

# ***Determinants Turnover Intention Karyawan pada Industri Perhotelan Mewah: Peran Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja***

**Ni Kadek Ratna Anjelina Sari<sup>1</sup>, Cokorda Gede Putra Yudistira<sup>2</sup>, Leni Anggraini Susanti<sup>3</sup>**

*Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali*  
corresponding author email: ratnaanjelina10@gmail.com

## **How to cite (in APA style):**

Sari, N.K.R.A., Yudistira, C.G.P., & Susanti, L.A. (2026). *Determinants Turnover Intention Karyawan pada Industri Perhotelan Mewah: Peran Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja*. *Warmadewa Management and Business Journal*, 8(2), Pages. 124-135.

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *job satisfaction* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan resort mewah di Ubud, Bali. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan sampel sebanyak 72 responden. Analisis data dilakukan menggunakan Regresi Linear Berganda melalui SPSS 26. Hasil uji t menunjukkan *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ( $t=-5,837; p<0,05$ ), dengan optimasi kompensasi sebagai penekan utama niat keluar. Sebaliknya, *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan ( $t=10,396; p<0,05$ ) serta menjadi prediktor paling dominan dalam memicu niat pengunduran diri akibat ketidakpastian status kerja dan karier. Secara simultan (uji F), kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ( $F=54,089; p<0,05$ ) dengan kontribusi determinasi (R-Square) sebesar 61,1%, sementara 38,9% sisanya dipengaruhi faktor luar. Implikasi praktis mengharuskan manajemen merancang career pathing transparan dan meningkatkan bimbingan solutif atasan demi stabilitas retensi SDM.

Kata Kunci: *Job Satisfaction, Job Insecurity, Turnover Intention, Perhotelan.*

## **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of job satisfaction and job insecurity on employee turnover intention at a luxury resort in Ubud, Bali. A quantitative causal associative method was employed with a total sample of 72 respondents. Data were analyzed using Multiple Linear Regression via SPSS 26. The t-test results indicate that job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention ( $t=-5.837; p<0.05$ ), with compensation optimization as the primary anchor. Conversely, job insecurity has a significant positive effect ( $t=10.396; p<0.05$ ) and acts as the most dominant predictor stimulating resignation due to employment status and career uncertainty. Simultaneously (F-test), both variables significantly influence turnover intention ( $F=54.089; p<0.05$ ) with an R-Square of 61.1%, while 38.9% is explained by external factors. Practical implications require management to design transparent career pathing and enhance solution-oriented supervision to strengthen human resource retention.*

*Keywords: Job Satisfaction, Job Insecurity, Turnover Intention, Luxury Hospitality*

## PENDAHULUAN

Eksistensi Provinsi Bali memiliki keterikatan yang sangat kuat dengan sektor pariwisata sebagai motor penggerak ekonomi utamanya. Di tengah ketatnya persaingan pasar akomodasi, elemen esensial yang menjadi penentu utama keberhasilan organisasi terletak pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Tenaga kerja yang kompeten, loyal, dan merasakan kepuasan kerja optimal merupakan aset strategis yang memperkuat daya tahan perusahaan sekaligus meningkatkan keunggulan kompetitif ([Adi et al., 2024](#)). Sebaliknya, pengelolaan SDM yang kurang optimal di industri jasa dapat memicu penurunan motivasi dan ketidakpuasan lingkungan kerja. Pada tahap ekstrem, kondisi ini menstimulasi munculnya *turnover intention*, yaitu sinyal awal berupa rencana atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain di masa depan ([Oley et al., 2023](#)). Pada industri perhotelan mewah (*luxury hospitality*), isu perputaran karyawan menjadi tantangan yang sangat krusial karena karakteristik pelayanan kelas atas menuntut profesionalisme prima. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menjadi variabel kunci, di mana perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya muncul apabila apresiasi yang diterima sejalan dengan ekspektasi mereka ([Mangumbahang et al., 2023](#)). Di samping kepuasan, dinamika ekonomi yang fluktuatif memicu munculnya faktor psikologis negatif berupa *job insecurity*. Menurut ([Audina, 2018](#)), *job insecurity* adalah kondisi ketika karyawan merasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan posisinya akibat masa depan karier yang terancam. Interaksi simultan antara kepuasan kerja yang rendah dan ketidakamanan kerja yang tinggi menciptakan "tekanan ganda" yang mengakselerasi *turnover intention*. Secara teoretis, batas kewajaran perputaran staf tahunan berkisar antara 5% hingga 10% ([Ardana, 2017](#)). Namun, tingkat *turnover* pada sektor perhotelan di Indonesia dilaporkan menyentuh angka 11% hingga 38% per tahun, yang dikategorikan sebagai tingkat perputaran yang tinggi ([Wijayanto et al., 2022](#)).

Fenomena ini terindikasi secara nyata pada salah satu resort mewah di kawasan Ubud, Bali, yang mencatatkan tren kenaikan tingkat *turnover* karyawan secara signifikan dalam tiga tahun terakhir, yaitu dari 8,98% (2023), meningkat menjadi 11,50% (2024), hingga menembus angka 12,09% (2025). Lonjakan yang melampaui ambang batas 10% ini mencerminkan adanya gejala kegagalan retensi (*retention failure*). Dampaknya berisiko memicu beban finansial masif akibat biaya rekrutmen ulang serta hilangnya modal intelektual berupa pengetahuan lokal (*local knowledge*) yang menunjang reputasi pelayanan premium. Observasi lapangan menunjukkan adanya ketidakseimbangan beban kerja fluktuatif pada musim kunjungan (*high season*) dengan sistem kompensasi, serta bayang-bayang ketidakpastian stabilitas karier jangka panjang bagi pekerja kontrak. Kondisi paradoks ini nyaman secara sosial namun tidak aman secara struktural menjadi stimulus kuat munculnya niat keluar karyawan.

