BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah kunci keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pada dasarnya, perusahaan akan selalu mencari sumber daya manusia terbaik untuk membantu dalam mengembangkan dan meningkatkan efisiensi operasional, sehingga dapat menjadi kompetitor yang kompetitif. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional dan serius karena merupakan aset perusahaan dan harus dapat berfungsi secara efektif dan nyaman didalam perusahaan agar tidak ada karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan.

Saat ini, perusahaan dituntut dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mempunyai kompetensi lebih. Jika sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan mempunyai kualitas kerja yang baik maka perusahaan tersebut tentunya akan mengalami perkembangan yang baik pula. Demikian pula sebaliknya, apabila karyawan yang dimiliki perusahaan tidak mempunyai kualitas kerja yang baik maka perusahaan akan mengalami kemunduran. Maka hal ini secara khusus harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Karena bagi perusahaan adalah lebih baik mempunyai sedikit karyawan yang berkualitas dan berkompeten dibanding mempunyai banyak karyawan namun nyatanya karyawan tersebut tidak mempunyai kualitas dan kompetensi yang baik bagi kemajuan perusahaan.

UNMAS DENPASAR

Menurut Khomaryah, *et al*., (2020) salah satu permasalahan yang ikut berpengaruh terhadap perusahaan adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan

pada perusahaan. *Turnover* atau keluar masuknya karyawan pada perusahaan adalah salah satu bukti nyata dari *turnover intention*. Ini dapat menjadi permasalahan yang cukup serius bagi organisasi atau perusahaan, apabila karyawan yang meninggalkan perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemampuan, keahlian, keterampilan dan berpengalaman atau karyawan yang menempati kedudukan penting dalam perusahaan. Keadaan ini bisa mengganggu efektivitas operasional perusahaan serta dapat mempengaruhi profitabilitas, produktifitas dan kualitas dari perusahaan (Khomaryah, *et al.*, 2020). Menurut Handaru *et al*., (2021) *turnover intention* merupakan kehendak karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain karena dorongan memperoleh pekerjaan yang lebih layak dari pekerjaan yang sedang di jalankan.

Turnover menjadi salah satu masalah dalam perusahaan karena dapat menghambat kinerja perusahaan. Tingkat keluar masuk karyawan dalam suatu perusahaan menjadi indikator ketidak stabilan kondisi lingkungan kerja yang mendorong berkurangnya produktivitas karyawan (Yuliani, 2021). *Turnover* adalah istilah yang mengacu pada perputaran karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini terjadi ketika karyawan keluar dari perusahaan dan digantikan oleh karyawan baru.

UNMAS DENPASAR

UD. Kertiyasa Ubud merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi beras. Sebagai perusahaan produsen, proses bisnis yang dijalankan menjadi sangat kompleks dan menuntut para karyawan untuk bekerja lebih giat. Perusahaan UD. Kertiyasa Ubud mengalami permasalah terhadap *turnover intention* karyawan yang mengakibatkan kurangnya produktifitas karyawan karena sering terjadi pergantian karyawan. Tingkat *turnover* yang

terjadi pada UD. Kertiyasa beberapa tahun terakhir cukup sering terjadi, dari hasil beberapa observasi dan wawancara yang sudah di lakukan ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover* karyawan. Untuk melihat tingkat terjadinya *turnover* karyawan pada UD. Kertiyasa Ubud dapat di gunakan jumlah karyawan yang tercatat setiap tahunnya pada table 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Jumlah karyawan pada UD. Kertiyasa pada tahun 2018 – 2023

No	Tahun	Jumlah karyawan awal periode	Jumlah karyawan akhir periode	Karyawan masuk	Karyawan keluar
1	2018	34	34	0	0
2	2019	34	37	3	0
3	2020	37	34	1	4
4	2021	34	33	1	2
5	2022	33	35	3	1
6	2023	35	33	0	2

Sumber: UD. Kertiyasa Ubud (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukan keluar masuknya karyawan yang terjadi dari tahun 2018 – 2023. Pada tahun 2018 terdapat jumblah karyawan sebanyak 34 orang pada tahun ini tidak terjadi penambahan ataupun pengurangan karyawan. Selanjutnya pada tahun 2019 ada penambahan karyawan sebanyak 3 orang dan pada tahun 2020 perusahaan UD. Kertiyasa Ubud karyawan yang keluar dari Perusahaan sebanyak 4 orang dan 1 orang masuk ke Perusahaan. Pada tahun 2021 ada 2 karyawan yang keluar dari Perusahaan dan 1 karyawan yang masuk ke Perusahaan. Pada tahun 2022 karyawan yang masuk ke Perusahaan berjumlah 3 orang dan yang keluar dari Perusahaan berjumlah 1 orang. Selanjutnya pada tahun 2023 perusahaan tidak merekrut karyawan akan tetapi Perusahaan kehilngan 2 karyawan, sehingga jumlah karyawan UD. Kertiyasa sampai saat ini masi berjumlah 33 orang.

UNMAS DENPASAR

Turnover intention erat kaitannya dengan kepuasan kerja karena tingkat *turnover* dapat dipengaruhi oleh seberapa puasnya karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Adapun beberapa faktor yang menyebabkan *turnover intention* karyawan salah satunya adalah *job insecurity*.

