BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sehingga perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Waspodo, 2012). Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, kemampuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah sangat penting, karena mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, tanpa adanya sumber daya yang berkualitas, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena SDM yang memilki semangat kerja yang baik sangat diperlukan dalam melaksanakan kegiatan yang akan dijalankan oleh perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah dtetapkan. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa

UNMAS DENPASAR

dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya di bidang organisasi.

Persoalan-persoalan sumber daya manusia yang seringkali muncul dan menghambat kinerja perusahaan diantaranya adalah *turnover*. Keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan di dalam organisasi. *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang,satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang (Low et al, 2011).

Turnover Intention (keinginan berpindah) karyawan yang tinggi akan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Keinginan berpindah yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Menurut beberapa devinisi di atas dapat disimpulkan bahwa turnover intention adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Harnoto (2012), *Turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan

UNMAS DENPASAR

diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Tidak jarang karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan sebelum habis kontrak, karena kompensasi yang dilakukan perusahaan setiap bulan dengan kontrak kerja dua tahun, sehingga karyawan merasa tidak ada tanggungan kerja yang harus dilaksanakan apabila mereka memutuskan keluar dari perusahaan. Selain itu perusahaan juga menerapkan penilaian kerja kepada karyawan, satu minggu sebelum kontrak habis, apabila karyawan tersebut diketahui melakukan pelanggaran melebihi standar yang diberlakukan perusahaan maka karyawan tersebut akan dipecat. Hal inilah salah satu penyebab karyawan merasa terancam, gelisah, dan kurang adanya jaminan dari perusahaan yang berujung pada *job insecurity.*

Menurut Suhartono, (2013) karyawan mengalami rasa tidak aman dalam hal ini kompensasi, stres kerja dan *job insecurity* yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status pekerjaan mereka yang hanya sebagai karyawan kontrak, sehingga bisa memicu tingginya angka *turnover intention* (keinginan keluar) karyawan yang terjadi di suatu perusahaan.

Namun berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM pada karyawan merasakan *Turnover Intention* yang membuat pekerjaan tidak maksimal. Dilihat dengan apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan keahlian dan perlu diberikan pelatihan agar lebih memaksimalkan kemampuan .

UNMAS DENPASAR

Turnover intention akan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya Kompensasi. Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, secara langsung/tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, secara langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan ,2013)

Hasil penelitian terdahulu oleh widia Astuti dan Intan Krisma Dewi (2021) menemukan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifkan terhadap turnover Intention karyawan. Arin Dewi Putrianti menemukan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan menurut Danny Putra Setiawan dan Pahlawansyah Harahap (2015) yang menunjukan Kompensasi memiliki pengaruh positif Dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Menurut Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2009) dalam Lita Wulantika (2017:45) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, prosesberpikir, dan kondisi seorang karyawan”.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa orang karyawan, memang benar terdapat permasalahan-permasalahan yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Permasalahan tersebut disebabkan oleh jam kerja yang dibebankan kepada karyawan terlalu berlebihan yang pada umumnya 8 jam kerja yaitu pukul 08.00-

UNMAS DENPASAR

16.00.contoh jam kerja yang berlebihan seperti pencarian kredit macet yang terkadang di luar jam kerja pada Koperasi Kuta Mimba Kabupaten Badung, jam kerja yang berlebihan padat menjadikan karyawan jarang dapat berkumpul dengan anggota keluarganya, sehingga dapat memicu terjadinya stres dalam bekerja. Apabila karyawan berada dalam kondisi stres kerja kemungkinan besar hal ini akan membawa pengaruh terhadap *Turnover*.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Khaidir (2016) yang menunjukkan stres kerja berpengaruh positif yang signifkan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2015) menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. Sedangkan menurut Paramita (2015) menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Riza Kardiawan dan Budiono (2018) menunjukkan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention.* Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Dyan Kurniawati dan Nugraheni Rintasari (2018) stress kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover Intention*

Job Insecurity sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya

karyawan yang mengalami *job insecurity* dan menimbulkan rasa stres terhadap karyawan.

