

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan di dalam dunia bisnis pada era globalisasi saat ini semakin ketat. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan perlu meningkatkan produktifitas, strategi perusahaan dan perekonomian yang seimbang agar dapat mencapai tujuannya. Kondisi tersebut mendorong setiap perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang terampil, berkualitas serta memiliki kemampuan yang baik agar dapat memperoleh hasil maksimal. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi sebuah perusahaan, dengan tersedianya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan dan memiliki perkembangan yang baik (Mamik, 2019:28). Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung dari pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja di perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Sulistyawati & Prabowo, 2022). SDM adalah komponen yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan. SDM juga berperan penting dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan. SDM pada dasarnya adalah individu yang

bekerja untuk membantu organisasi mencapai tujuan, berpikir, dan merencanakan.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Samsuni, 2023). Oleh karena itu, fungsi manajemen sumber daya manusia harus diterapkan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Manajemen SDM mencakup rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, perencanaan karir, pemberhentian, pensiun dan hubungan tenaga kerja. Idealnya, seorang karyawan akan mendedikasikan dirinya pada organisasi atau perusahaan sejak diterima sampai pensiun. Namun, tak jarang karyawan secara sukarela mengundurkan diri karena beberapa alasan. Dalam istilah MSDM, hal ini dikenal dengan *Turnover Intention* (Adiyanti & Kusumah, 2023).

Turnover intention memberikan kerugian bagi perusahaan, dengan cara melalui hilangnya aset manusia berbakat (Khanin, 2019). Menurut Margareta dan Riana (2020:1154) *turnover intention* adalah niat keinginan keluar karyawan terhadap suatu organisasi dikarenakan kemauan sendiri. *Turnover Intention* didefinisikan sebagai bentuk keinginan berhenti karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan itu (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat

mengakibatkan tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia. Pada dasarnya setiap perusahaan pasti mengalami *turnover*, tetapi yang menjadi hal yang perlu diperhatikan adalah tingkatannya, apakah mengalami tingkat tinggi, stabil, atau rendah.

Karena semakin tinggi *turnover* di suatu perusahaan, maka akan semakin banyak pula biaya yang dikeluarkan, baik biaya pelatihan yang telah diinvestasikan kepada karyawan, maupun biaya rekrutmen. Meskipun terjadinya *turnover* pada tingkat tertentu merupakan hal yang wajar bahkan kadang perlu terjadi guna memenuhi tuntutan dinamika organisasi yang selalu perlu akan penyegaran, permintaan berhenti perlu selalu diwaspadai. Terutama apabila terjadi pada tingkat yang diluar kewajaran. Tingginya tingkat *turnover intention* merupakan masalah serius yang harus dihadapi oleh banyak perusahaan.

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya *turnover intention* (Hidayat, 2021). Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi secara individual maupun kelompok dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2019). Dengan adanya proses interaksi ini, karyawan akan melakukan penilaian-penilaian tentang perusahaan dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi tempatnya bekerja. Organisasi yang mampu mengakomodasikan seluruh kepentingan dalam organisasi untuk

membangun nilai-nilai, kebersamaan, kejujuran, penghargaan kepada sesama yang dianjurkan untuk menjaga hubungan baik dengan sesamanya yang harmonis yang menciptakan suasana menyenangkan. Iklim organisasi yang kondusif bagi para karyawan dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja yang berdampak pada loyalitas dan turunya niat untuk meninggalkan perusahaan (Hatmoko, 2020).

Faktor kedua yang mendorong karyawan untuk keluar atau berpindah adalah promosi jabatan (Anjani, dkk, 2023). Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya (Kindangen dan Taroreh 2019). promosi jabatan juga dapat menyebabkan seorang karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja dan mencari peluang kerja yang lebih menguntungkan di perusahaan lain. Seringkali alasan sebenarnya karyawan yang mengundurkan diri adalah dikarenakan kesempatan promosi yang tidak tersedia di perusahaan. Bentuk dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah berupa realisasi promosi jabatan yang bersifat objektif dan adil serta penempatan yang tepat. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan agar karyawan tetap tinggal di perusahaan, serta dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Faktor lain penyebab terjadinya *turnover* adalah stres kerja (Yunitasari,dkk, 2023). Stres di tempat kerja adalah sesuatu yang hampir bisa

terjadi setiap hari di perusahaan atau organisasi mana pun. Tingkat stres yang tinggi pada karyawan dapat menjadi sumber masalah yang memberikan dampak negatif pada perusahaan (Puspitawati dkk, 2024). Stres adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan dengan hambatan dan tuntutan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi fisik karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Hasibuan, 2019:139). Mangkunegara (2019:157) berpendapat bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja karyawan yang terlalu tinggi akan membuat karyawan menjadi kelelahan dalam bekerja dan akan menimbulkan depresi terhadap diri karyawan karena terlalu memikirkan pekerjaan. Akhirnya, karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja, yang memicu karyawan menjadi malas untuk bekerja dan prestasi kerja akan menurun (Madyastawan, 2022). Ketika stres kerja karyawan semakin besar, maka hal tersebut akan berpengaruh pada niat berpindah (*turnover intention*) dari tempat kerja mereka.

The Legian Seminyak, Bali merupakan hotel bintang 5 yang berlokasi di Jalan Kayu Aya, Seminyak, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung. Hotel ini menawarkan berbagai fasilitas mewah seperti restoran, bar, dan layanan kamar 24 jam. Meskipun merupakan hotel berbintang 5 namun berdasarkan pada hasil observasi peneliti menemukan bahwa terdapat permasalahan terkait *turnover intention* karyawan khususnya pada divisi *Food & Beverage*, hal ini ditunjukkan pada data tingkat *turnover* karyawan The Legian Seminyak divisi *Food & Beverage* tahun 2023 yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. 1
Tingkat Turnover Intention karyawan The Legian Seminyak
divisi Food & Beverage tahun 2023

Periode	Jumlah Karyawan Awal Periode	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Periode	<i>Turnover Rate</i>
Kuartal 1	97	-	6	91	6,3%
Kuartal 2	91	5	4	92	4,3%
Kuartal 3	92	10	8	94	8,6%
Kuartal 4	94	15	14	97	14,6%

