

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset paling penting dari setiap perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan akan terus mencapai perkembangan yang baik pula. Banyak faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia di setiap perusahaan tertentu. Faktor-faktor tersebut berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Namun, mereka dapat diprediksi oleh faktor umum yang telah ada dikemukakan melalui berbagai teori yang dijelaskan oleh para ahli manajemen sumber daya manusia berdasarkan pengalaman dan penelitian studi. Kinerja suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja setiap individu dalam perusahaan itu sendiri (Junaidi, et al., 2019).

Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada era sekarang lingkungan bisnis sudah semakin kompetitif, banyak perusahaan yang mencoba untuk berinovasi mengenai strategi yang dijalankan. Suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia disamping sumber daya lainnya seperti mesin, material dan modal. Menurut Masykuroh dan Muafi (2021), SDM adalah salah satu yang paling banyak elemen penting dalam organisasi. SDM dipandang sebagai asset organisasi yang sangat penting karena manusia adalah sumber daya itu menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Susilo & Satria (2019), seiring dengan

berkembangnya suatu perusahaan, akan muncul berbagai permasalahan yang berkaitan dengan manusia. sumber daya. Salah satu masalah serius yang menyangkut sumber daya manusia perusahaan adalah *turnover intention*. Masalah niat berpindah yang terjadi di perusahaan atau organisasi bukanlah hal baru, karena pasti banyak karyawan yang memiliki keinginan untuk pindah kerja hampir setiap perusahaan dan organisasi. *Turnover intention* adalah pengunduran diri karyawan tetap secara sukarela (*voluntary*) atau tidak (tidak disengaja) dari suatu organisasi. Padahal, sumber daya manusia merupakan investasi bagi perusahaan organisasi (Saputra dan Rahmawati 2021).

Turnover intention sendiri mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu. Apabila perusahaan tidak dapat mengelola karyawannya dengan baik, ini akan menjadi masalah bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi segala sektor yang ada didalam perusahaan. Salah satu akibat apabila perusahaan tidak dapat mengelola karyawannya dengan baik adalah tingginya tingkat karyawan yang menundurkan diri dari perusahaan (Ihsan, et al., 2018). *Turnover* dalam suatu organisasi merupakan fenomena atau masalah yang penting. Terjadinya karyawan *turnover* terkadang dapat memberikan dampak yang positif, namun secara umum juga dapat memberikan dampak yang kurang baik dampak atau dapat dikatakan negatif dalam hal biaya, waktu dan peluang yang hilang dalam rangka memaksimalkan peluang yang ada (Situmorang dan Wardhani 2022). Menurut (Scanlan & Still, 2019), *Turnover intention* yang berarti keinginan untuk berganti pekerjaan merupakan salah satu bentuk kecenderungan individu keluar atau berpindah organisasi atas dasar berbagai alasan, namun salah satunya yang sering

terjadi adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan yang tinggi dalam suatu organisasi, karyawan juga akan memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sebagai karyawan dan dengan demikian tingkat *turnover* akan berkurang.

Turnover intention dapat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya kompensasi, beban kerja dan *job insecurity*. Faktor utama penyebab karyawan mengundurkan diri dari perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi *turnover* maksudnya dimana kompensasi yang baik dan sistem kompensasi yang responsif terhadap situasi memotivasi karyawan dalam suatu pekerjaan (Qomariah, et al.,2020).Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan (Purba dan Ruslan 2020). Menurut Raihan (2021) juga menyatakan hal yang sama dimana kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Kompensasi menurut Sinambela (2018) merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja, Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuanlain yang ingin diraihny, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya Pada dasarnya motivasi terbesar manusia untuk bekerja adalah agar mendapatkan imbalan untuk dapat menghidupi diri dan keluarganya. Gaji memiliki peranan penting efek pada karyawan dan pertimbangan biaya, organisasi harus merencanakan untuk membayar *karyawan* setiap pekerjaan. Di mana gaji seorang karyawan dinegosiasikan secara independen, kesempatan merasa tidak adil, tidak puas, sehingga posisi tertentu akan sulit untuk diisi (Anwari

2018).

Faktor lain penyebab karyawan mengundurkan diri dari perusahaan adalah beban kerja. Beban kerja adalah situasi yang harus dihadapi pekerja dengan kondisi dimana pekerja harus melaksanakan pekerjaan sesuai ke waktu yang telah ditentukan sebelumnya (Situmorang dan Wardhani 2022). Menurut Situmorang dan Wardhani (2022) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan dan didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Faturahman dan Irwansyah (2020). Jika seseorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang telah diberikan, maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja yang berat. Tapi jika pekerja tidak berhasil, maka tugas dan juga kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja yang terasa berat (Rokhmat, 2021). Beban kerja yang ditanggung karyawan satu dengan yang lainnya berbeda, hal ini disebabkan oleh jenis pekerjaan yang beragam. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Tingginya beban kerja akan membuat karyawan menjadi lelah dan juga membuat karyawan berfikir untuk mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih rasional didalam memberikan beban kerja yang sesuai dengan kompensasi yang diterima karyawan (Rokhmat 2019).