Karyawan kurang memahami atau kurang peduli dengan berbagai persyaratan yang tercantum dalam kesepakatan kerja dengan perusahaan meskipun sering dianggap dapat merugikan pihak karyawan (Maryono, 2009:28). Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mengakibatkan makin meningkatnya *job insecurity* (ketidakamanan kerja) yang dialami karyawan.

Januartha dan Adnyani (2019) menemukan *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention.* Penelitian yang dilakukan oleh Septiari dan Komang Ardana (2016) menunjukkan *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover Intention.* Menurut Astri AyuPurwati dan Sisilia Maricy (2019) menunujukkan *Job Insecurity* tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Bumi Raya Mestika.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mendapatkan gambaran yang lebih mendalam dan membahasnya secara lebih rinci tentang Kompensasi, Stres Kerja dan *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention* Koperasi Serba Usaha Kuta Mimba Kabupaten Badung yang dituangkan dalam usulan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Koperasi Kuta Mimba Kabupaten Badung.**

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1.2.1 Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Koperasi Kuta Mimba Kabupaten Badung?

1.2.2 Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Koperasi Kuta Mimba Kabupaten Badung?

1.2.3 Apakah *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Koperasi Kuta Mimba Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas , Tujuan penelitian adalah:

1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Koperasi Kuta Mimba Kabupaten Badung.

1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Koperasi Kuta Mimba Kabupaten Badung.

1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Koperasi Kuta Mimba Kabupaten Badung.

UNMAS DENPASAR

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian digunakan untuk memperdalam pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam menganalisa pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

1.4.2 Kegunaan Praktis

1) Bagi Peneliti

Sebagai refrensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *Turnover Intention*.

2) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada Koperasi Kuta Mimba Kabupaten Badung.

3) Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

UNMAS DENPASAR

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Path-Goal Theory*

Path-Goal Theory adalah suatu model kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House, (1971) yang menyaring elemen-elemen dari penelitian Ohio State tentang kepemimpinan pada inisiating *structure* dan *consideration* serta teori pengharapan. Robert house menyampaikan teorinya bahwa kepemimpinan yang efektif menggunakan dominasi, memiliki keyakinan diri, mempengaruhi dan menampilkan moralitas tinggi untuk meningkatkan karismatiknya. Dengan kharismanya pemimpin transformational akan menantang bawahannya untuk melahirkan karya istimewa. Langkah yang dilaksanakan pemimpin ini biasanya membicarakan dengan pengikutnya bagaimana pentingnya kinerja mereka, bagaimana bangga dan yakinnya mereka sebagai anggota kelompok, bagaimana istimewanya kelompok yang akan menghasilkan karya luar biasa.

Dasar dari teori ini merupakan tugas pemimpin untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuan mereka dan untuk memberi arah dan dukungan atau keduanya yang dibutuhkan untuk menjamin tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi secara keseluruhan. Istilah path-goal ini datang dari keyakinan bahwa pemimpin yang efektif memperjelas jalur untuk membantu anggotanya dari awal sampai ke

UNMAS DENPASAR

pencapaian tujuan mereka, dan menciptakan penelusuran disepanjang jalur yang lebih mudah dengan mengurangi hambatan dan Pitfalls.

Menurut teori *path-goal*, suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sebuah sumber kepuasan saat itu atau masa mendatang. Perilaku pemimpin akan memberikan motivasi sepanjang:

1) Membuat bawahan merasa butuh kepuasan dalam pencapaian kinerja yang efektif,
2) Menyediakan ajaran, arahan, dukungan dan penghargaan yang diperlukan dalam kinerja efektif.

Untuk pengujian pernyataan ini, House (1971) mengenali empat perilaku pemimpin:

1) Kepemimpinan Pengarah (*directive-leader*)

   Pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dengan standar kerja, serta memberikan bimbingan atau arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut (termasuk didalamnya: perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengawasan).

2) Kepemimpinan Mendukung (*supportive leader*)

   Pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadan mereka, status dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan

UNMAS DENPASAR

interpersonal yang menyenangkan diantara anggota kelompok. Kepemimpinan mendukung (*supportive leader*) memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja bawahan pada saat mereka mengalami frustasi dan kekecewaan.

3) Kepemimpinan Partisipatif (*participative leader*)

Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengmbil keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.

4) Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (*achievement-oriented leader*)

Gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

2.1.2 Turnover Intention

1) Pengertian *Turnover Intention*

Keinginan *(intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran *(turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja diperusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan cost yang cukup besar karena perusahaan sering

UNMAS DENPASAR

melakukan recruitment, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Menurut Mathis & Jackson (2014), perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sedangkan menurut Rivai (2014) *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Perputaran (*turnover*) dikelompokkan ke dalam beberapa cara yang berbeda antara lain:

(1) Perputaran secara tidak sukarela: jadi berupa pemecatan (PHK) karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja.
(2) Perputaran secara sukarela; dimana karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

Menurut Siregar (2014) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja, yaitu karateristik individual dan faktor lingkungan kerja. Faktor individual meliputi umur, pendidikan, serta status perkawinan sedangkan faktor lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, bangunan, serta lokasi pekerjaan sedangkan

UNMAS DENPASAR

lingkungan kerja non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, serta kualitas kehidupan kerjanya.

Menurut Mobley (2012), *turnover* karyawan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Namun *turnover* lebih mudah dilihat dari sudut pandang negatif saja. Padahal ada kalanya *turnover* justru memiliki implikasi-implikasi sebagai perilaku manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual maupun dari sudut pandang sosial. Organisasi selalu mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama perputaran disfungsional yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan dan biaya rekrutmen. Walaupun pada kasus tertentu perputaran kerja terutama terdiri dari karyawan dengan kinerja rendah tetapi tingkat perpindahan karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru.

UNMAS DENPASAR

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Siagian (2012), berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut

Mobley (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja (*turnover intention*) antara lain:

(1) Karateristik Individu.

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain umur, pendidikan dan status perkawinan.

(2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut dan dapat menghilangkan keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

UNMAS DENPASAR

Menurut Oetomo dalam Riley (2012), keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

(1) Organisasi

Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa upah/gaji, lingkungan kerja, beban kerja, promosi jabatan, dan jam kerja yang tidak fleksibel.

(2) Individu

Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa pendidikan, umur, dan status perkawinan.

Menurut Rivai (2014), beberapa karateristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut:

(1) Beban Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

(2) Lama Kerja

Pada dasarnya, karyawan yang ingin pindah dari tempat kerja disebabkan karena setelah lama bekerja, dimana harapan - harapan yang semula dari pekerjaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat.

(3) Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang dimaksud adalah adanya hubungan saling membantu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan

pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung aspek psikologis karyawan, sehingga mereka mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi, dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

(4) Kompensasi

Kompensasi didefenisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi mempunyai arti yang sangat penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan.

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Novliadi (2011) yaitu sebagai berikut.

(1) Usia. Semakin tinggi usia seseorang semakin rendah keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Alasan ini dikarenakan berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat yang baru dan sebagainya. Sedangkan tingkat *turnover* yang cenderung lebih tinggi pada pekerja usia muda dikarenakan karena banyaknya kesempatan dalam memperbaiki kualitas kerja, keinginan untuk selalu mencoba-coba, dan sebagainya.

UNMAS DENPASAR

(2) Lama Kerja. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat, hal tersebut dikarenakan mereka tidak mampu menyesuaikan dengan kondisi pekerjaan yang ada diperusahaan, dan menganggap pekerjaan yang mereka jalani terlalu berat.

(3) Tingkat Pendidikan. Tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Dikatakan bahwa mereka yang mempunyai tingkat pendidikan tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Sebaliknya mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru dengan mengandalkan tingkat pendidikan mereka yang lebih tinggi.

(4) Keterikatan Terhadap Perusahaan. Semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, dan sebaliknya.