Sumber : HRD The Legian Seminyak 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan di The Legian Seminyak selama tahun 2023 mengalami fluktuasi yang cukup signifikan di setiap kuartal. Pada Kuartal 1, *turnover rate* tercatat sebesar 6,3%, yang kemudian menurun menjadi 4,3% di Kuartal 2. Namun, *turnover rate* kembali mengalami peningkatan di kuartal 3 dan 4 sebesar 8,6% dan 14,6%. *Turnover* karyawan dinyatakan normal apabila berada di angka 5 - 10% dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% (Susilo dan Satrya, 2019). Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *turnover* karyawan di The Legian Seminyak selama tahun 2023 tergolong tinggi dengan tingkat *turnover* karyawan pada kuartal keempat mencapai 14,6%. Data *turnover* karyawan melibatkan seluruh jenis karyawan di divisi *Food & Beverage*, termasuk karyawan tetap, daily worker, dan honorer. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa tingginya tingkat *turnover intention* pada The

Legian Seminyak diduga terjadi karena adanya permasalahan terkait iklim organisasi, promosi jabatan dan stres kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap karyawan divisi *Food & Beverage* menyatakan bahwa iklim organisasi pada The Legian Seminyak dirasa masih belum nyaman, hal ini disebabkan oleh pembagian shift kerja yang masih tidak merata dan tidak fleksibel, dimana karena sebagian besar karyawan beragama hindu yang memiliki kesibukan disaat waktu perayaan tertentu, sehingga hal tersebut membuat karyawan kerap kali berselisih paham ketika akan menukar shift kerja dengan karyawan lainnya ataupun meminta izin kerja, selain itu karyawan juga mengeluhkan bahwa *jobdesk* yang diberikan tidak jelas.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan divisi *Food & Beverage* ditemukan permasalahan terkait promosi jabatan dimana menurut pernyataan karyawan sistem promosi jabatan The Legian Seminyak yang lama dan rumit menyebabkan perusahaan jarang mengadakan promosi jabatan sehingga karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan karir mereka, dimana promosi jabatan diadakan hanya saat terdapat appraisal perusahaan dan jika tersedia budget perusahaan, hal tersebut menyebabkan karyawan tidak betah pada perusahaan terutama karyawan yang masih berstatus *daily worker* selain itu karyawan yang melihat adanya peluang karir di luar perusahaan dan merasa kurangnya kesempatan kemajuan karir di dalam perusahaan saat ini, meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan divisi *Food & Beverage* ditemukan permasalahan terkait stres kerja, karyawan menyatakan bahwa stres kerja yang dialami cukup tinggi dimana karyawan divisi *Food & Beverage* pada The Legian Seminyak terkadang harus bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan, Beberapa karyawan juga mengeluh dengan jam kerja mereka yang harus bertambah 2 3 jam perharinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, rangkap kerja yang sering terjadi mengakibatkan karyawan banyak mendapatkan tugas tambahan diluar kerja pokok yang dikarenakan adanya karyawan yang mengambil libur. Hal ini menyebabkan kelelahan yang dirasakan karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anditayanuar (2023) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, penelitian ini juga didukung oleh Zikri & RDA (2023) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridwanullah dan Lukiastuti (2021) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Selanjutnya penelitian tentang promosi jabatan terhadap *turnover intention*, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hendi dan Robin (2023) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, penelitian ini juga didukung oleh

Zuliani (2023) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pardosi (2023) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Penelitian tentang stres kerja terhadap *turnover intention*, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati dkk (2024) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, penelitian ini juga didukung oleh Dewi dan Suartina (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Oley dkk (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk memilih judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Divisi Food & Beverage Pada The Legian Seminyak”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan divisi food & beverage pada The Legian Seminyak?

2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan divisi food & beverage pada The Legian Seminyak?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan divisi food & beverage pada The Legian Seminyak?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian mengenai kajian yang akan dibahas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan divisi food & beverage pada The Legian Seminyak.
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan divisi food & beverage pada The Legian Seminyak.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan divisi food & beverage pada The Legian Seminyak.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan peneliti dalam bidang SDM, terutama terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

b. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat menjadi rujukan, sumber informasi, dan bahan penelitian selanjutnya agar bisa dikembangkan lagi materi-materi yang lainnya berkaitan dengan kinerja perusahaan. Selain itu peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat memberikan motivasi kepada peneliti lain agar dapat lebih baik dalam merancang penelitian selanjutnya.

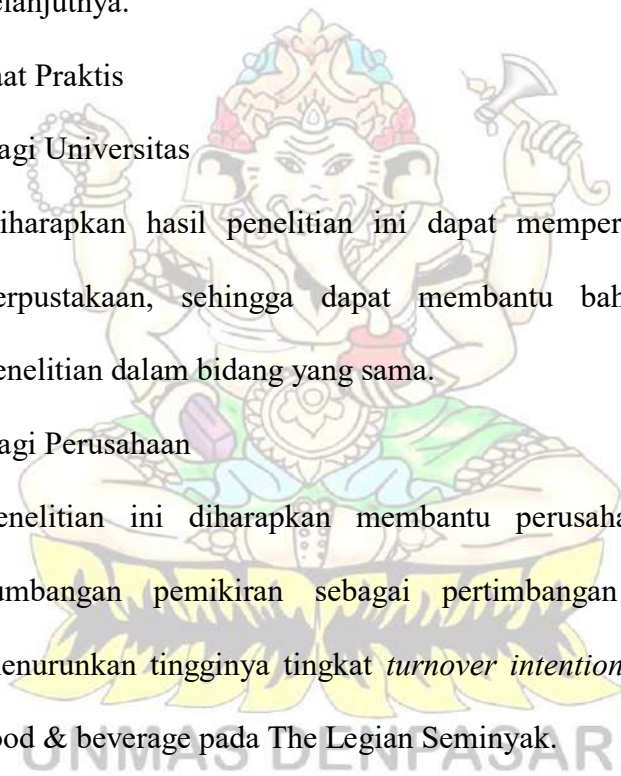
2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memperkaya referensi di perpustakaan, sehingga dapat membantu bahan kajian bagi penelitian dalam bidang yang sama.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan membantu perusahaan memberikan sumbangan pemikiran sebagai pertimbangan dalam rangka menurunkan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan divisi food & beverage pada The Legian Seminyak.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Planed Behavior*

Menurut Ajzen, (2020) teori ini merupakan teori yang menjelaskan tentang penyebab timbulnya intensi berperilaku. Menurut (*Theory Of Planned Behavior*), intensi berperilaku ditentukan oleh tiga determinan utama, yaitu Pertama adalah sikap terhadap perilaku dimana seseorang melakukan penilaian atas sesuatu yang menguntungkan dan tidak menguntungkan. Kedua adalah faktor sosial disebut norma subjektif, hal tersebut mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan. Ketiga adalah kontrol perilaku, yaitu persepsi individu mengenai kemudahan atau kesulitan untuk melakukan perilaku tertentu yang mengacu pada keyakinan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu perilaku.