Menurut Ardana & Utama (2019), *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini marak terjadi di perusahaan maupun organisasi karena banyaknya perusahaan atau organisasi yang memperkerjakan karyawan dengan status tidak tetap. Karyawan tidak tetap ini biasanya akan mengalami *job insecurity*. Menurut Griffin & Moorhead (2020) *job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalubekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurty*) seseorang. Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (2020) ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan suatu tingkat dimana para karyawan merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada posisi tersebut. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dapat diartikan sebagai kekhawatiran dan perasaan tidak berdaya yang dialami karyawan dalam menghadapi berbagai ancaman yang dapat menghilangkan seluruh pekerjaan (Desvarani & Tamami, 2019). Selain itu, *job insecurity* atau ketidakamanan kerja juga dapat menjadi faktor penting dalam permasalahan *turnover* (Rangga & Hermiati, 2023). Supaya karyawan bekerja sesuai dengan

UNMAS DENPASAR

aturan dan terarah, perusahaan juga harus memperhatikan keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja karena mempengaruhi kedisiplinan yang mengakibatkan *job insecurity.*

Job insecutiry adalah bentuk dari perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres dan merasa tidak pasti terhadap pekerjaan sehingga tidak dapat mengontrol dirinya untuk mempertahankan kesinambungan kepuasan kerja. Januartha dan Adnyani (2019) menjabarkan pada jangka pendek, *job insecurity* memiliki dampak atas kepuasan kerja, keikutsertaan kerja, komitmen organisasi dan keyakinan terhadap pimpinan, sehingga mengakibatkan kesalah pahaman antar pemimpinan dan karyawan. Dalam jangka panjang *job insecurity* memiliki dampak pada kesehatan mental, performa kerja, fisik, dan niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

Ketidakamanan kerja adalah bentuk rasa kegelisahan dalam melakukan pekerjaan yang terjadi berulang kali sehingga ketidakamanan kerja atau *job insecurity* akan mendorong terjadinya *turnover intention.* Karyawan merasa tidak yakin tentang masa depan karir mereka di perusahaan, merasa terancam dalam menjalankan tugas, target yag harus di penuhi serta bagian pekerjaan yang beresiko, hal ini cenderung mendorong mencari pekerjaan lain yang lebih stabil dan menjanjikan.

Permasalahan yang di jumpai di Perusahaan UD. Kertiyasa, berdasarkan hasil wawancara yang sudah di lakukan peneliti pada beberapa karyawan yang mengalami rasa *insecure* atau rasa tidak aman, gelisah tidak percaya diri dengan pekerjaannya. Dan di tambah dengan adanya senioritas di perusahaan

UNMAS DENPASAR

UD. Kertiyasa membuat beberapa karyawan merasa tidak nyaman dan ingin keluar atau mengundurkan diri dari Perusahaan.

Penelitian ini berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Panuntun & Kurniawan (2024), menyebutkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention.* Penelitian yang di lakukan oleh Redafanza, *et al*., (2023), menyebutkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang di lakukan oleh Karimah & Aslamiyah (2024), menyebutkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang di lakukan oleh Oley *et al*., (2023) menyebutkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention,* Penelitian yang di lakukan oleh Glorian Stevani Hallo, Yustina Ertie Pravitasmara Dewi (2022), menyebutkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja karyawan. Sutrisno (2019) menjelaskan, Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan d1`engan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Karyawan sebagai aset perusahaan, memerlukan tratement untuk kemajuan organisasi baik dari motivasi dan kepuasan kerja sesuai kebutuhan SDM (Aslamiyah et al., 2021). Menurut Wibowo (2021) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Kepuasan kerja adalah perasaan atau persepsi karyawan yang dihasilkan dari pekerjaan yang sedang dikerjakan,

UNMAS DENPASAR

atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan yang diterima ketika karyawan mencapai hasil yang maksimal dari pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan dengan kepuasan kerja tidak pernah berpikir untuk keluar dari perusahaan. Kaitan kepuasan kerja dengan *turnover* adalah ketika karyawan tidak dikelola dengan baik, karyawan menjadi tidak puas dengan pekerjaannya dan akhirnya memilih untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan Observasi dan wawancara langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan 10 karyawan, Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan pemimpin perusahaan. Kurangnya rasa kepuasan yang di rasakan karyawan pada UD. Kertiyasa seperti kurang puas dengan gaji, pekerjaan dan juga waktu yang terkadang tidak sesuai dengan harapkan karyawan. Karena hal tersebut munculah rasa ketidakpuasan yang di rasakan karyawan pada perusahaan. Sehingga karena faktor tersebut banyak karyawan yang ingin keluar dari perusahaan. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya, pemimpin perusahaan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

UNMAS DENPASAR

Penelitian yang di lakukan oleh jimmy dan Satrya (2019), menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang di lakukan oleh Ihwanti *et al*., (2023) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang di lakukan oleh Parashakti (2020), menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian

yang di lakukan oleh Anastia *et al.,* (2021), diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap *terjadinya turnover intention*. Penelitian yang di lakukan oleh Jaya, *et al.,* (2021), kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan,

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Marbun & Jufrizen (2022). Sehingga suasana kerja yang baik dapat membuat karyawan senang melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, karyawan akan tidak betah bekerja apabila suasana kerja tidak menyenangkan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention,* apabila kenyamanan lingkungan kerja tinggi maka *Turnover intention* karyawan rendah dan sebaliknya apabila tingkat kenyamanan lingkungan kerja rendah makan turnover intention akan tinggi.