Selain faktor kompensasi dan beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity*. *Job insecurity* dapat didefinisikan sebagai ketakutan karyawan akan kehilangan pekerjaan dan keberadaan mereka pengangguran. *job insecurity* merupakan faktor penting yang mengganggu kesehatan psikologis dan mengurangi motivasi (Zhang, et al., 2020). *Job insecurity*

juga merupakan keadaan psikologis karyawan yang menunjukkan rasa kebingungan atau ketidakamanan akibat perubahan kondisi lingkungan. Seorang karyawan yang merasa pekerjaannya sangat tinggi *job insecurity* memungkinkan meninggalkan pekerjaan. Menurut Elvianita dan Muchtar (2020) menyatakan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Heryanda (2019). Jika *job insecurity* yang dirasakan karyawan dapat terjadi diminimalkan oleh organisasi, karyawan dapat merasa nyaman dan akan membina keterlibatan di tempat kerja.

Mengacu pada Zhang, et al., (2020) *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. Selain itu, (Alghamdi & Arabia 2018) mencirikan *job insecurity* sebagai "kejelasan dalam ketidakberdayaan untuk mengikuti perkembangan yang diinginkan dalam situasi kerja yang dirusak", mereka juga mencirikannya sebagai "kesalahan antara tingkat keamanan seorang individu pertemuan dan level yang mungkin dia sukai." Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan. Mekanisme di balik ketidakamanan pekerjaan dan nya hubungannya dengan kesejahteraan umum dan pekerjaan tertentu. (Richter dan Näswall 2019). Karyawan yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan mengakibatkan naiknya

tingkat *turnover intention* karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Diamond Education yang berpusat di Jalan Bakung No. 66 Kesiman Kertalangu, Kec Denpasar Timur, Bali. Letak Diamond Education yang sangat strategis yaitu berada dikawasan jalan alternatif merupakankawasan umum yang dilalui. Diamond Education merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa layanan bimbingan belajar. Berdasarkan hasil wawancara dengan oprasional manajer Diamond Education, didapatkan bahwa tingkat *turnover* pada Diamond Education cukup tinggi. Tingkat *turnover* karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini

Tabel 1. 1
Tingkat Turnover Karyawan Diamond Education Tahun 2019 – 2022

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Akhir Tahun	Karyawan keluar	Karyawan Masuk	Presentase
2019	57	62	5	10	8,40 %
2020	62	58	8	4	13,33%
2021	58	55	9	6	15,92%
2022	55	60	10	5	17,39 %

Sumber: Diamond Education (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat tingkat *turnover* yang terjadi pada Diamond Education dari tahun ke tahun terus meningkat, puncaknya pada tahun 2022 hingga menyentuh angka 10 orang dengan presentase 17,39 % karyawan keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan. *Turnover* karyawan yang cukup tinggi mengakibatkan tidak sebandingnya antara karyawan yang masuk dan yang keluar, yang akan berdampak pada kegiatan pelayanan. Faktor yang menyebabkan banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan tidak terlepas dari pengaruh kompensasi, beban kerja dan *job insecurity*.

Fenomena yang terjadi pada Diamond Education berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan adalah banyaknya keluhan mengenai kompensasi yang diterima oleh karyawan. Disamping itu pula karyawan merasa gelisah, merasa tidak aman mengenai status system pekerjaan yang kurang operasional. Beban kerja yang karyawan terima dirasa lebih berat dikarenakan tuntutan untuk mencapai target terlalu tinggi. Hal ini disebabkan karena banyak bimbingan belajar di area dimana outlet didirikan. Apabila jumlah target tidak sesuai maka karyawan ditekan untuk terus sebar brosur sebagai media promosi tanpa adanya imbalan, Adapun beban kerja lainnya yang dirasakan dimana mereka harus mengikuti SOP yang berubah rubah setiap bulannya.

Dilihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniasari (2020) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut Kerubo (2019) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari penelitian Aprillianti, Mansur dan Ningrum (2023) menyatakan bahwa variable beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan dari penelitian Gayatri dan Muttaqiyathun (2020) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dan Lestari (2020) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan dari penelitian Elvianita dan Muchtar (2020) menyatakan *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Diamond Education Denpasar, Bali”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Diamond Education?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Diamond Education?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Diamond Education?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Diamond Education.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* Diamond Education.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan Diamond Education.