Ada beberapa tujuan dan manfaat dari teori ini yaitu untuk mengidentifikasi bagaimana dan kemana mengarahkan strategi-strategi untuk perubahan perilaku dan juga untuk menjelaskan pada tiap aspek penting beberapa perilaku manusia seperti mengapa seseorang ingin meninggalkan pekerjaannya, mengapa tidak bersosialisasi antar rekan kerja. Teori ini menyediakan suatu kerangka untuk mempelajari sikap terhadap perilaku. Berdasarkan teori tersebut, penentu terpenting perilaku seseorang adalah intensi untuk berperilaku. *Theory Of Planned Behavior* memperhitungkan

bahwa semua perilaku tidaklah dibawah kendali dan sepenuhnya diluar kendali. Sebenarnya perilaku-perilaku tersebut berada pada suatu titik dalam suatu kontinum dari semulanya di bawah kendali menjadi tidak terkendali. Faktor-faktor pengendali tersebut terdiri atas faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain keterampilan, kemampuan, informasi, emosi, stres, dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal meliputi situasi dan faktor-faktor lingkungan. Seperti peningkatan stres kerja dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, sementara iklim organisasi yang buruk atau kesempatan promosi yang terbatas juga dapat menyebabkan peningkatan *turnover intention*.

2.1.2 Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Wanboko dkk (2023:366), mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Menurut Oktavia dkk (2023:477) iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Iklim Organisasi merupakan pemahaman karyawan terhadap kebijakan organisasi, kebiasaan dan prosedur yang berlaku di

organisasi yang dapat memengaruhi perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Priambodo dkk, 2019). Menurut Simamora (2019) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktek dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi, perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda dengan keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Putri dkk (2021) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi orang dalam organisasi dimana ia bekerja dan pandangan atau perasaannya tentang dimensi –dimensi seperti kebebasan, struktur organisasi, upah dan gaji, kehati –hatian, ketulusan hati dan dukungan terhadap organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan kondisi psikologis dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh anggota organisasi, yang mencakup persepsi individu terhadap hubungan antara organisasi dengan anggotanya serta lingkungan eksternalnya

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Pratama dan Pasaribu, (2020) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim yaitu:

a. Manajer /Pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-

aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b. Tingkah Laku Karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga menguranginya menjadi negatif.

c. Tingkah Laku Kelompok Kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya

pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat

d. Faktor Eksternal Organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim.

Sedangkan menurut Butar dkk., (2022), faktor – faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi antara lain :

a. Tempat Kerja Dan Peralatan Yang Mendukung Pekerjaan

Lingkungan fisik tempat kerja, termasuk peralatan dan fasilitas yang tersedia, dapat mempengaruhi efisiensi dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.

b. Hubungan Atasan Dengan Bawahan

Kualitas hubungan antara atasan dan bawahan sangat penting untuk keberhasilan tim dan organisasi. Hubungan yang baik dapat meningkatkan hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan.

c. Hubungan Antar Sesama Rekan Kerja

Interaksi positif antara sesama rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung. Ini dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan psikologis.

d. Pembagian Beban Kerja

Pembagian tugas dan tanggung jawab yang adil dan jelas memungkinkan karyawan untuk fokus pada pekerjaan yang dimiliki tanpa merasa tertekan atau terbebani secara tidak adil

e. Semangat Kerja

Dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan berkontribusi positif terhadap organisasi. Semangat kerja yang tinggi sering kali terkait dengan kinerja yang baik.

3. Indikator Iklim Organisasi

Menurut Bassem, dkk (2019), Iklim organisasi dapat diukur melalui tujuh indikator yang terdiri dari :

- a. Struktur, yaitu memiliki tanggung jawab dan peran yang jelas dan terorganisir dengan baik.
- b. Tanggung Jawab, yaitu sejauh mana karyawan bertanggung jawab untuk mencapai pekerjaan mereka, dorongan dari kebijaksanaan dan penilaian individu dimana karyawan dibuat merasa bahwa mereka “bos mereka sendiri”.
- c. Risiko, yaitu kesediaan untuk mengambil risiko dan peluang atas ide-ide karyawan.
- d. Penghargaan, yaitu karyawan percaya bahwa penghargaan diberikan secara adil, tergantung pada kualitas pekerjaan dan penghargaan kinerja positif lebih signifikan daripada hukuman dalam organisasi.

- e. Kehangatan, yaitu bagaimana interaksi antar karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.
- f. Dukungan, yaitu sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antar karyawannya.
- g. Konflik, yaitu menjaga hubungan interpersonal yang baik dan menghindari konflik dan perselisihan.

Sedangkan menurut Butar dkk., (2022), Iklim organisasi dapat diukur melalui enam indikator antara lain :

- a. Struktur, merefleksikan perasaan karyawan diorganisasi dengan baik mengenai definisi peran dan tanggung jawab mereka.
- b. Standar, mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan yang baik.
- c. Tanggung Jawab, merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain.
- d. Pengakuan, perasaan karyawan apabila diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- e. Dukungan, merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku di kelompok kerja.
- f. Komitmen, merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi

2.1.3 Promosi Jabatan

1. Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2019) Promosi jabatan merupakan perpindahan seorang karyawan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang semakin besar semakin besar. Menurut Mayana (2022) Promosi jabatan adalah pembagian wewenang dan tanggung jawab pemegang jabatan lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang menuntut hak, status dan pembaharuan semakin besar. Menurut Rivai (2019:211), promosi jabatan adalah apabila seorang pegawai di pindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level.

Promosi jabatan ialah perpindahan seorang karyawan keposisi yang lebih tinggi, dengan kapasitas serta tanggung jawab yang lebih besar dari posisi sebelumnya. Umumnya, promosi jabatan disertai dengan penambahan upah, hak-hak, serta benefit lain sesuai dengan pekerjaan baru tersebut (Siswanto, 2019). Menurut Siagian (2020) promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar.