Sedarmayanti dalam Luma (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu; lingkungan kerja fisik yang merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan.

UNMAS DENPASAR

Kondisi yang hendaknya diciptakan oleh perusahaan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan peneliti pada Perusahaan UD. Kertiyasa Ubud, peneliti menemukan beberapa masalah yang meliputi lingkungan kerja karyawan. Seperti tempat kerja yang kurang bersih karena Perusahaan UD. Kertiyasa merupakan Perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi beras, sehingga debu dari sisa padi yang di giling berterbangan dan membuat suasana tempat kerja menjadi kotor. Dan Perusahaan tidak menyediakan seragam yang baik untuk kondisi tempat kerja yang penuh dengan debu sehabis penggilingan padi. Karena kurangnya perhatian yang di berikan atasan kepada lingkungan kerja karyawan membuat beberapa karyawan merasa kecewa dan kurang bersemangat dalam pekerjaannya. Karena fakor lingkungan tersebut juga sangat mempengaruhi *turnover* yang terjadi pada Perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Lestari *et al.,* (2023), Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian yang di lakukan oleh Mangumbahang, *et al.,* (2023), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang di lakukan oleh Daffa *et al.,* (2023), menyatakan bahwa Lingkungan terdapat pengaruh negatif signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention.*Penelitian yang di lakukan oleh Dheny Yunitasari *et al.,* (2023), menyatakan bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh negatif namun tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.Penelitian yang

UNMAS DENPASAR

di lakukan Mawey, et al., (2024), Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh negatiff dan signifikan terhadap *Turnover Intention.*

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu serta fenomena yang terjadi saat ini, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai *job insecurity*, kepuasaan kerja, dan lingkungan kerja dan *turnover intention* melalui sebuah penelitian dengan judul "**Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Ud. Kertiyasa Ubud".**

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada UD. Kertiyasa Ubud?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada UD. Kertiyasa Ubud?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada UD. Kertiyasa Ubud?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk meneliti dan mengetahui pengaruh job insecurity terdahap *turnover intention* pada UD. Kertiyasa Ubud
2. Untuk meneliti dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada UD. Kertiyasa Ubud
3. Untuk meneliti dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada UD. Kertiyasa Ubud

UNMAS DENPASAR

1.4 Manfaat penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kegunaan Teroritis

   Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan pemikiran, pemahaman, dan pengembangan ilmu pengetahuan serta 8 keterampilan dibidang Sumber Daya Manusia, khususnya yang mempelajari tentang *turnover intention*.

2. Kegunaan Empiris

   a. Bagi pembaca, untuk menambah refrensi dan sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan UD. Kertiyasa.

   b. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan UD. Kertiyasa.

   c. Bagi Universitas, diharapkan memberi informasi yang bermanfaat tentang *turnover intention* dan dapat digunakan sebagai penelitian bagi lembaga atau peneliti selanjutnya.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Teori kecocokan kepribadian (*Personality-Job Fit Theory*).

Teori Kecocokan Kepribadian-Pekerjaan (*Personality-Job Fit Theory*) menurut Jhon Holland dalam Robbins & Judge (2015:97) adalah teori yang mengidentifikasi enam tipe kepribadian serta mengusulkan bahwa kepuasan dan keinginan untuk meninggalkan sebuah posisi bergantung pada seberapa baik individu itu mencocokkan kepribadiannya dengan sebuah pekerjaan. Menurut teori *personality-job fit*, adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat keikatan karyawan pada kerja, yaitu pegawai akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan. Karakteristik-karakteristik *Personality-job fit* telah diakui bahwa persyaratan dari pekerjaanlah yang memperlunak hubungan antara karakteristik pribadi yang dimiliki seseorang dengan kinerja pekerjaan. *Person-job fit* diartikan sebagai cocoknya kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan. *Person-job fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja.

Kecocokan pekerjaan orang didefinisikan sebagai pertandingan antara persyaratan seperti wawasan, keterampilan dan kemampuan dengan kualifikasi pekerja yang ada (Widodo et al., 2020). Menurut Anindita (2019) pekerjaan cocok adalah pengukuran bagaimana seseorang

UNMAS DENPASAR

karakteristik memenuhi tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi. *Person-job fit* didasarkan pada karakteristik pekerja dengan pekerjaan mereka. Ketika karakteristik pekerja dan pekerjaan mereka selaras, kinerja mereka dapat meningkat secara otomatis. Dalam hal ini, individu akan memahami arti dari pekerjaan yang mereka lakukan sehingga mereka dapat memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka di dunia kerja. Dalam sebuah perusahaan, kesesuaian antara kemampuan pekerja dan tuntutan mereka pekerjaan adalah hal yang penting untuk dipertimbangkan di mana karyawan adalah salah satu perusahaan. Aset. Jaya et al. (2019) menyatakan bahwa jika ada kesamaan antara seseorang karakteristik dan pekerjaannya, orang tersebut memiliki kinerja atau organisasi yang cenderung menjadi tekanan tinggi dan rendah.