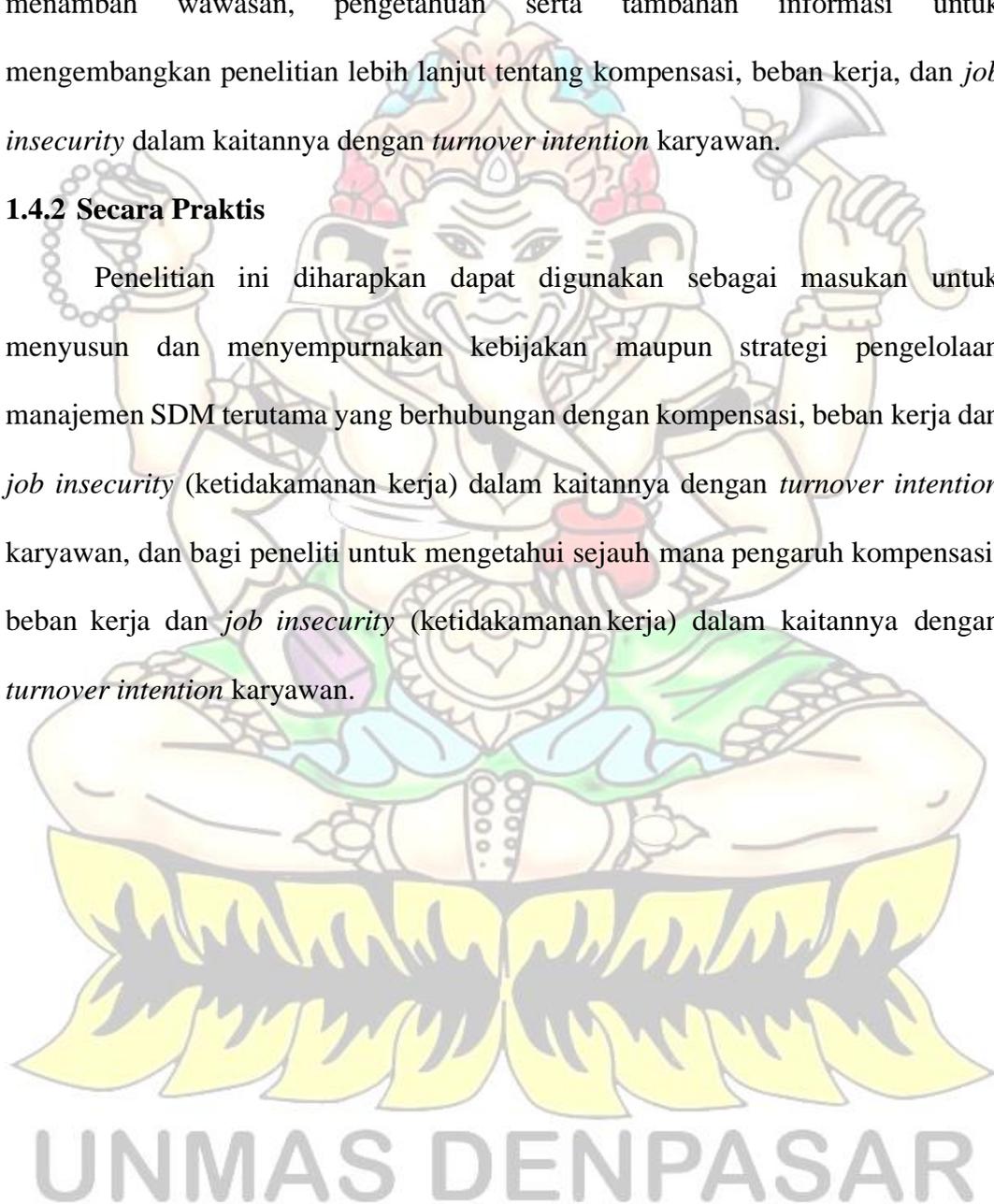
1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memehui bahan referensi menambah wawasan, pengetahuan serta tambahan informasi untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity* dalam kaitannya dengan *turnover intention* karyawan.

1.4.2 Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk menyusun dan menyempurnakan kebijakan maupun strategi pengelolaan manajemen SDM terutama yang berhubungan dengan kompensasi, beban kerja dan *job insecurity* (ketidakamanan kerja) dalam kaitannya dengan *turnover intention* karyawan, dan bagi peneliti untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi, beban kerja dan *job insecurity* (ketidakamanan kerja) dalam kaitannya dengan *turnover intention* karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*)

Theory of Planned Behavior atau Teori Perilaku Terencana adalah bentuk perkembangan baru dari *Theory of Reasoned Action*. Teori perilaku terencana yaitu suatu struktur model yang dirancang untuk menggambarkan perilaku individu tertentu. Faktor inti dari perilaku individu adalah perilaku tertentu yang mempunyai hubungan terhadap perilaku individu (*behavior intention*) yang dapat memberi pengaruh terhadap perilaku tersebut. Ada beberapa komponen yang bisa memberi pengaruh niat seseorang berperilaku, yaitu: (1) sikap (*attitude*), (2) norma subjektif (*subjective norm*), dan (3) persepsi kontrol keberlakuan (*perceived behavior control*) (Ajzen, 2002). Teori Perilaku Terencana (TPB) mengasumsikan bahwa manusia cerdas dan sistematis menggunakan informasi yang tersedia bagi mereka (Achmat, 2010).

Sikap menggambarkan suatu ekspresi emosi individu yang mencerminkan suka atau tidak sukanya akan sebuah objek. Sikap pribadi merupakan dampak akan proses psikologis, sehingga hubungan ini tidak akan mampu dilihat atau diamati secara langsung, tetapi tergantung pada apa yang sedang dilakukan atau sedang dikatakan (Suprapti, 2010). Norma subjektif adalah pendapat pribadi tentang harapan orang-orang disekitarnya baik individu atau kelompok yang bisa mempengaruhi individu melakukan suatu perilaku. Norma-norma ini dapat digunakan sebagai bentuk fungsi keyakinan, terutama perilaku yang disetujui atau tidak disetujui oleh individu (Achmat, 2010).