Dari beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan proses di mana seorang karyawan diberikan kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih besar dengan naik ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dalam struktur organisasi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2019), faktor yang mempengaruhi promosi jabatan yaitu sebagai berikut:

a. Kinerja dan Prestasi Kerja

Promosi ini menggunakan hasil penilaian prestasi kerja sebagai dasar pengambilan keputusan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa promosi merupakan suatu penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan nya atas prestasi kerjanya selama ini. Biasanya promosi yang berdasarkan prestasi kerja dilaksanakan oleh organisasi-organisasi yang sudah mapan yang memang sistem prestasi kerja karyawannya sudah teratur.

b. Senioritas

Promosi ini berarti karyawan yang memiliki masa kerja paling lama berhak memperoleh promosi jabatan. Senioritas juga mengandung makna bahwa karyawan tersebut memiliki jasa dan loyalitas terhadap organisasi sehingga layak untuk memperolehnya.

c. Pengalaman

Karyawan dapat memperoleh promosi jabatan karena pengalaman kerja yang dimilikinya yang memang dibutuhkan oleh organisasi.

Bisa saja organisasi merekrut karyawan dari luar organisasi untuk menduduki jabatan tertentu karena organisasi membutuhkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

d. Kompetensi

Karyawan mendapatkan promosi jabatan karena kompetensi yang dimilikinya dibutuhkan oleh organisasi. Banyak karyawan muda yang mampu meraih karir yang cepat melalui promosi jabatan yang dimilikinya dikarenakan faktor kompetensi yang dimilikinya.

Sedangkan menurut Marpaung dan Tanjung (2023), faktor – faktor yang dapat mempengaruhi promosi jabatan antara lain :

a. Kejujuran

Karyawan harus jujur baik kepada diri sendiri maupun kepada bawahannya, dan kesepakatan mengenai cara menjalankan jabatannya harus sejalan dengan apa yang dilakukannya. Seorang karyawan tidak boleh menyalahgunakan jabatannya untuk keuntungan pribadi.

b. Disiplin

Karyawan harus mematuhi peraturan tertulis dan kebiasaan serta disiplin dalam diri mereka dan dalam peran mereka. Karena disiplin memungkinkan bisnis untuk mencapai hasil yang optimal, disiplin karyawan sangat penting.

c. Kinerja Di Tempat Kerja

Pekerja mampu bekerja secara efektif dan efisien sekaligus menghasilkan hasil kerja yang dapat dikaitkan dengan kuantitas dan kualitas.

d. Kerjasama

Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dapat bekerja sama secara harmonis satu sama lain, membina hubungan kerja yang harmonis di antara seluruh karyawan.

e. Kemahiran

Pekerja dapat menghasilkan konsep baru untuk menyelesaikan tugas dengan sukses.

f. Loyalitas

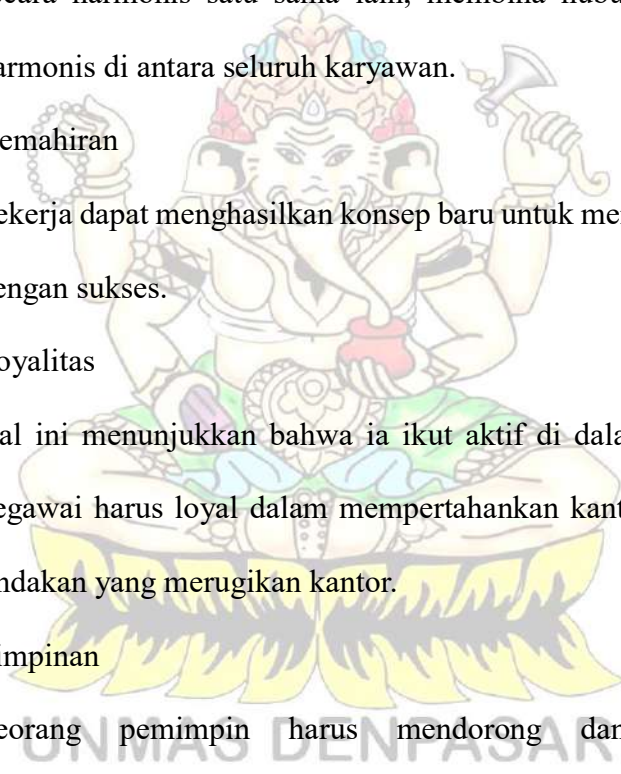
Hal ini menunjukkan bahwa ia ikut aktif di dalam kantor karena pegawai harus loyal dalam mempertahankan kantor dari tindakan-tindakan yang merugikan kantor.

g. Pimpinan

Seorang pemimpin harus mendorong dan menginspirasi bawahannya untuk bekerja sama dan berkontribusi secara aktif untuk pencapaian tujuan kantor.

h. Komunikasi

Karyawan dapat berkomunikasi secara efektif dan benar menerima atau memahami informasi dari atasan dan bawahan, mencegah kesalahpahaman.



i. Pendidikan

Sesuai dengan persyaratan jabatan, pegawai harus memiliki ijazah dari pendidikan formal.

3. Indikator Promosi Jabatan

Ada beberapa indikator promosi jabatan menurut Nitisemito (2019:199) yaitu:

a. Pengalaman Kerja

Setiap karyawan yang telah mencapai masa kerja tertentu semestinya mendapatkan promosi jabatan.

b. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan menjadi hal penting dalam pemberian promosi karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi jabatan yang dapat diberikan.

c. Prestasi Kerja

Karyawan yang diberikan promosi jabatan tentulah karyawan yang berprestasi tinggi.

d. Peningkatan Karir

Seorang karyawan yang dipromosikan akan dapat meningkatkan karir karyawan tersebut.

e. Keadilan

Pemberian promosi harus berdasarkan asas keadilan agar pelaksanaan promosi tidak menimbulkan konflik dalam organisasi.

Sedangkan menurut Simamora (2019) terdapat beberapa indikator promosi jabatan yaitu:

a. Kesempatan

Promosi jabatan di perusahaan harus memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan persyaratan jabatan yang ditetapkan oleh manajemen.

b. Kemampuan

Promosi jabatan di perusahaan harus dilakukan dengan mempertimbangkan pengalaman kerja dengan turut mempertimbangkan kreatifitas karyawan dalam bekerja.

c. Keadilan

Perusahaan harus melaksanakan promosi jabatan secara adil dengan memperhatikan kompetensi karyawan dan mempertimbangkan kinerja karyawan.

d. Prosedur

Promosi jabatan di perusahaan memiliki prosedur pelaksanaan yang baku dan dilakukan sesuai dengan prosedur.