Person-job fit dikaji dengan menetapkan pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan analisis pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak yang berwenang dalam organisasi sehingga bakat, pengetahuan dan kemampuan pekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Berdasarkan psikologi interaksional, premis yang mendasari *person-job fit* adalah bahwa karakteristik pribadi dan pekerjaan kerja bersama untuk menentukan hasil individual (Farzaneh et al., 2014). Ketidaksesuaian antara kompetensi dengan tugas pekerjaan yang diberikan dapat memberikan efek ketidakpuasan yang tinggi diantara pada karyawan (Christiansen et al, 2014). Dampaknya karyawan akan memiliki tingkat stres yang tinggi karena ketidakpuasannya dan akan membuat karyawan tersebut cenderung meninggalkan pekerjaannya.

UNMAS DENPASAR

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan tertinggi dan perputaran terendah ketika kepribadian dan pekerjaan cocok. Poin penting dari model ini adalah bahwa orang-orang yang memiliki pekerjaan yang kongruen dengan kepribadiannya seharusnya lebih puas dan kurang beresiko mengundurkan diri dibandingkan orang-orang yang memiliki pekerjaan yang tidak kongruen dengan kepribadiannya.

2.1.2 *Turnover Intention*

1. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan pengunduran diri yang dilakukan secara sukarela atau perpindahan dari anggota perusahaan atau organisasi. *Turnover Intention* pada dasarnya adalah usaha yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, dengan ciri-ciri yang dapat dibedakan dari proses- proses yang terkait dengan objek tertentu (Karomah, 2020). Menurut Marwindi & Pragiwani (2020) *Turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi, hal ini terkait dengan penilaian individu terhadap posisi saat ini yang berhubungan dengan ketidakpuasan, sehingga memicu keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Tingkat perputaran karyawan (*turnover*) dapat bervariasi dari tinggi hingga rendah dalam periode tertentu, tergantung pada faktor-faktor yang memengaruhinya. (Marwindi & Pragiwani, 2020). *Turnover intention* dianggap penting untuk mempertahankan struktur internal perusahaan, oleh karena itu perusahaan berkomitmen untuk mengurangi tingkat turnover intention karyawannya (Yang *et al.*, 2021).

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan beberapa pendapat terkait pengertian *turnover intention*, *turnover intention* sebuah keinginan yang timbul dari dalam diri seorang karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan atau mencari pekerjaan baru. Rasa dan keinginan ini dipicu oleh berbagai macam seperti rasa tidak aman dalam pekerjaan, beban kerja yang berlebihan, dan stres kerja yang menumpuk. Jika *turnover intention* ini tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak bagi perusahaan.

2. Faktor- Faktor *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada karyawan melalui analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu;

a. Usia

Usia karyawan Fahira Hotel Bukittinggi rata-rata berusia muda, rata-rata berusia 21-41 tahun maka kemungkinan terjadinya *turnover intention* akan lumayan tinggi. *Turnover intention* ini terjadi karena ketidakstabilan pegawai usia muda dalam menerima pekerjaan. Jika mereka merasa pekerjaannya tidak menyenangkan maka mereka bisa dengan cepat bisa mengajukan pengunduran diri karena mengganggap mereka masih muda dan dapat mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan mereka. Begitu juga bagi karyawan yang berusia lanjut tentu juga mereka menginginkan untuk melakukan *turnover intention* dikarenakan merasa sudah tidak produktif dan ingin berhenti bekerja dan membuka usaha sendiri. Namun ada juga

UNMAS DENPASAR

karyawan yang masih berusia produktif namun tidak bekerja sesuai dengan yang seharusnya maka akan diberhentikan oleh perusahaan.

b. Masa kerja

Masa kerja akan mempengaruhi hubungan emosional karyawan dengan perusahaan/hotel, semakin lama bekerja maka semakin kuat hubungan emosionalnya dan juga berlaku sebaliknya. Hal ini juga disebabkan karena mengisi posisi yang kosong karena sudah ditinggalkan oleh karyawan sebelumnya. Terlihat bahwa karyawan dengan masa kerja lebih pendek memiliki kemungkinan *turnover intention* yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan masa kerja yang lebih lama.

c. Jenis kelamin

Analisis terhadap jenis kelamin responden penting untuk dianalisis karena perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi *turnover intention*. Perempuan lebih bersedia mematuhi peraturan, sedangkan laki-laki lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada perempuan dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Hal ini menyatakan bahwa laki-laki mempunyai tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi daripada perempuan.