Menurut Ajzen (2002) norma subjektif adalah pandangan pribadi tentang norma, orang-orang disekitarnya, dan motivasi pribadi untuk mengikuti norma. Persepsi kontrol berperilaku (*perceived behavior control*) menunjukkan efikasi diri seseorang dalam melakukan perilaku. Dalam model Teori Perilaku Terencana (TPB), persepsi kontrol berperilaku (*perceived behavior control*) beracuan pada anggapan seseorang tentang kesulitan melakukan tindakan yang diinginkan, dan keyakinan bahwa sumber daya dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan perilaku tertentu tersedia (Ajzen, 2005). Jika seorang individu tidak memiliki sumber daya atau kesempatan, bahkan jika mereka mempunyai perilaku yang positif dan mereka yakin kalau seseorang yang mereka anggap penting akan menyetujuinya, mereka tidak akan cenderung membentuk niat untuk melakukan perilaku tertentu. Persepsi kontrol perilaku memberikan pengaruh berperilaku seseorang baik itu secara langsung maupun tidak (Achmat, 2010).

Theory ini digunakan dalam penelitian karena lebih bersifat dinamis dalam memprediksi perilaku seseorang, dan teori ini juga merupakan teori yang menjelaskan penyebab timbulnya intensi berperilaku seseorang. Yang dimaksud didalamnya adalah niat atau suatu keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu hal di masa yang akan datang. Dari penelitian ini intensi yang dimaksud adalah keluar dari perusahaan (*turnover intention*) yang disebabkan oleh factor kompensasi, beban kerja dan *job insecurity*.

2.1.2 Turnover Intention

Menurut Scanlan & Still (2019). *Turnover intention* yang berarti keinginan untuk berganti pekerjaan merupakan salah satu bentuk kecenderungan individu keluar atau berpindah organisasi atas dasar berbagai alasan, namun salah satunya

yang sering terjadi adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan yang tinggi dalam suatu organisasi, karyawan juga akan memiliki tingkat keterlibatan yang. *Turnover Intention* adalah kemauan karyawan yang disengaja dan sadar untuk meninggalkan organisasi diantisipasi masa depan (Alghamdi & Arabia, 2018). *Turnover Intention* merupakan niat atau pemikiran yang muncul dari individu terkait dengan masa depannya eksistensinya dalam suatu organisasi (Sumrahadi, et al., 2019). *Turnover Intention* bukan hanya sebagai tanda peringatan dari karyawan yang akan meninggalkannya organisasi tetapi juga merupakan faktor dari mana perubahan pekerja dalam organisasi dan posisi kerja selanjutnya dapat diantisipasi secara layak (Sun, et al., 2021).

Turnover Intention adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi berupa berhenti bekerja atau pindah ke organisasi lain karena merasa tidak nyaman dan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover intention* haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilikumanusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandangindividu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan berdampak cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Lompoliu, dkk. 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa *Turnover intention* sendiri mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu. Apabila perusahaan tidak dapat mengelola karyawannya dengan baik, ini akan menjadi masalah bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi segala sektor yang ada

didalam perusahaan.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan keinginan karyawan untuk mencari tempat kerja lain. Tedjo (2018) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* diantaranya:

a. Stres kerja

Stres adalah masalah yang sering dialami oleh karyawan. Stres merupakan segala situasi dimana tuntutan non spesifik mengharuskan seorang individu untuk merespon atau melakukan tindakan dan fenomena universal dimana setiap orang mengalaminya sehingga dapat memberi dampak secara total baik fisik, emosi, intelektual, sosial, dan spiritual.

Stres disebabkan karena seseorang mengalami ketegangan atau kecemasan dari adanya kondisi yang mempengaruhinya, baik dari luar maupun dari dalam. Stres kerja yang terlalu tinggi memberikan pengaruh buruk terhadap individu dan organisasi. Stres memiliki arti yang berbeda pada setiap individu tergantung bagaimana individu tersebut merespon masalah yang dihadapinya.

b. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan merupakan sekelompok orang yang sedang melakukan pekerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang jelas baik secara fungsional, organisasi, dan jenis pekerjaan (tugas). Semakin bagus hubungan antar karyawan akan menurunkan tingkat *turnover intention* yang terjadi begitupun sebaliknya semakin jelek hubungan karyawan maka tingkat *turnover intention* akan semakin tinggi.

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan berupa fisik maupun non fisik. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dapat mengurangi terjadinya *turnover*, memperoleh karyawan yang bermutu, dan karyawan juga merasa dihargai atas prestasi kerjanya.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik sertabanyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi pekerja.

e. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggung jawabnya telahdijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasilkerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan pegawai di tempat kerja dikatakan dapat mengarah pada tindakan keluar-meninggalkanorganisasi, suara- aktif konstruktif, kesetiaan- pasif optimis, dan pengabaian- pasif mengabaikan perintah dan larangan.

f. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berperan dalam memberikan arah bagaimana perilaku dari anggota organisasi. Perilaku tersebut termasuk bagaimana anggota organisasi berinteraksi satu sama lain dan melakukan berbagai aktivitas sesuai dengan perannya dalam organisasi.

g. Komitmen Organisasi

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dengan berkomitmen pun akan mengurangi intensi untuk meninggalkan perusahaan atau intensi *turnover*.