2.1.4 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Adhika dkk (2023), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja merupakan salah satu faktor yang sering dihadapi oleh seseorang karyawan ketika beban kerja yang ditanggung cukup berat sehingga

dapat menurunkan prestasi dan kinerja yang dihasilkan (Pertiwi, dkk 2022). Stres adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan dengan hambatan dan tuntutan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi fisik karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Hasibuan, 2019:139). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dengan menunjukkan stres yang berlebihan dapat berakibat terhadap perubahan emosi, psikologi dan perilaku individu yang dapat mengganggu kualitas kerjanya (Mangkunegara, 2019:157).

Menurut Rahman (2023) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Menurut Robbins (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang menekan seorang karyawan yang dapat berasal dari dalam diri maupun luar pekerjaan yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Lantara dan Nusran (2019: 77) terdapat dua faktor penyebab munculnya stres kerja, yaitu faktor lingkungan dan faktor personal. Faktor lingkungan meliputi kondisi fisik, hubungan dalam lingkungan pekerjaan, sedang faktor personal yaitu tipikal kepribadian, peristiwa pribadi maupun kondisi individu, faktor-faktor tersebut meliputi:

a. Tidak Adanya Dukungan Dari Lingkungan

Tidak adanya dukungan dari lingkungan yang berarti stres cenderung mudah muncul pada individu yang tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan. Dukungan ini bisa berupa dukungan dari lingkungan kerja yaitu rekan kerja, atasan, pemimpin. Dukungan dari lingkungan keluarga yaitu orangtua, menantu, mertua, anak, Dukungan dari luar yaitu teman bermain atau tetangga.

b. Tidak Berkesempatan Berperan

Tidak berkesempatan dan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor meskipun memiliki kewenangan tersebut menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja karena merasa tidak dianggap dan merasa dikucilkan.

c. Pelecehan Seksual

Pelecehan seksual yakni kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikonotasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan,

menyentuh bagian tubuh yang paling sensitif, merayu, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya.

d. Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja berupa suhu panas di lingkungan kerja, terlalu dingin, kurang cahaya atau terlalu terang, sesak secara sirkulasi udara atau sempit yang menyebabkan berkurangnya kenyamanan kerja sehingga memunculkan stres kerja.

e. Manajemen Yang Tidak Sehat

Manajemen tidak sehat yaitu cara pemimpin memperlakukan karyawan seperti pemimpin yang terlalu sensitif, terlalu agresif, atau terlalu ambisius.

f. Tipe Kepribadian Seseorang

Jenis kepribadian individu menjadi salahsatu faktor penyebab stres karena kepribadian yang kurang sabar dan kurang telaten lebih rawan terkena stres kerja dibanding dengan individu yang memiliki tipe kepribadian sabar dan telaten.

g. Pengalaman Pribadi

Pengalaman pribadi yaitu peristiwa yang pernah dialami karyawan berimbas kepada cara individu dalam menerima tekanan dalam kerja seperti peristiwa menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal, kehamilan yang tidak diinginkan, peristiwa traumatis dalam menghadapi masalah (pelanggaran) hukum.

Sedangkan menurut Hasibuan (2019), faktor – faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja antara lain :

a. Beban Kerja Yang Sulit Dan Berlebihan

Merupakan situasi di mana pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terasa terlalu banyak atau terlalu sulit untuk diselesaikan dalam waktu yang tersedia. Hal ini dapat menyebabkan tekanan dan kelelahan yang berkontribusi pada stres kerja

b. Tekanan Dan Sifat Pimpinan Yang Kurang Adil Dan Wajar

Pimpinan yang memberikan tekanan berlebihan, tidak adil dalam memberikan penilaian atau penghargaan, atau tidak memperlakukan bawahannya secara wajar dapat menyebabkan stres. Perasaan tidak dihargai atau tidak adil dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan.

c. Waktu Dan Peralatan Kerja Yang Kurang Memadai

Kurangnya waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan atau kurangnya peralatan kerja yang diperlukan dapat menambah tingkat stres. Hal ini karena karyawan mungkin merasa tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik karena keterbatasan waktu atau alat.

d. Konflik Antara Pribadi Dengan Pemimpin Atau Kelompok Kerja

Konflik interpersonal antara karyawan dengan pimpinan atau antar anggota tim kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan menimbulkan stres. Konflik ini bisa berupa

perbedaan pendapat, gaya kerja yang bertentangan, atau masalah interpersonal lainnya.

e. Balas Jasa Yang Terlalu Rendah

Kompensasi atau balas jasa yang tidak sesuai dengan harapan atau tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dapat menyebabkan kecemasan finansial dan stres ekonomi. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan secara keseluruhan.

f. Masalah-Masalah Keluarga Seperti Anak, Istri, Mertua Dan Lain-Lain

Masalah pribadi di luar lingkungan kerja, seperti masalah keluarga, kesehatan keluarga, atau tanggung jawab lain di rumah, dapat mempengaruhi fokus dan konsentrasi karyawan di tempat kerja. Gangguan ini dapat meningkatkan tingkat stres.

3. Indikator Stres Kerja

Stres kerja diukur melalui beberapa indikator menurut Mangkunegara (2019:59) sebagai berikut:

a. Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu tanggungan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Beban kerja yang berlebih dengan rentang waktu penyelesaian yang singkat cenderung akan membebani karyawannya dengan pikiran dan tekanan. Semakin tinggi beban kerja yang di tanggung karyawan maka akan semakin

tinggi juga stres kerja yang dialaminya. Beban kerja yang tinggi harus disertai dengan rentang waktu penyelesaian yang lama.

b. Waktu Kerja

Baik buruknya hasil sebuah pekerjaan tergantung dengan waktu penyelesaian yang dibutuhkan. Rentang waktu kerja yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan cenderung akan menghasilkan output yang maksimal. Jika karyawan dihadapi dengan beban kerja yang tinggi namun dengan tuntutan waktu penyelesaian yang singkat, karyawan akan cenderung merasakan stres dikarenakan tekanan pekerjaan yang harus dicapainya yang tentu saja akan mempengaruhi karirnya di perusahaan.