UNMAS DENPASAR

2. Pendidikan

Beberapa karyawan mengundurkan diri karena mereka beralasan ingin melanjutkan kuliah atau ingin fokus kuliah, hal ini karena mereka beranggapan bahwa bila setelah lulus kuliah mereka akan mendapatkan posisi yang lebih baik di perusahaan atau hotel. Hal ini juga membenarkan pendapat bahwasanya bila pendidikan mereka lebih tinggi disuatu

perusahaan tentu akan mendapatkan posisi yang lebih baik lagi serta mendapatkan penghargaan dan kompensasi juga akan lebih tinggi.

3. Status perkawinan

Dalam sebuah penelitian menyatakan bahwa karyawan yang sudah menikah memiliki tingkat absen yang rendah dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Hal ini menyatakan bahwa karyawan yang sudah menikah lebih termotivasi dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah dalam hal produktivitas kerja. Sehingga karyawan yang belum menikah memiliki potensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang sudah menikah dalam hal *turnover intention* karyawan.

3. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Robbins & Judge (2016:230) menyatakan indikator pengukuran *turnover intention* antara lain:

1. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*). Mencerminkan individu memiliki pemikiran untuk pulang atau tetap di tempat kerja. Kejadian ini umumnya diawali dengan kekecewaan kerja yang dirasakan oleh para wakil, ketika kekecewaan itu muncul maka sang wakil mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan lingkungan kerjanya yang sedang berlangsung dengan membawa kekuatan tinggi atau rendah karena tidak tersedia di lingkungan kerjanya.
2. Pencarian pekerjaan (*Job Search*)

   Menggambarkan seseorang yang berencana untuk keluar, tepatnya seorang wakil yang saat ini merasa kehadirannya di organisasi tidak

UNMAS DENPASAR

sesuai atau tidak sesuai dengan apa yang diantisipasi secara umum, sehingga hal ini menjadi faktor pendorong bagi parawakil untuk keluar dari organisasi tersebut. organisasi tempat mereka sekarang bekerja.

3. Mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*).

   Menggambarkan keberadaan orang-orang yang sedang mencari pekerjaan di berbagai organisasi yang dirasa lebih produktif dari tempat kerja mereka saat ini. Dengan asumsi perwakilan sudah mulai sering mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, perwakilan ini akan berusaha untuk menemukan dan melihat organisasi baru yang mereka rasa jauh lebih baik dalam mendapatkan posisi yang tepat, gaji, tempat kerja, perintis, dan variabel lainnya.

2.1.3 *Job Insecurity*

1. Pengertian *Job Insecurity*

Job insecurity adalah sejauh mana karyawan khawatir tentang potensi kehilangan pekerjaan mereka (RM & H Yogatama, 2021). *Job insecurity* timbul dari suatu kondisi dimana psikologis pekerja yang mencerminkan rasa bingung ataupun tidak aman akibat perubahan lingkungan dalam perusahaan yang dinilai tidak stabil. Smitshon & Lewis (2020) mengartikan bahwa *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukan rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan suatu perusahaan yang berubah-ubah. *Job insecurity* juga disebabkan ketika fasilitas yang ada di perusahaan kurang memadai

UNMAS DENPASAR

sehingga membuat karyawan akan mempertimbangkan satu hal yakni tetap bertahan atau tidak di dalam perusahaan tersebut.

Mengacu pada Zhang, *et al.,* (2020) menyatakan *job insecurity* dapat diartikan sebagai keadaan ketidakberdayaan untuk menjaga perasaan terhibur dalam situasi kerja yang dianggap tidak layak untuk diberikan keamanan. *job insecurity* juga dapat dicirikan sebagai perasaan tegang, gelisah, stres, dorongan, dan kerentanan, yang karyawan rasakan tentang kualitas bawaan dalam pekerjaan mereka.

2. Penyebab *Job Insecurity* di Tempat Kerja

Mengetahui penyebab timbulnya *job insecurity* sangat penting, karena dari sini kita dapat memperbaiki perasaan *insecure* yang sering muncul sehingga dapat meyelesaikan masalah *insecurity*. Berikut adalah beberapa kenapa seseorang merasa insecure di tempat kerja:

a. Trauma sosial

Perasaaan *insecure* pada lingkungan kerja bisa hadir dengan merasa malu atau tidak nyaman dengan posisi yang dimilikinya. Rasa rendah diri ini dapat terjadi karena trauma dari masa lalu yang belum selesai. Misalnya trauma bersosial karena pernah di bully atau direndahkan oleh seseorang dimasa lalunya sehingga masih merasakan rasa rendah diri dan meragukan kemampuan yang dimiliki. Trauma ini bisa terbawa dilingkungan kerja dengan merasa tidak percaya diri dengan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau sulit merasa percaya diri ketika berkomunikasi dengan rekan kerja atau atasan. Trauma dari masa lalu ini jika tidak

UNMAS DENPASAR

dicegah dengan baik akan berpengaruh pada pergaulan ditempat kerja atau di luar tempat kerja.

b. Lingkungan

Lingkungan dapat menjadi salah satu penyebab seseorang merasakan *insecure*. *Insecure* bisa muncul ketika seseorang merasa lingkungan yang ditempati tidak imbang dengan dirinya sendiri, seperti kemampuan atau gaya bekerja didalam tempat kerjatersebuat dapat membuat seseorang tidak percaya diri. Hal ini terjadi karena adanya tidak keyakin dengan kemampuan diri sendiri atau rasa khawatir karena tidak dapat mengikuti ritmem kerja dilingkungan tempat kerja.