(5) Kepuasan Kerja. Semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin meningkat keinginan untuk melakukan *turnover.* Ketidakpuasan ini memiliki banyak aspek-aspek, yaitu ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji/ upah, promosi, dan hubungan interpersonal

UNMAS DENPASAR

(6) Budaya Perusahaan. Menurut Poerwanto (2008:18) ada tiga tingkat dari budaya, yaitu: a) *artifacts* adalah produk nyata dari kelompok seperti arsitektur fisik, bahasa, teknologi, kreasi, tata ruang, cara berpakaian, cerita tentang mitos dan sejarah organisasi, serta perilaku; b) values merupakan sesuatu yang berharga untuk dipahami, dan dikerjakan sebagai landasan komitmen organisasi. Bentuk nyata dari nilai-nilai dapat berupa: filosofi, visi, disiplin kerja, sistem balas jasa, cara berinteraksi; c) *basic underlying Assumptions*, adalah apa yang tidak disadari, akan tetapi secara nyata menentukan bagaimana anggota organisasi mengamati, berpikir, merasakan dan bertindak. Tindakan nyata dari asumsi dasar adalah keteladan, dan komunikasi dalam organisasi.

2.1.3 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Panggabean (2012) bahwa setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada umumnya kompensasi diberikan untuk : (1) menarik karyawan yang cakap masuk organisasi; (2) mendorong mereka untuk berpestasi tinggi; (3) mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Menurut Wibowo (2011) adalah kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan

UNMAS DENPASAR

penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, secara langsung/tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Rivai (2011) kompensasi merupakan sesuatu yang direrima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam malakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke 21 ini.

Dipihak lain menurut Simamora (2013) bahwa kompensasi terdiri dari:

1) Kompensasi finansial dibagi ke dalam bentuk:
   (a) Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.
   (b) Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan meliputi: semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung seperti: asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan pensiun.
2) Kompensasi non finansial berupa pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, secara langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Handoko (2013) adalah ada beberapa hal yang mempengaruhi kebijaksanaan kompensasi yaitu:

(1) Suplai dan permintaan tenaga kerja

(2) Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan untuk nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar.

(3) Serikat karyawan

(4) Lingkungan

(5) Kesediaan untuk membayar

(6) Kemampuan untuk membayar

(7) Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian

(8) Kendala-kendala dalam pemerintah.

UNMAS DENPASAR

Menurut Rivai (2011), tujuan memberikan kompensasi pada karyawannya adalah:

(1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Untuk memenuhi standar yang diminta organisasi. Dalam upaya menarik calon karywan masuk, organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain.

(2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain.

(3) Menjamin keadilan

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan pengikat pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

(4) Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi lingkungan kerja. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

UNMAS DENPASAR

(5) Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematik organisasi dapat

membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

(6) Administrasi legalitas

Administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan**.**

Menurut Handoko (2013) adalah jenis-Jenis kompensasi yang diberikan pada Karyawan :

(1) Ekstrinsik kompensasi, yang memuaskan kebutuhan dasar untuk survival dan security dan juga kebutuhan sosial dan pengakuan. Pemuasan ini diperoleh ari faktor-faktor yang ada di sekeliling para karyawan di sekitar pekerjaannya, misalnya : upah, pengawasan, co worker dan keadaan kerja.

(2) Intrinsik kompensasi, yang memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya, misalnya untuk kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan yang dapat diperoleh dari faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan karyawan itu, seperti tantangan karyawan atau *interest* suatu pekerjaan yang diberikan, tingkatan keragaman/variasi dalam pekerjaan, adanya umpan balik, dan otoritas pengambilan keputusan dalam pekerjaan serta signifikansi makna pekerjaan bagi nilai-nilai organisasional. Menurut Manullang (2014), bahwa indikator kompensasi adalah:

a) Gaji atau upah

UNMAS DENPASAR

b) Bonus

c) Tunjangan makan

d) Tunjangan kesehatan

e) Fasilitas

f) Tunjangan hari raya

2.1.4 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatuyang sangat diinginkan. (Robbins & Judge 2008:15).

Sedangkan menurut para ahli lain, Robins and Judge (2011) dalam Isniar Budiarti (2015:368) "Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting" Menurut Caesary et al (2012), menyatakan bahwa stres kerja akan memicu timbulnya kepuasan kerja serta komitmen organisasi sehingga mampu berujung pada fenomena *turnover intention*

Menurut Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2009) dalam Lita Wulantika (2017:45) "Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang

UNMAS DENPASAR

menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, prosesberpikir, dan kondisi seorang karyawan".

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diterima.