Sedangkan menurut Karomah (2020) menyebutkan ada beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Individu

Sebuah organisasi adalah salah satu wadah yang memiliki tujuan yang telah ditentukan secara bersama oleh pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya perlunya interaksi antar karyawan yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Namun karakter tiap individu juga mempengaruhi cara interaksi

individu tiap karyawan dapat mempengaruhi keinginan untuk berpindah kerja seperti umur, pendidikan, dan status perkawinan.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan meliputi lingkungan fisik ataupun sosial. Lingkungan fisik sedangkan sosial meliputi social budaya yang ada pada di lingkungan kerjanya dan kualitas keidupan kerja.

c. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individu kepuasan kerja merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti pada model *intention to leave*. Kepuasan kerja mempunyai aspek berhubungan dengan keinginan untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan gaji, kepuasan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi pekerjaan

d. Komitmen Organisasi

Pada studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang ikut menjelaskan bagaimana proses bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu seluruh organisasi sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional individu dengan aspek kusus dari pekerjaan.

2. Indikator *Turnover Intention*

Karyawan biasanya akan menunjukkan perilaku tertentu mengindikasikan keinginannya untuk pindah kerja. Tabroni dan Maksun (2018) menjelaskan indikator *turnover intention* adalah:

a) Absensi yang meningkat.

Karyawan yang sudah mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan akan sering melakukan absen kerja atau bolos kerja serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya mulai menurun.

b) Mulai malas bekerja

Karyawan yang ingin berpindah kerja biasanya ditandai dengan meningkatnya kemalasan lalu dilanjutkan dengan mencari tempat kerja yang menurutnya mampu memenuhi semua keinginannya. Kemalasan dapat ditunjukkan melalui keterlambatan karyawan datang ke tempat kerja.

c) Peningkatan pelanggaran tata tertib

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang ingin melakukan *turnover*. Karyawan akan sering melakukan pelanggaran peraturan perusahaan seperti meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya dan pelanggaran lainnya.

d) Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan akan semakin kritis dalam menghadapi kebijakan perusahaan dan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lainnya yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan. Perilaku positif yang berbeda dari biasanya

Dengan indikator karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan positif karyawan meningkat jauh. Adapun indikator untuk mengukur *turnover intention* menurut Haimah (2018) yaitu:

a. Pikiran untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

b. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaanlain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yangdirasa lebih baik.

c. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.1.3 Kompensasi

Menurut Arninda (2023) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka buat untuk organisasi, baik finansial maupun non-finansial. Menurut Sutikno (2020) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atau penggantian kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Kompensasi menurut Sinambela (2018) merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja, Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau

mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya. Pada dasarnya motivasi terbesar manusia untuk bekerja adalah agar mendapatkan imbalan untuk dapat menghidupi diri dan keluarganya.

Menurut Gustiandari (2020) kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya yang berasal dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja yang besar dihasilkan oleh karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa yang mampu memberikan kepuasan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah diselesaikan (Ilham, dkk. 2022). Berdasarkan beberapa pendapat tentang kompensasi dapat disimpulkan kompensasi adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Malayu (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka

tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Peraturan Pemerintah,

Undang-Undang dan Keppres Pemerintah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab

yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

Menurut Kaparang (2019) faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

- a. Permintaan dan penawaran
 - b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
 - c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
 - d. Posisi jabatan
 - e. Kondisi perekonomian nasional
 - f. Produktifitas dan kinerja karyawan
 - g. Jenis dan sifat pekerjaan
 - h. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
2. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Anwari (2018) yaitu:

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan, atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Bonus merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*Pay for performance plan*).

c. Tunjangan

Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan diberikan kepada karyawan yang telah diangkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Nuraeni (2020), indikator dari kompensasi sebagai berikut:

- a. Kesesuaian gaji dengan kontribusi sebagai balas jasa terhadap karyawan,
- b. Upah sebagai bentuk imbalan langsung terhadap karyawan,
- c. Bonus atau insentif yang diberikan
- d. Adanya asuransi kesehatan dan keselamatan dan
- e. Adanya tunjangan.

2.1.4 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah situasi yang harus dihadapi pekerja dengan kondisi dimana pekerja harus melaksanakan pekerjaan sesuai ke waktu yang telah ditentukan sebelumnya (Situmorang dan Wardhani 2022). Jika seseorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang telah diberikan, maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja yang berat. Tapi jika pekerja tidak berhasil, maka tugas dan juga kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja yang terasa berat (Rokhmat, 2019). Beban kerja yang ditanggung karyawan satu dengan yang lainnya berbeda, hal ini disebabkan oleh jenis pekerjaan yang beragam.

Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Tingginya beban kerja akan membuat karyawan menjadi lelah dan juga membuat karyawan berfikir untuk mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih rasional didalam memberikan beban kerja yang sesuai dengan kompensasi yang diterima karyawan. Tulangow (2018) mendefinisikan beban kerja sebagai serangkaian tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan unit organisasi yang akan harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Beban kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan karyawan karena terlalu banyak tekanan sehingga banyak karyawan yang memutuskan untuk pindah kerja (Arshad, et al., 2020).