c. Kurang menguasai pekerjaan

Penyebab *insecure* selain dari luar diri seseorang juga disebabkan dari dalam diri, yaitu kurang menguasai pekerjaan. Ketika seseorang masuk kedalam bidang yang tidak dikusai, umumnya akan merasa kurang percaya diri. Namun untuk beberapa orang kurangnya kemmapuan ini dapat menjadikan motivasi untuk mempelajari lebih giat sehingga dapat mengimbangi kemampuan yang dibutuhkan dilingkungan kerja.

d. Perubahan kondisi perusahaan

Perubahan kondisi pada perusahaan misalnya pada bagian keuangan sampai bagian ketenagakerjaan membuat karyawan bisa mengalami *job insecurity* dengan merasa khawatir dengan skill yang dimiliki apakah tetap dibutuhkan dimasa depan atau tidak. Setiap waktu

UNMAS DENPASAR

pastinya perusahaan terus menerus meningkatkan performanya, dimulai dari efesiensi untuk bertahan, pendisiplinan, memajukan dengan teknologi, dan lain sebagainya. Perubahanperubahan seperti ini membuat karyawan merasa tergeser dan merasakan *job insecurity*.

3. Indikator Job Insecurity

Adapun indikator *job insecurity* menurut Greenhalgh dan Roseblatt (dalam Lutfiani, 2019) adalah sabagi berikut:

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. Munculnya perisitiwa negatif yang menyebabkan kemungkinan terjadinya ancaman yang dirasakan oleh karyawan.

   Adanya kemungkinan ancaman pekerjaan yang dapat memengaruhi pekerjaan umum karyawan secara keseluruhan. Indikator ini diukur dengan tanggapan dari responden apakah mereka merasa terancam dengan kemungkinan hal tersebut dapat memengaruhi pekerjaan umum karyawan.

UNMAS DENPASAR

3. Pentingnya keseluruhan pekerjaan

Tingkat kepentingan- kepentingan yang dirasakan oleh karyawan perusahaan tekait dengan potensi setiap peristiwa yang bersangkutan. Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam.

4. Ketidakberdayaan (*Powerlessness*)

Di dalam organisasi karyawan atau pekerja menghadapi berbagai ancaman di dalamnya. Ancaman yang membuat pekerja tidak berdaya berupa ancaman yang mempengaruhi tempat kerja, seperti: Kehilangan kendali atas tempat kerja dan pekerjaan umum.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Fathoni (2019), kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengarah pada bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya danaspek –aspek yang berbeda dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan perkembangan dari sekedar perasaan suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) pada

UNMAS DENPASAR

pekerjaannya. Sementara itu, menurut Ardana & Utama (2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, bagaimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sama halnya dengan Mangkunegara (2019) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan

Urusan kepuasan kerja sangat menarik dan signifikan. Kepuasan kerja tinggi dalam organisasi yang sering dikelola, terutama karena kepemimpinan yang kuat. Orang yang berbeda memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepribadian setiap karyawan berdampak pada sejumlah faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan berikut factor memengaruhi kepuasan kerja:

1. Imbalan

   Berdasarkan seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya, pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan baik diberikan bonus dan promosi.

2. Periklanan

   Aspek ini mengukurkepuasan karyawan terkait dengan kebijakan promosi dan peluang promosi. Kebijakan promosi harus adil, yaitu semua karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Pengawasan

   Aspek ini mengukur kepuasan kerja individu dengan manajer mereka. Karyawan lebih cenderung mendukung, memahami, hangat, ramah, memuji

UNMAS DENPASAR

prestasi bawahan mereka, dan berfokus pada karyawan daripada bekerja di bawah manajeryang acuh tak acuh, kasar, dan fokus pada pekerjaan mereka.

4. Manfaat

   Aspek ini mengukur kepuasan individu atas manfaat tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan proporsional.

5. Kompensasi Bersyarat

   Aspek ini mengukur seberapa puas orang dengan penghargaan yang diberikan sebagai hasil dari produk kerja mereka. Semua individu ingin kerja keras dan komitmen mereka untuk pengembangan lebih lanjut perusahaan diakui dan dihargai secara finansial.

6. Prosedur operasi

   Aspek yang mengukur kepuasan terkait dengan proses kerja dan peraturan. Prosedur tempat kerja dan masalah peraturan mempengaruhi kepuasan kerjaindividu, seperti Biokrasi dan Beban Kerja.

7. Mitra

   Kepuasan terkait pekerjaan diukur dengan dimensi ini. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan yang memahami dan melengkapi satu sama lain.