2) Faktor-faktor penyebab Stres Kerja

Menurut Handoko (2010:205-207) menyebutkan ada dua kategori penyebab stres yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab stres kerja *on-the-job* adalah sebagai berikut :

(1) Beban kerja yang berlebihan

(2) Tekanan atau desakan waktu

(3) Kualitas supervisi yang jelek

(4) Iklim politis yang tidak aman

(5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai

(6) Frustasi

(7) Konflik antar pribadi dan antar kelompok

(8) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

(9) Berbagai bentuk perubahan

` Sedangkan penyebab stres *off-the-job* atau penyebab dari luar perusahaanadalah :

(1) Kekuatiran finansial

UNMAS DENPASAR

(2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak

(3) Masalah-masalah phisik

(4) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)

(5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tepat tinggal

(6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Luthans (dalam Umam, 2010:211), menyebutkan bahwa penyebab stres (stresor) terdiri atas empat hal utama, yaitu:

(1) *Extra organizational stresors*

Yang terdiri atas perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta keadaan komunitas/tempat tinggal.

(2) Organizational stresors

Yang terdiri atas kebajikan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.

UNMAS DENPASAR

(3) Group Stresors

Yang terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindiividu, interpersonal, dan intergrup.

(4) Individual Stresors

Yang terjadi atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A,

control personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

3) Indikator Stres Kerja

Hasibuan (2016), adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

(1) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
(2) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam nenberikan tugas.
(3) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berleobihan.
(4) Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
(5) Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
(6) Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubugan dengan tanggung jawab.

UNMAS DENPASAR

2.1.5 *Job Insecurity*

1) Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (2004) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Sementara itu, Hartley, Jacobson, Klandermans, dan Van Vuuren (dalam Sverke & Hellgren, 2002)

mengatakan bahwa *job insecurity* adalah ketidakamanan yang dirasakan seseorang akan kelanjutan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan Sverke dan Hellgren (2002) mengungkapkan bahwa *job insecurity* adalah pandangan subjektif seseorang mengenai situasi atau peristiwa yang mengancam pekerjaan di tempatnya bekerja dalam Halungunan (2015).

Greenhalgh & Rosenblatt (2004) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam termasuk dengan berbagai perubahan dalam organisasi.

Smithson & Lewis (2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* (Smithson & Lewis, 2000) dalam Halungunan (2015).

UNMAS DENPASAR

Wening (2005) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan yang dirasakan para pekerja. *Job insecurity* adalah suatu gejala psikologis yang berkaitan

dengan persepsi para pekerja terhadap masa depan mereka di tempat kerja yang penuh ketidakpastian (Pradiansyah, 1999). Lebih lanjut Hui dan Lee (dalam Partina, 2002) mendefenisikan *job insecurity* sebagai kurangnya kontrol untuk menjaga kelangsungan atau kontinuitas dalam situasi pekerjaan yang terancam dalam Halungunan (2015).

Berdasarkan pengertian-pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan tidak aman, gelisah, dan khawatir, serta rasa ketidakberdayaan yang dialami karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang.

2) Komponen *Job Insecuriry*

Ashford (2013) mengembangkan pengukuran dari konsep *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dan menyatakan bahwa komponen *job insecurity* adalah:

(1) Arti pekerjaan itu bagi individu. Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.

(2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi,

UNMAS DENPASAR

mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya.

(3) Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain.

(4) Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan.

(5) Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yaitu ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya dalam Halungunan (2015).

UNMAS DENPASAR

3) **Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity***

Robbins (dalam Setiawan, 2014) mengemukakan faktor-faktor penyebab *job insecurity* adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

(1) Umur

Bertambahnya umur seseorang individu maka akan semakin berkurang produktivitasnya dan akan menimbulkan job insecurity pada diri individu tersebut.

(2) Status perkawinan

(3) Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan.

Apabila karyawan merasa tidak sesuai atau merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan akan merasa tidak aman atau mengalami *job insecurity*.

(4) Tingkat *job satisfaction.* Setiap individu memiliki tingkat *job satisfaction* yang berbeda-beda sehingga apabila terdapat seorang individu yang sudah puas dengan hasil kerjanya maka belum tentu individu lainnya merasa puas, sehingga individu yang merasa tidak puas tersebut dapat mengalami *job insecurity*.