c. Umpan Balik

Seorang karyawan cenderung akan merasa dihargai jika pekerjaan yang telah diselesaikannya mendapatkan umpan balik yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkannya. Dengan umpan balik yang baik akan membuat karyawan merasa diapresiasi dan dihargai oleh perusahaan. Namun jika umpan balik yang diberikan tidak sesuai maka karyawan cenderung akan merasakan kegelisahan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Karyawan membutuhkan kritik dan saran agar mereka mengetahui arah mana yang harus mereka ambil dalam bekerja. Jika hal tersebut tidak didapatkan maka karyawan akan merasakan kebingungan yang berujung menjadi

sebuah pikiran yang dapat menyebabkan stres dan mengakibatkan karyawan untuk berniat mencari pekerjaan lain.

d. Tanggung Jawab

Keadaan dimana seseorang diberikan wewenang penuh untuk menanggung resiko, sebab dan akibat dari sebuah pekerjaan ataupun tugas tugas yang di tanggungkan kepadanya. Setiap karyawan harus bisa mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yangtelah diberikan kepadanya, baik dalam hal ketepatan waktu, kualitas yang dihasilkan dan manfaat yang didapatkan untuk perusahaan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat membuat karyawan merasakan stress kerja karena hal tersebut dapat membebani dan menumbuhkan rasa ketakutan tersendiri dalam proses mencapainya.

Sedangkan indikator stres kerja menurut (Fridayanti dkk., 2021) yaitu :

a. *Time Pressure* (Tekanan Waktu)

Suatu kondisi dimana karyawan mendapatkan tekanan dari tempatnya bekerja untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan,

b. *Anxiety* (Kegelisahan)

Adalah perasaan campuran yang berisikan dengan ketakutan dan keprihatinan mengenai masa-masa yang akan datang tanpa sebabsebab yang khusus untuk ketakutan dan keprihatinan tersebut.

2.1.5 Turnover Intention

1. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Puspitawati dkk (2023) *Turnover Intention* jika diartikan ke dalam Bahasa Indonesia adalah keinginan untuk berpindah, dalam konteks ini adalah keinginan untuk berpindah tempat kerja. *Turnover* diartikan sebagai kesadaran dan kesengajaan untuk meninggalkan suatu organisasi, yang seringkali dikur dengan interval tertentu. Menurut Pramono dkk, (2020) *Turnover intention* adalah kondisi ketika seorang karyawan menginginkan untuk memilih pindah dari tempatnya bekerja, demi tujuan memperbaiki nasib dan pendapatan sebelumnya. Niat untuk keluar dari pekerjaan mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan (Agustin dkk., 2022). Menurut Wahyono dan Riyanto, (2020), *turnover intention* didefinisikan sebagai suatu langkah menuju kesadaran bahwa keinginan seseorang untuk pindah, yakni dari tempat kerja yang satu ke yang lain yang belum terwujud. *Turnover intention* sendiri mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menunjukkan bahwa perusahaan belum mampu mengelola dan membimbing karyawan dengan baik.

Menurut Sari, dkk (2021) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari

pekerjaan baru di tempat 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. Menurut Mahayasa, dkk (2023) *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Turnover intention pada dasarnya adalah keinginan untuk keluar dari Perusahaan.

Dari beberapa pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seseorang karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja tetapi belum dilaksanakan tindakannya, keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya lebih disebabkan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan sekarang yang telah ia dapatkan. Keinginan tersebut belum bisa diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata karena karyawan akan mengalami proses berfikir terlebih dahulu, sebelum pada akhirnya membuat suatu keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya dan pindah ke perusahaan lain.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention

Menurut Masita, (2021) faktor - faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention*, yaitu :

a. Faktor Individual

Faktor individual termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyalinan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.

c. Komitmen Organisasional

Tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain.

Sedangkan menurut Agustin dkk, (2022), faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* antara lain:

a. Faktor Struktural

Faktor struktural adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan maupun organisasi, misalnya dengan rekan kerja, dukungan atasan, rutinitas pekerjaan, pemerataan keadilan, ambiguitas peran, beban kerja, ketrampilan pegawai, imbalan, keamanan kerja, dan pengembangan karir.

b. Faktor *Pre-Entry*

Faktor *pre-entry* meliputi kepribadian positif seperti kecenderungan untuk bahagia, dan juga kepribadian negatif seperti kecenderungan untuk mengalami ketidaknyamanan dan sebagainya.

c. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan berhubungan dengan diluar hal pekerjaan dan organisasi. Faktor lingkungan meliputi kesempatan kerja di luar perusahaan, kebiasaan berpindah dari orang sekitar pegawai, dan jumlah anggota keluarga yang ditanggung.

d. Faktor Serikat Pekerja

Faktor serikat pekerja adalah keanggotaan seorang karyawan terhadap serikat pekerja yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk mempertahankan pekerjaan atau memutuskan untuk pindah.

e. Orientasi Pekerjaan

Orientasi pekerjaan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan aktifitas atau usaha karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif

3. Indikator – Indikator Turnover Intention

Terdapat beberapa indikator yang menyebabkan *turnover intention* menurut Deswarta dan Mardiansah (2021) yaitu :

a. Berfikir Untuk Keluar

Merupakan situasi didalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan.

b. Mencari Pekerjaan Baru

Merupakan ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga memicu keinginan dari karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain.

c. Karyawan Membandingkan Pekerjaannya

Timbulnya niat untuk keluar dari perusahaannya yang sekarang apabila karyawan telah mendapatkan pekerjaan diluar organisasi yang menawarkan posisi pekerjaan dan upah yang sesuai.