Wardati (2018) menyatakan beban kerja terdiri dari tiga kategori diantaranya:

a. Beban kerja diatas normal

Beban tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan dengan jangka waktu tertentu dan pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuan seseorang.

b. Beban kerja normal

Beban tersebut sesuai dengan batas kemampuan seseorang dan waktu yang diberikan.

c. Beban kerja dibawah normal

Beban kerja tersebut memiliki waktu yang lebih banyak dengan jumlah pekerjaan yang sedikit.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa beban

kerja adalah sejumlah aktivitas yang harus dilaksanakan atau tugas yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi work overload yang menyebabkan timbulnya stres dan dapat berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Asriani (2018), ada tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah:

a. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Faktor tuntutan tugas yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

b. Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat usaha.

c. Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

Menurut Tarwaka (2021), faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja dibagi menjadi dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Diantaranya:

a. Faktor Eksternal

Faktor yang bersumber dari luar tubuh pekerja yang biasanya berkaitan dengan situasi ataupun kondisi kerja yang dapat memberikan beban tambahan jasmani dan rohani pekerja. Secara umum yang termasuk kedalam beban kerja eksternal ialah tugas, organisasi dan kondisi kerja.

b. Tugas

Tugas yang dikerjakan bersifat fisik dan mental. Dalam hal ini yang dimaksud dengan tugas yang bersifat fisik seperti tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, beban yang diangkut, alat bantu kerja dan sarana informasi. Sedangkan tugas mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan yang akan mempengaruhi emosi pekerja serta tanggung jawab terhadap tugas.

c. Organisasi Kerja

Dalam organisasi kerja yang dimaksud meliputi lama waktu bekerja, waktu istirahat, pergantian jam kerja, shift malam, sistem upah dan kerja, suasana kerja, model struktur organisasi, pemberian tugas dan wewenang.

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi beban kerja tambahan yang akandirasakan oleh pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja diantaranya, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja yang tidak sesuai bisa mempengaruhi serta menambah beban kerja seseorang.

e. Faktor Internal

Faktor yang bersumber dari dalam tubuh pekerja karena reaksi yang timbul dari faktor beban kerja eksternal. Faktor internal dari beban kerja yaitu faktor somatis seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi dan faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

3. Indikator Beban Kerja

Indikator-indikator beban kerja menurut Rokhmat (2019) adalah:

- a. Target yang Harus Dicapai Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan finishing. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kondisi Pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- c. Standar Pekerjaan Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Budiasa (2021), adapun dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

- a. Beban mental (*mental effort load*), adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Seperti

pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan pekerjaan tidak sesuai kompetensi.

- b. Beban waktu (*time load*), adalah beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas - tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan seperti kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, deadline, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur) dan tidak punya waktu luang
- c. Beban fisik (*physical load*), adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan seperti pekerjaan berlebih dan tugas tambahan.

2.1.5 Job Insecurity

Job insecurity dapat didefinisikan sebagai ketakutan karyawan akan kehilangan pekerjaan dan keberadaan mereka pengangguran. *job insecurity* merupakan faktor penting yang mengganggu kesehatan psikologis dan mengurangi motivasi (Zhang, et al., 2020). *job insecurity* juga merupakan keadaan psikologis karyawan yang menunjukkan rasa kebingungan atau ketidakamanan akibat perubahan kondisi lingkungan. Seorang karyawan yang merasa pekerjaannya sangat tinggi *job insecurity* memungkinkan meninggalkan pekerjaan. Jika *job insecurity* yang dirasakan karyawan dapat terjadi diminimalkan oleh organisasi, karyawan dapat merasa nyaman dan akan membina keterlibatan di tempat kerja.

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. Selain itu, Alghamdi & Arabia (2018) mencirikan *job insecurity* sebagai "jelas ketidakberdayaan untuk mengikuti perkembangan yang diinginkan dalam situasi kerja yang dirusak", mereka juga mencirikannya sebagai "kesalahan antara tingkat keamanan seorang individu pertemuan dan level yang mungkin dia sukai." Karyawan yang memiliki *job insecurity* terhadap kelangsungan pekerjaannya cenderung merasa tidak puas jika dibandingkan dengan mereka yang merasakan kepastian masa depan pekerjaannya (Heryanda, 2019). Sedangkan karyawan yang tidak aman serta ragu-ragu ketika peristiwa negatif yang dirasakan benar-benar akan terjadi, yang membuat mereka berada di bawah tekanan dan memiliki dampak negatif pada sikap dan perilaku mereka di pekerjaan, seperti rencana untuk berhenti, kurangnya komitmen, dan kekurangan kepuasan (Niesen, et al., 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan terancam, khawatir, dan rasa ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akandatang.

1. Faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Azis (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* berada pada level atau tingkatan yang berbeda, yaitu:

- a. Kondisi Lingkungan dan organisasional, misalnya komunikasi organisasional dan perubah organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *down-sizing*, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan.

- b. Karakteristik individual dan jabatan, yaitu: umur, gender, status sosial ekonomi, pendidikan, posisi pada perusahaan, dan pengalaman kerja sebelumnya.
- c. Karakteristik personal karyawan, misalnya: *locus of control*, *self-esteem*, dan rasa kebersamaan.

Menurut Mayora dan Sihombing (2023) faktor – factor dari *job insecurity* antara lain:

- a. Usia
- b. jenis kelamin
- c. masa kerja status perkawinan
- d. tingkat pendidikan.

2. Indikator *Job Insecurity*

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *job insecurity* menurut (Karomah, 2019) yaitu:

a. Konflik Peran

Ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspetasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran (*role conflict*). Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Pada tingkat ekstren, hal ini dapat meliputi situasi–situasi di mana dua atau lebih ekspetasi peran saling bertentangan

b. Ketidakjelasan peran

Ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan

c. Perubahan organisasi

Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampingan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen.

d. Lokus kendali

Merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal (*internal*) adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Eksternal adalah individu yang yakin bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan. Lokus kendali merupakan suatu indikator evaluasi diri karena individu yang berfikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memiliki kepercayaan diri.