Burchell (2013) menyebutkan bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

(1) Faktor subyektif yang berhubungan dengan konsekuensikonsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti kemudahan mencari pekerjaan baru, karakteristik dari pekerjaan yang baru serta pengalaman menjadi pengangguran.

UNMAS DENPASAR

(2) Faktor obyektif seperti stabilitas pekerjaan, masa kerja, tingkat retensi atau daya tahan kerja karyawan.

Lebih lanjut, Ashford (2011) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah:

(1) Konflik peran, berhubungan dengan dua rangkaian tuntutan pekerjaan yang bertentangan pada individu.

(2) Ketidakjelasan peran yaitu masalah yang timbul dalam pekerjaan karena kurangnya struktur yang jelas.

(3) *Locus of control*, keyakinan individu tentang peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup.

(4) Perubahan organisasi yaitu perubahan lingkungan bisnis yang harus diadaptasi oleh pihak perusahaan untuk mengikuti perubahan.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa faktorfaktor yang mempengaruhi *job insecurity* terdiri dari karakteristik demografi, karakteristik pekerjaan, karakteristik individual, ketidakjelasan peran, kondisi lingkungan kerja, perbedaan individual, dan perubahan organisasi dalam Halungunan (2015).

Menurut Suhartono (2007), beberapa hal yang menjadi masalah dalam *job insecurity* diantaranya sebagai berikut.

(1) Kondisi pekerjaan, yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang dimaksud, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja yang bersangkutan.

(2) Konflik Peran. Masalah lain yang timbul adalah ketidak jelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut.

(3) Pengembangan Karir. Ketidakjelasan jenjang karir, penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan.

(4) Pusat pengendalian, mencerminkan tingkat kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian-kejadian yang berhubungan dengan kehidupan atau lingkungannya

UNMAS DENPASAR

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang akan dilakukan penulis terdapat unsur kesamaan dengan penelitian terdahulu, tetapi juga mengandung beberapa perbedaan. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah alat analisis yang digunakan. Sedangkan perbedaannya adalah judul, objek, tempat, tahun dan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya, diuraikan secara singkat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh:

2.2.1 Widia Astuti dan Titan Krisma Dewi (2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia di Jakarta Selatan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention dan Motivasi berpengaruh negatif dan signifkan terhadap Turnover Intention karyawan PT Distributor Motor Indonesia.

2.2.2 Arin Dewi Putrianti (2014) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap *turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Motivasi Kerja diketahui berpengaruh positif dan signifikan.

2.2.3 Danny putra setiawan dan Pahlawansyah Harahap (2015) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi,

UNMAS DENPASAR

Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan terhadad Turnover Intention dengan Kepuasasan Kerja sebagai Variabael Intervening. Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi,Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2.2.4 Khaidir (2016) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* studi pada karyawan kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. Hasil penelitiannya menunjukkan stres kerja berpengaruh positif yang signifkan terhadap *Turnover Intention*.

2.2.5 Iqbal, Ehsan, dkk (2017) dalam penelitiannya yang berjudul The *Impact of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stres* and *Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institutes*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan.

2.2.6 Nasution (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Pusat. Hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2.2.7 Agustina (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Bagian Produksi PT.

UNMAS DENPASAR

Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat. Hasil penelitiannya menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover karyawan*.

2.2.8 Paramita (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Unitex di Bogor Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention,* sedangkan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.2.9 Januartha dan Adnyani (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity* dan kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Grand Zuki Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Hasil penelitian menunjukkan *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dan kepuasaaan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

2.2.10 Dyan Kurniawati dan Nugraheni Rintasari (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Konflik Peran, stress Kerja, Locus Of Control, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY. Hasil penelitian ini menunjukan konflik peran dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover Intention* akuntan publik. Locus of control dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover Intention* akuntan publik

UNMAS DENPASAR

2.2.11 Septiari dan Komang Ardana (2016) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover Intention*. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

2.2.12 Riza Kardiawan dan Budiono (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Burnout Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk. Hasil Penelitian ini menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover Intention* , Stres Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap *Turnover Intention* dan Burnout berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2.2.13 Astri AyuPurwati dan Sisilia Maricy (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention.* Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Bumi Raya Mestika. Dan *Job Insecurity* tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Bumi Raya Mestika.

UNMAS DENPASAR