Sedangkan indikator *turnover intention* menurut (Waskito & Putri 2021) yaitu :

a. Tingkat Absensi Semakin Meningkat

Karyawan yang memiliki niat untuk berhenti sering kali memiliki tingkat absensi yang tinggi. Hal ini terlihat dari absensi yang tidak terjadwal atau seringnya mengambil cuti, yang mencerminkan ketidakpuasan atau keinginan untuk menjauh dari lingkungan kerja saat ini.

b. Jenuh Dalam Bekerja

Ketika karyawan mulai merasa jenuh atau bosan dengan pekerjaan yang dimiliki, hal tersebut menjadi tanda bahwa karyawan tidak lagi merasa terlibat secara emosional dengan pekerjaan yang dimiliki. Hal ini dapat memicu niat untuk mencari pekerjaan baru yang menarik atau lebih memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional.

c. Peningkatan Pelanggaran Atau Kesalahan

Karyawan yang memiliki niat untuk berhenti mungkin menjadi kurang peduli atau kurang hati-hati dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan dalam pelanggaran kebijakan perusahaan atau kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

d. Protes Terhadap Atasan

Ketika karyawan mulai menunjukkan sikap protes atau ketidaksetujuan yang lebih terbuka terhadap atasan atau kebijakan perusahaan, hal ini dapat mengindikasikan ketidakpuasan yang mendalam dan potensi untuk mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung atau memuaskan.

e. Perilaku Yang Berbeda

Perubahan dalam perilaku karyawan dapat menjadi tanda bahwa karyawan sedang mempertimbangkan untuk berhenti. Ini bisa berupa penurunan produktivitas, interaksi sosial yang berubah, atau perubahan dalam komitmen terhadap tugas-tugas tim.

f. Pencarian Alternatif Pekerjaan

Ketika karyawan mulai aktif mencari alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan saat ini. Ini dapat mencakup mengirimkan aplikasi, menghadiri wawancara, atau menjalin kontak dengan profesional lain di industri yang berbeda.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hatmoko (2020) dengan judul “ Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada PD. BPR BKK Kabupaten Magelang”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* secara langsung (*direct effect*). Iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* secara langsung (*direct effect*). Terdapat hubungan positif iklim organisasi terhadap kepuasan kerja secara langsung (*direct effect*).

Persamaan penelitian yang dilakukan terdahulu dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan *turnover intention* sebagai variabel terikat dan iklim organisasi sebagai variabel bebas. Selain itu kedua penelitian ini sama – sama menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat penelitian, teknik analisis dan jumlah sampel yang digunakan. Penelitian sekarang menempatkan penelitian pada The Legian Seminyak, sedangkan penelitian yang dilakukan Hatmoko Pada PD. BPR BKK Kabupaten Magelang. Penelitian sekarang menggunakan teknis analisis data Regresi Berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 93 orang. Sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan Teknik analisis Path Analysis dengan jumlah sampel 102 orang.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Anditayanuar (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Tetap Level Staff Generasi Millenial Yang Bekerja Pada Sektor Perbankan Di Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari adanya beban kerja, stress kerja, dan iklim organisasi melalui kepuasan kerja atas turnover intention pada generasi millenial. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*, Stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan Iklim organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Persamaan penelitian yang dilakukan terdahulu dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan *turnover intention* sebagai variabel terikat dan iklim organisasi sebagai variabel bebas. Selain itu kedua penelitian ini sama – sama menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat penelitian teknik analisis data dan jumlah sampel. Penelitian sekarang menempatkan penelitian pada The Legian Seminyak, sedangkan penelitian yang dilakukan Anditayanuar Pada Sektor Perbankan Di Jakarta. Penelitian sekarang menggunakan teknis analisis data Regresi Berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 93 orang. Sedangkan pada penelitian sebelumnya

menggunakan Teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan jumlah sampel 138 orang.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Zikri dan RDA (2023) dengan judul “Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada PT. Bogor Ukhwah Berkah. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention, Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention, Kepuasan Kerja Organisasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention, Kepuasan Kerja dapat memediasi Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention, Kepuasan Kerja dapat memediasi Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention.

Persamaan penelitian yang dilakukan terdahulu dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan *turnover intention* sebagai variabel terikat dan iklim organisasi sebagai variabel bebas. Selain itu kedua penelitian ini sama – sama menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data primer berupa kuesioner. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat penelitian, teknik analisis data dan jumlah sampel. Penelitian sekarang menempatkan

penelitian pada The Legian Seminyak, sedangkan penelitian yang dilakukan Zikri dan RDA Pada PT. Bogor Ukhwah Berkah. Penelitian sekarang menggunakan teknis analisis data Regresi Berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 93 orang. Sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan Teknik analisis *path analysis* dengan jumlah sampel 108 orang.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Hastuti (2021) dengan judul “Pengaruh Diversity, Kompensasi, Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Perawat Rumah Sakit Islam” Unisma” Kota Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keberagaman, Kompensasi, Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Islam “UNISMA” Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Diversity* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention*, Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention*, dan *Organizational Climate* mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*.

Persamaan penelitian yang dilakukan terdahulu dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan *turnover intention* sebagai variabel terikat dan iklim organisasi sebagai variabel bebas. Selain itu kedua penelitian ini sama – sama menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik regresi berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel. Penelitian sekarang menempatkan penelitian pada The Legian Seminyak,

sedangkan penelitian yang dilakukan Putri dan Hastuti Pada Rumah Sakit Islam” Unisma” Kota Malang. Penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel sebanyak 93 orang. Sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan jumlah sampel 98 orang.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ridwanullah dan Lukiastuti (2021) dengan judul “ Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank BPD Jateng Capem Johar Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian yang dilakukan terdahulu dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan *turnover intention* sebagai variabel terikat dan iklim organisasi sebagai variabel bebas. Selain itu kedua penelitian ini sama – sama menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat penelitiannya. Penelitian sekarang menempatkan penelitian pada The Legian Seminyak, sedangkan penelitian yang dilakukan Ridwanullah dan Lukiastuti Pada PT Bank BPD Jateng Capem Johar Semarang. Perbedaannya juga terdapat pada jumlah sampel penelitiannya dan teknik analisis yang digunakan. Penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel

sebanyak 93 orang dengan teknik analisis regresi berganda. Sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan jumlah sampel 98 orang dengan teknik analisis *path analysis*.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Anjani, dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan promosi terhadap *turnover* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Danagung D'briket Cegokan Wonolelo Bantul Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Promosi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Promosi Jabatan berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan promosi terhadap niat berpindah.

Persamaan penelitian yang dilakukan terdahulu dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan *turnover intention* sebagai variabel terikat dan promosi jabatan sebagai variabel bebas. Selain itu kedua penelitian ini sama – sama menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat penelitian, teknik analisis data dan jumlah sampel. Penelitian sekarang menempatkan penelitian pada The Legian Seminyak, sedangkan penelitian yang

dilakukan Anjani dkk Pada CV. Danagung D'briket Cegokan Wonolelo Bantul Yogyakarta. Penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel sebanyak 93 orang dengan teknik analisis regresi berganda. Sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan jumlah sampel 60 orang dengan teknik analisis *path analysis* inner model dengan metode bootstrapping.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Hendi dan Robin (2023) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Petro Anugerah Dinamika”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap *turnover* karyawan pada PT. Petro Anugerah Dinamika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi *turnover intention*, promosi jabatan secara signifikan mempengaruhi *turnover intention*, serta budaya organisasi dan promosi jabatan secara signifikan mempengaruhi *turnover intention*.