8. Bentuk Kewajiban

   Bagian kepuasan kerja yang berhubungan sama kewajibannya

9. Komunikasi

   Mengacu pada komunikasi internal di dalam perusahaan. Karyawan menjadi lebih sadar akan tanggung jawab, kewajiban, dan segala sesuatu

UNMAS DENPASAR

yang terjadi di dalam perusahaan ketika komunikasi internal lancar. (Badriyah yuwono (2019)

3. Indikator Kepuasan Kerja

Perasaan yang dirasakan pekerja terhadap pekerjaannya adalah kepuasan kerja (Widyanti R., *et al*., 2020). Menurut Afandi (2018:82) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

a. Gaji

   Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

b. Pekerjaan itu sendiri

   Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

c. Rekan Kerja

   Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenagkan atau tidak menyenangkan.

d. Atasan

   Seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

UNMAS DENPASAR

e. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak.

2.1.5 Lingkungan kerja

1. Pengertian lingkungan kerja

Menurut (Septiani *et al*, 2022), lingkungan kerja merupakan kondisi di tempat kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman dengan tempat kerjanya, namun apabila tempat kerja kurang mendukung produktivitas kerja maka karyawan akan berpikir untuk mencari tempat kerja baru yang dirasa lebih baik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang berpengaruh pada tugas dan beban yang diberikan karena lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong karyawan menjadi lebih bergairah dan lebih antusias dalam mengerjakan tugasnya, lingkungan kerja juga salah satu hal yang harus diperhatikan karena lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan baik aspek teknis maupun aspek sosial (Nabawi, 2019). Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan dimana karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan optimal, karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat berdampak pada kinerja yang baik bagi perusahaan, namun sebaliknya apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang buruk maka kinerja karyawan juga akan menurun (Irfan & Mellita, 2022).

UNMAS DENPASAR

2. Tujuan dan manfaat lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

3. Indikator lingkungan kerja

Menurut Christiandi (2022) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja antara lain :

1. Sarana dan prasarana yang diberikan, berupa fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang ada di tempat kerja sebagai penunjang pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

2. Sirkulasi dan suhu udara ruangan, yaitu penyediaan lingkungan kerja yang memiliki sirkulasi udara yang cukup dan suhu ruangan yang nyaman untuk bekerja.

3. Penerangan dalam ruangan, jumlah penerangan dalam ruangan kerja yang cukup diperlukan untuk dapat menyelesaikan dan melakasanakan tanggung jawab pekerjaan secara efektif dan efisien.

4. Kebisingan, tingkat kebisingan dalam area kerja karyawan merupakan seberapa banyak gangguan yang terjadi atas bunyi yang tidak diinginkan, tidak disukai dan menggangu karyawan dalam lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta bebas dari kebisingan ialah kondisi lingkunagan kerja yang baik yang tentunya diharapkan para karyawan.

5. Tata ruang kerja, yaitu penataan ruang kerja yang nyaman sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal dan maksimal.

6. Tingkat keamanan tempat dan area kerja yang aman akan menimbulkan rasa aman, nyaman dan tenang pada karyawan, sehingga dalam pekerjaannya pun dapat terselesaikan dengan baik.

7. Hubungan dengan rekan kerja, suasana emosional karyawan dengan rekan kerjanya.

8. Hubungan dengan atasan, suasana emosional karyawan dengan atasan mereka.

2.2 Penelitian sebelumnya

Ada penelitian mengenai pengaruh *Job Insecurity,* Kepuasaan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang juga menjadi acuan dalam penelitian ini seperti berikut.

1. Tomy Raka Panuntun & Asep Kurniawan (2024), meneliti tentang "Pengaruh Stres Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Perusahaan Tekstil Kawasan Berikat Kota Cimahi)".Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, kuesioner, dan observasi. Metode penelitian yang

UNMAS DENPASAR

digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan *Structural equation modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*, adanya pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover intention*, adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

2. Febryan Redafanza, Larasati Ahluwalia, Almira Devita Putri (2023), meneliti tentang "Pengaruh Job Insecurity Dan Role Overload Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung" Jenis penelitian ini asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *role overload* secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi z di Bandar Lampung. Secara parsial *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan *role overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Virda Ni'matul Karimah & Suaibatul Aslamiyah (2024), meneliti tentang "Pengaruh *Job Insecurity*, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*". Penelitian ini menggunakan pendekatan regresi berbasis *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian

UNMAS DENPASAR

ini menunjukkan bahwa *job insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Oley, S. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2023), meneliti tentang "Pengaruh Job Stress, Job Satisfaction Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Manado Quality Hotel) "Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi perusahaan dan menjadi pilar utama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan dalam perusahaan tersebut. Agar tujuan dalam perusahaan tercapai, maka perusahaan harus mengelolah sumber daya manusia dengan baik serta memperhatikan kesejahteraan karyawan. Sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan *(turnover intention)*. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job stress, job satisfaction, job insecurity* terhadap *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 orang dengan besaran sampel sebanyak 38 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F dan uji T. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan *job stress, job satisfaction, job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial *job stress* dan *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