Menurut Oley tewel dan dutulong 2023 Indikator dari *job insecurity* yang digunakan:

- a. Arti pekerjaan bagi individu
- b. Tingkat ancaman yang dirasakan bagi karyawan
- c. Tingkat ancaman yang mungkin terjadi
- d. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu
- e. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari (2020) yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan JNE Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan JNE Jember. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuisisioner dan study pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah 162 karyawan dan sample sebanyak 100 karyawan dengan teknik purposive sampling. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa bahwa variable *job insecurity*, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan dan variable kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan JNE Jember. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama sama menggunakan variable kompensasi, beban kerja dan *job insecurity* sebagai variable X dan *turnover intention* sebagai variable Y serta sama dalam alat analisis yaitu regresi linier berganda dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuisisioner dan study pustaka. Dan terdapat perbedaan pada lokasi, populasi, sampel dan waktu penelitian.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Qomariah, Sanosra dan Firdiansyah (2020) tentang *Effect of Organizational Climate, Compensation and Job Satisfaction*

on Turnover Intention. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dan menganalisis pengaruh iklim organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Institut Pendidikan Muhammadiyah Lumajang. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan PT SMA dan SMK Muhammadiyah Lumajang yang sampel yang berjumlah 137 orang. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji alat ukur berupa daftar pertanyaan. Alat analisis yang digunakan adalah SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama sama menggunakan variable kompensasi sebagai variable X dan *turnoverintention* sebagai variable Y, dan terdapat perbedaan pada alat analisis, lokasi, populasi, sampel dan waktu penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Raihan (2021) yang berjudul “*Influence Compensation, Workload and Job Satisfaction to Turnover Intention*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* karyawan di PT. XYZ. Data penelitian merupakan data yang dikumpulkan dari hasil wawancara, kuesioner dan data pendukung dari PT. XYZ selama 3 tahun berturut-turut dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Dari populasi sebanyak 125 orang, sampel yang digunakan juga sebanyak 95 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja secara

bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama sama menggunakan variable kompensasi dan beban kerja sebagai ariable X dan *turnover intention* sebagai variable Y serta sama dalam alat analisis yaitu regresi linier berganda dan terdapat perbedaan pada lokasi, populasi, sampel dan waktu penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Purba dan Ruslan (2020) tentang *Influence Compensation, Career Development and Job Satisfaction to Turnover Intention*. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* karyawan di PT. XYZ Data Penelitian merupakan data yang dikumpulkan dari wawancara, kuesioner dan data pendukung dari PT. XYZ selama 3 tahun berturut-turut dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Dari jumlah populasi 156 orang, sampel yang digunakan adalah 113 orang juga. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan

kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama dalam alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan sama dalam menggunakan variable kompensasi sebagai ariable X dan *turnover intention* sebagai variable Y, dan terdapat perbedaan pada lokasi, populasi, sampel dan waktu penelitian.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Kerubo, Nguyo, Odhiambo, Kangure (2019) tentang “*Effect of Compensation on Turnover among Nursing Employees at National Referral Hospitals in Kenya*”. Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap pergantian karyawan perawat di PT rumah sakit rujukan nasional di Kenya. Penelitian ini mengadopsi desain penelitian mixed methods dan menggunakan simple random sampling untuk memilih sampel 315 responden dari 1779 perawat terdaftar yang bekerja di 12 rujukan nasional rumah sakit di Kenya. Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap pergantian karyawan perawat di rumah sakit ini. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah menggunakan variable kompensasi sebagai ariable X dan *turnover intention* sebagai variable Y, dan terdapat perbedaan pada alat analisis, lokasi, populasi, sampel dan waktu penelitian.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Sihotang (2021) tentang *The Effect of Compensation, Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Turnover Intention*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap intensitas *turnover* karyawan, gaya kepemimpinan transformasional terhadap intensitas *turnover* karyawan dan

untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover* karyawan. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan bagian operasi dan pemeliharaan di PT. Lestari Banten Energi berjumlah 42 orang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa kuesioner. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel X dan *turnover intention* sebagai variabel Y dan metode pendekatan kuantitatif. Dan terdapat perbedaan pada alat analisis lokasi, populasi, sampel dan waktu penelitian.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Masta dan Rianto (2020) tentang The Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support and Workload on Turnover Intention Sharia Banking Company in Jakarta Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat efek kepemimpinan transformasional, persepsi dukungan organisasi dan beban kerja pada turnover Intention di salah satu perbankan syariah di Jakarta. Sampel dari yang diteliti adalah karyawan yang bekerja pada salah satu perbankan syariah di Jakarta. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan nonprobabilitas teknik yaitu purposive sampling dengan rumus Slovin sebanyak 101 orang. Penelitian ini dilakukan

