang tinggi (Zalianty, 2024).

Penelitian Wiastuti et al (2023) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laswitarni & Pratiwi (2022), Sofia et al (2019), dan Marcella & Ie (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menandakan bahwa kondisi kerja yang menimbulkan tekanan dan ketidakpuasan dapat menjadi pemicu seorang karyawan untuk ingin meninggalkan pekerjaannya. Penjelasan dan temuan dari penelitian terdahulu, dapat menuju pada suatu kesimpulan yang menyatakan bahwa:

H3: kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh Stres kerja terhadap *turnover intention*

Stres yang dialami oleh karyawan tidak hanya berpengaruh pada individu tersebut, tetapi juga membawa dampak bagi kelangsungan perusahaan. Konsekuensinya meliputi peningkatan tingkat absensi, penurunan produktivitas, serta potensi penurunan komitmen organisasi secara psikologis yang dapat memicu perasaan teralienasi dan meningkatkan *turnover intention*. Hal ini didukung oleh Salama et al (2022) yang di dalam penelitiannya menjelaskan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*

diakibatkan adanya keadaan emosional negatif di lingkungan kerja dan adanya ketidakmampuan karyawan untuk mengatasi tekanan kerja yang pada akhirnya hal ini dapat menyebabkan *turnover intention*. Adapun penelitian lainnya yang dilakukan oleh Aisyah (2024), Lestari (2021), dan Ulfi Rizqi et al (2022) mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh pada *turnover intention*. Penjelasan dan temuan dari penelitian terdahulu, dapat menuju pada suatu kesimpulan yang menyatakan bahwa:

H4: stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

5. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Tingkat ketidakamanan kerja dapat menjadi faktor kunci yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk mencari peluang pekerjaan lain atau berpindah ke perusahaan lain. Melalui fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mendukung, memberikan kompensasi yang memadai, serta memastikan kepuasan kerja karyawan, manajemen dapat mengurangi risiko tingkat *turnover* yang tinggi. Dengan demikian, meminimalisir tingkat ketidakamanan kerja dapat menjadi strategi efektif dalam mengelola dan merencanakan keberlanjutan sumber daya manusia dalam organisasi (Qomariah, 2020).

Hal ini didukung oleh Malihah et al (2022) Hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh kepada *turnover intention*. Adapun penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Syamsul et al (2022), Nadhiroh & Budiono (2022), dan Imaroh et al (2023) mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hal ini menandakan bahwa *job insecurity* memegang peran penting dalam menentukan keinginan untuk berpindah. Semakin besar ketidakpastian pekerjaan yang dialami oleh karyawan, semakin besar pula dorongan untuk keluar dari pekerjaan. Penjelasan dan temuan dari penelitian terdahulu, dapat menuju pada suatu kesimpulan yang menyatakan bahwa:

H5: *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

6. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu Eka (2023) Menunjukkan bahwa kepuasan dalam bekerja bisa menjadi penengah antara stres kerja dan *turnover intention*. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian – penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Sofia et al (2019), Rangga & Hermati (2023) dan Laswitarni & Pratiwi (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mekanisme untuk membantu karyawan menemukan keseimbangan emosional, mengurangi dampak negatif stres, dan pada akhirnya bisa mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan ataupun berpindah kerja. Penjelasan dan temuan dari penelitian terdahulu, dapat menuju pada suatu kesimpulan yang menyatakan bahwa:

H6: Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja.

7. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Dalam kondisi adanya ketidakpastian kerja hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bisa menjadi faktor utama yang memicu niat untuk berpindah (*turnover intention*). Hal ini dapat terjadi ketika karyawan merasa pekerjaan mereka terancam, yang kemudian berhubungan dengan tingkat kepuasan yang mereka alami. Tingkat kepuasan ini dapat menjadi alasan atau pendukung bagi seseorang untuk memutuskan melakukan tindakan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Masykuroh & Muafi (2021) menyimpulkan kepuasan kerja dapat memediasi antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Hal ini didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Anisa (2019) dan Brahmanna & Dewi (2020). Penjelasan dan temuan

dari penelitian terdahulu, dapat menuju pada suatu kesimpulan yang menyatakan bahwa:

H7: *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dimediasi kepuasan kerja