UNMAS DENPASAR

5. Glorian Stevani Hallo, Yustina Ertie Pravitasmara Dewi (2022) meneliti tentang “Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek” Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung pada driver Gojek di Salatiga. Hasil penelitian menemukan bahwa job insecurity tidak berpengaruh terhadap turnover intention namun stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. hal tersebut dikarenakan job insecurity yang dialami pengemudi dapat dikendalikan dengan baik sehingga membantu pengemudi dalam mengatasi stres kerja dan dapat meminimalkan turnover intention.
6. Jimmy Susilo dan I Gusti Bagus Honor Satrya (2019), meneliti tentang “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran mediasi variabel komitmen organisasional terhadap variabel kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan kontrak di PT. Kharisma Duta Anggada. Populasi penelitian ini adalah 187 orang, dengan pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Data yang diperoleh hasil penyebaran kuesioner dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) dan uji sobel. Hasil pengujian menunjukankepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, serta kepuasan kerja berpengruh negatif dan

UNMAS DENPASAR

signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional.Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi karyawan PT. Kharisma Duta Anggada serta pimpinan perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga tingkat turnover intention karyawan akan semakin rendah

7. Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023).meneliti tentang "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan" Turnover intention adalah tingkat karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena berbagai faktor internal ataupun eksternal. Tingkat turnorver intention menjadi permasalahan yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Kepuasan kerja dan stress kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi turnover karyawan. Penelitian ini menggunakan metode literature review dengan menggunakan data-data yang relevan dengan topik penelitian ini yaitu: Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Turnover Intention. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Hasil penelitian literature review ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention,* stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* serta kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh siginifikan terhadap turnover intention.
8. Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2020), meneliti tentang "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja *Terhadap Turnover*

UNMAS DENPASAR

Intention Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT Daya Eka Samudera Jakartayang berjumlah 59orang karyawan dengan menggunakan deskriptif kuantitatif dan metode analisis yang digunakan adalah analisis Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*,dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

9. Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021), meneliti tentang "Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi" Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. Jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 42 karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif. Sampel diambil dengan rumus Slovin. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini, diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap terjadinya *turnover intention.* Semakin tinggi kepuasan kerja semakin rendah tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini maka

UNMAS DENPASAR

diharapkan bagi PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif untuk tetap menjaga kepuasan kerja karyawan agar tidak karyawan nyaman bekerja dan tidak ada niat untuk keluar dari Perusahaan.

10. Jaya, *et al*,.(2021), meneliti tentang "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention" Data yang dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, (2) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, (3) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, dan (4) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan marketing PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja.
11. Lestari, K. A. W. (2023), meneliti tentang "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar" Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Ganesha Gianyar. Dalam penelitian ini, digunakan tehnik pengambilan sampel dengan metode simple random sampling, yaitu tehnik pengambilan sampel secara acak. Untuk menentukan jumlah sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu rumus Slovin. Dari jumlah karyawan 217 didapatkan jumlah sebesar 68 responden dengan menggunakan Teknik sampling sesuai perhitungan unit kerja. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, uji koefisien

UNMAS DENPASAR

determinasi, dan uji t. Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention kayawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka untuk menurunkan tingkat turnover intention maka perlu kebijakan maupun regulasi untuk menurunkan beban kerja, stres kerja dan meningkatkan lingkungkan kerja.

12. Mangumbahang, *et al.,* (2023). Meneliti tentang "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut". Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan analisis regresi linear berganda, uji F dan uji T. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan *terhadap turnover intention.* Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
13. Daffa, M., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2023), meneliti tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z" Generasi Z kini telah memasuki angkatan kerja yang tentunya menambah karakteristik baru di dalam sebuah perusahaan. Manajemen berwenangan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan beban

UNMAS DENPASAR

kerja yang sesuai untuk menekan tingkat turnover intention setiap karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan generasi z. penelitian ini menggunakan metode deskirptif dan verifikatif, dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan mengoperasiokan perhitungannya menggunakan program IBM SPSS. Pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan generasi z di PT X yang berjumlah 62 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Lingkungan kerja berdasarkan persepsi karyawan gen z termasuk ke dalam kategori Cukup 2) Beban Kerja karyawan gen z temasuk kedalam kategori tinggi. 3) Turnover intention yang dirasakan karyawan termasuk dalam kategori cukup. 4) Terdapat pengaruh negatif signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap turnover intention. 5) Terdapat pengaruh posiif signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap turnover intention. 6) Terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan generasi z.

14. Dheny Yunitasari, Ani Nuraini, Dicky Yulius Pangkey (2023) meneliti tentang “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR.Subki Abdul Kadir Bekasi” Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji

UNMAS DENPASAR

pengaruh antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasional, hal ini berarti jika stres kerja tinggi maka komitmen organisasional rendah. 2)Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional, hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat maka komitmen organisasional juga akan meningkat. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap turnover intention, hal ini berarti jika stres kerja tinggi maka turnover intention juga akan meningkat. 4) Terdapat pengaruh negatif namun tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention, hal ini berarti jika lingkungan kerja tinggi maka turnover intention rendah. 5) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap turnover intention, hal ini berarti jika komitmen organisasional tinggi maka turnover intention turun. 6) Komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention.

15. Mawey, et al., (2024), meneliti tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado" Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention.* (2) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. (3) Lingkungan Kerja Non Fisik

UNMAS DENPASAR

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention.* Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik agar dapat menurunkan tingkat *Turnover Intention.*

UNMAS DENPASAR