secara kuantitatif, dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, persepsi dukungan organisasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama sama menggunakan variable beban sebagai ariable X dan turnover intention sebagai variable Y, menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan pendekatan kuantitatif. Dan terdapat perbedaan pada lokasi, populasi, sampel dan waktu penelitian.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Situmorang dan Wardhani (2022) tentang *The Influence of Transformational Leadership Style, Workload and Job Satisfaction on Turnover Intention*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Dhanistha Surya Nusantara yang berlokasi di DKI Jakarta, dengan sampel 117 pekerja yang penentuannya didasarkan pada penggunaan rumus slovin. Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Hasil penelitian adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama sama menggunakan variable beban sebagai ariable X dan *turnover intention* sebagai variable Y, dan terdapat perbedaan

pada lokasi, populasi, sampel dan waktu penelitian dan alat analisisnya.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Faturrahman, Parmintodan Irwansyah (2020) tentang *Analysis of the effect of work stress, work load and worl environment turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan terhadap *turnover intention* pegawai non PNS. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Sampel dalam penelitian adalah 100 karyawan yang besar sampelnya ditentukan melalui rumus Slovin. Metode analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan regresi berganda. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel X1 (stres kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (*turnover intention*). Variabel X2 (beban kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (*turnover intentions*). Variabel X3 (lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (*turnover intention*). Dan diketahui bahwa variabel X1 (stres kerja), X2 (beban kerja) dan X3 (lingkungan kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (*turnover intention*). Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda, variable beban kerja sebagai variable X dan *turnover intention* sebagai variable Y. Dan terdapat perbedaan pada lokasi, populasi, sampel dan waktu penelitian.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Gayatri dan Muttaqiyathun (2020) tentang “Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenia”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh job insecurity, beban kerja,

kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan milenial. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak di kantor XX Yogyakarta. Jumlah karyawan seluruhnya adalah 65 orang sehingga digunakan teknik sampling jenuh. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah melewati pengujian validitas dan reliabilitas. Kemudian pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan alat analisis linier berganda dan pendekatan kuantitatif, sama dalam menggunakan variabel beban sebagai variabel X dan *turnover intention* sebagai variabel Y. Dan terdapat perbedaan pada lokasi, populasi, sampel dan waktu penelitian.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Elvianita dan Muchtar (2020) tentang *The Effect of Job Insecurity, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention at Andalas University Hospital*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention di rumah sakit pendidikan Universitas Andalas. Jenis penelitian ini bersifat eksplanatori. Populasi penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Pendidikan Universitas Andalas Padang. Sampel dalam penelitian ini adalah PNS non medis non PNS di Rumah Sakit Universitas Andalas Padang sebanyak 86 responden. Instrumen penelitian

berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden. Analisis data menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian ini job insecurity, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention di Rumah Sakit Universitas Andalas. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama sama menggunakan variable job insecurity sebagai variable X dan turnover intention sebagai variable Y. Dan terdapat perbedaan pada alat analisis yang digunakan, lokasi, populasi, sampel dan waktu penelitian.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasar, dan Lestari (2020) tentang *Effect of Leadership Style, Workload and Job Insecurity on Turnover Intention*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan, beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian adalah 123 orang dengan sampel sebanyak 55 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama sama menggunakan variable *job insecurity* sebagai variable X dan *turnover intention* sebagai variable Y dan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Dan terdapat perbedaan pada lokasi, populasi, sampel dan waktu penelitian.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Gunaningrat (2022) tentang Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap

Turnover Intention Karyawan di PT. Liebra Permana Wonogiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT Liebra Permana. Penelitian ini menggunakan Non-Probability Sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja, sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah *turnover intention*. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan beban kerja mempengaruhi *turnover intention*. Namun secara parsial, hanya stres kerja yang berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda, variable beban kerja sebagai variable X dan *turnover intention* sebagai variable Y. Danterdapat perbedaan pada lokasi, populasi, sampel dan waktu penelitian.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Septianingsih dan Iskkandar (2022) yang berjudul “The Effect of Islamic Work Ethics, Job Insecurity and Work-Family Conflict on Turnover Intention with Job Satisfaction as Intervening Variable: Case Study of PT Nada Surya Tunggal Pringapus”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Etika Kerja Islami, Job Insecurity, dan Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Nada Surya Tunggal

Pringapus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nada Surya Tunggal yang berjumlah 278 karyawan. Untuk metode pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan menetapkan kriteria untuk memperoleh sampel penelitian dan didapatkan sebanyak 74 karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention, variabel Job Insecurity berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention sedangkan variabel Work-Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama sama menggunakan variable job insecurity sebagai variable X dan turnover intention sebagai variable Y, dan terdapat perbedaan pada lokasi, populasi, sampel dan waktu penelitian.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Septianingsih dan Iskkandar (2022) yang berjudul “Pengaruh pengembangan karir dan *job insecurity* pada *turnover* di PT. BPR Nusamba Mengwi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan *job insecurity* pada *turnover* niat di PT. BPR Nusamba Mengwi secara parsial dan simultan. Penelitian dilakukan di PT. BPR Nusamba Mengwi. Jumlah responden yang diambil sebanyak 77 karyawan dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan analisis, ditemukan bahwa pengembangan karir dan *job insecurity* memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. BPR Nusamba Mengwi. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang

adalah sama sama menggunakan variable job insecurity sebagai variable X dan *turnover intention* sebagai variable Y, sama pada alat analisis yaitu regresi linier berganda. Dan terdapat perbedaan pada lokasi, populasi, sampel dan waktu penelitian.