Persamaan penelitian yang dilakukan terdahulu dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan *turnover intention* sebagai variabel terikat dan promosi jabatan sebagai variabel bebas. Selain itu kedua penelitian ini sama – sama menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel. Penelitian sekarang menempatkan penelitian pada The Legian Seminyak, sedangkan penelitian yang dilakukan Hendi dan Robin Pada PT. Petro Anugerah Dinamika. Penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel

sebanyak 93 orang. Sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan jumlah sampel 53 orang.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Zuliani (2023) dengan judul “ Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Pergantian (*Turnover*) Karyawan Pada PT. Surya Cakra Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan secara simultan, secara parsial, dan stress kerja secara parsial terhadap pergantian (*turnover*) karyawan pada PT. Surya Cakra Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan secara signifikan mempengaruhi *turnover intention*, dan Stres Kerja secara signifikan mempengaruhi *turnover intention*.

Persamaan penelitian yang dilakukan terdahulu dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan *turnover intention* sebagai variabel terikat dan promosi jabatan sebagai variabel bebas. Selain itu kedua penelitian ini sama – sama menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel. Penelitian sekarang menempatkan penelitian pada The Legian Seminyak, sedangkan penelitian yang dilakukan Zuliani Pada PT. Surya Cakra Indonesia. Penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel sebanyak 93 orang. Sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan jumlah sampel 32 orang.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Amir dan Djafar (2020) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Promosi Jabatan dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Maruki International Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi Stres Kerja, Promosi Jabatan dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Maruki International Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, promosi jabatan dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, promosi jabatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian yang dilakukan terdahulu dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan *turnover intention* sebagai variabel terikat dan promosi jabatan sebagai variabel bebas. Selain itu kedua penelitian ini sama – sama menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel. Penelitian sekarang menempatkan penelitian pada The Legian Seminyak, sedangkan penelitian yang dilakukan Amir dan Djafar Pada PT. Maruki Internasional Indonesia. Penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel sebanyak 93 orang dengan teknik sampling jenuh. Sedangkan pada

penelitian sebelumnya menggunakan jumlah sampel 158 orang dengan teknik random sampling.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Pardosi dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan PTPN III”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh promosi jabatan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap *turnover* karyawan PTPN III. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan di PTPN III, kompensasi finansial berpengaruh kuat dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PTPN III, lingkungan kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PTPN III.

Persamaan penelitian yang dilakukan terdahulu dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan *turnover intention* sebagai variabel terikat dan promosi jabatan sebagai variabel bebas. Selain itu kedua penelitian ini sama – sama menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel. Penelitian sekarang menempatkan penelitian pada The Legian Seminyak, sedangkan penelitian yang dilakukan Pardosi dkk Pada PTPN III. Penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel sebanyak 93 orang dengan teknik sampling jenuh. Sedangkan pada penelitian sebelumnya

menggunakan jumlah sampel 84 orang dengan menggunakan rumus slovin.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Yunitasari dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR. Subki Abdul Kadir Bekasi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian yang dilakukan terdahulu dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan *turnover intention* sebagai variabel terikat dan stres kerja sebagai variabel bebas. Selain itu kedua penelitian ini sama –sama menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel dan teknik analisis data. Penelitian sekarang menempatkan penelitian pada The Legian Seminyak, sedangkan penelitian yang dilakukan Yunitasari dkk Pada Di Rumah Sakit Islam DR. Subki Abdul Kadir Bekasi. Penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel sebanyak 93 orang dengan teknik analisis regresi berganda. Sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan jumlah sampel 70 orang dengan teknik analisis *path analysis*.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Mawadati dan Saputra (2020) dengan judul “ Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* studi kasus pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian yang dilakukan terdahulu dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan *turnover intention* sebagai variabel terikat dan stres kerja sebagai variabel bebas. Selain itu kedua penelitian ini sama –sama menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel. Penelitian sekarang menempatkan penelitian pada The Legian Seminyak, sedangkan penelitian yang dilakukan Mawadati dan Saputra Pada CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung. Penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel sebanyak 93 orang. Sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan jumlah sampel 67 orang.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Suartina (2023) dengan judul “ Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap

turnover. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian yang dilakukan terdahulu dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan *turnover intention* sebagai variabel terikat dan stres kerja sebagai variabel bebas. Selain itu kedua penelitian ini sama –sama menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel. Penelitian sekarang menempatkan penelitian pada The Legian Seminyak, sedangkan penelitian yang dilakukan Dewi dan Suartina Pada UD. Cahaya Dewata di Badung. Penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel sebanyak 93 orang. Sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan jumlah sampel 40 orang.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Sentosa (2023) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Teleperformance Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap *turnover*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Teleperformance Indonesia.

Persamaan penelitian yang dilakukan terdahulu dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan *turnover intention* sebagai

variabel terikat dan stres kerja sebagai variabel bebas. Selain itu kedua penelitian ini sama –sama menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel. Penelitian sekarang menempatkan penelitian pada The Legian Seminyak, sedangkan penelitian yang dilakukan Dewi dan Sentosa Pada *Teleperformance* Indonesia. Penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel sebanyak 93 orang. Sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan jumlah sampel 50 orang.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Oley dkk (2023) dengan judul “ Pengaruh *Job Stress, Job Satisfaction Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Karyawan Manado Quality Hotel)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job stress, job satisfaction, job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian 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*.

Persamaan penelitian yang dilakukan terdahulu dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan *turnover intention* sebagai variabel terikat dan stres kerja sebagai variabel bebas. Selain itu kedua penelitian ini sama –sama menggunakan metode pendekatan kuantitatif

dengan teknik analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel. Penelitian sekarang menempatkan penelitian pada The Legian Seminyak, sedangkan penelitian yang dilakukan Oley dkk Pada Pada Karyawan Manado Quality Hotel. Penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel sebanyak 93 orang. Sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan jumlah sampel 38 orang.