Eksplorasi terhadap topik ini didukung oleh adanya ketidakkonsistenan hasil (*research gap*) dari penelitian-penelitian terdahulu. ([Wahidah & Anah, 2023](#)) menemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan itu, ([Ismeralda Nurlaila Rosdiani, Mira Nurhikmat, 2025](#)) serta ([Mayora & Sihombing, 2023](#)) membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan niat keluar. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh ([Erliana Nur Rahmadiani & Kusdiyanto, 2024](#)) serta ([Wahyuningtyas & Munauwaroh, 2022](#)) yang menyatakan bahwa aspek kepuasan terkait lingkungan kerja dan faktor organisasi tidak memiliki dampak signifikan dalam mendorong keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Adanya kontradiksi empiris tersebut melandasi pentingnya pengujian kembali dalam konteks industri perhotelan mewah. Berdasarkan uraian tersebut, pertanyaan penelitian yang diajukan meliputi bagaimana pengaruh *job satisfaction* dan *job insecurity* baik secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada resort mewah di Ubud, Bali. Selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* dan *job insecurity* secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada lokus tersebut.

## LITERATURE REVIEW

Model teoretis dalam penelitian ini dibangun untuk menguji mekanisme interaksi antara aspek psikologis positif dan negatif kerja terhadap stabilitas retensi staff pada industri *luxury hospitality*. Hubungan kausalitas antarvariabel dan perumusan hipotesis diuraikan sebagai berikut:

- Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* ( $H_1$ ):  
*Job satisfaction* bertindak sebagai determinan psikologis utama yang menentukan intensitas loyalitas karyawan. Perasaan positif terhadap elemen kompensasi, peluang karier, dan lingkungan kerja secara signifikan mereduksi intensitas pikiran untuk keluar organisasi ([Maranata et al., 2025](#)). Ketika ekspektasi kerja terpenuhi, keterikatan emosional staf akan menguat, sehingga menekan dorongan pencarian alternatif pekerjaan lain di luar Perusahaan ([Azzahrah et al., 2025](#))([Sim Ai Hui et al., 2023](#)).

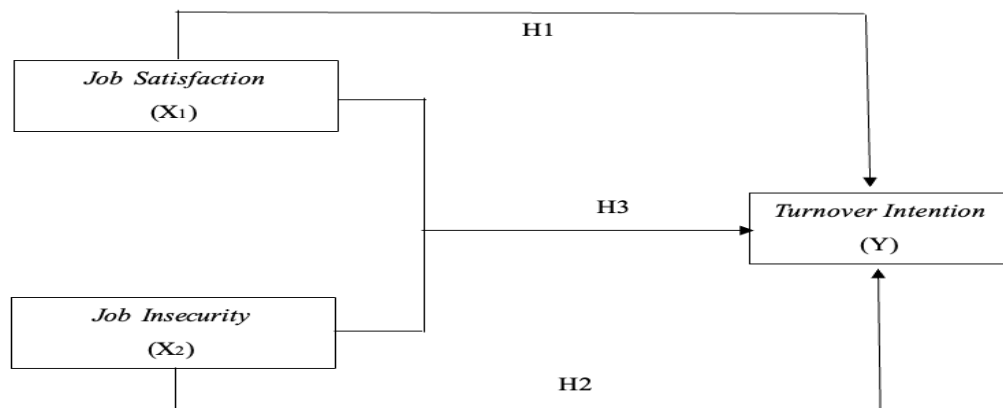
$H_1$ : *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

- Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* ( $H_2$ ):  
Kebalikan dari kepuasan, *job insecurity* menghadirkan tekanan psikologis berupa kecemasan struktural atas ketidakpastian kelangsungan posisi kerja di masa depan ([Ismeralda Nurlaila Rosdiani, Mira Nurhikmat, 2025](#)). Kerentanan status kerja—khususnya pada segmen pekerja kontrak—menstimulasi persepsi risiko finansial, sehingga mendorong individu untuk mengambil keputusan pengunduran diri secara dini (*early termination*) demi mengamankan stabilitas karier yang lebih menjanjikan di tempat lain ([Erliana Nur Rahmadiani & Kusdiyanto, 2024](#)).

$H_2$ : *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

- Pengaruh Simultan *Job Satisfaction* dan *Job Insecurity* ( $H_3$ ):  
Konseptualisasi *turnover intention* tidak dapat ditinjau dari satu dimensi linier tunggal, melainkan integrasi multivariat dari kondisi psikologi kerja ([Azzahrah et al., 2025](#)). Interaksi simultan antara penurunan kepuasan kerja dan eskalasi ketidakamanan kerja menciptakan fenomena "tekanan ganda" (*double pressure*) yang mempercepat kegagalan retensi (*retention failure*) pada level operasional perusahaan secara kolektif ([Ismeralda Nurlaila Rosdiani, Mira Nurhikmat, 2025](#)).

$H_3$ : *Job satisfaction* dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.



Gambar 1. Kerangka Konsep

## METODE PENELITIAN

Pengumpulan data primer mengandalkan kuesioner, maka akurasi metodologi harus diperkuat dengan menyajikan bukti empiris hasil uji validitas dan reliabilitas instrument. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas yang bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel melalui analisis statistik.

Tempat penelitian ini ditetapkan pada salah satu *resort* mewah yang beroperasi di kawasan Ubud, Bali, sebagai representasi industri *luxury hospitality* yang menghadapi dinamika perputaran tenaga kerja yang fluktuatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan dengan status kerja tetap (PKWTT) dan kontrak (PKWT) yang berjumlah 253 orang. Penentuan ukuran sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kelonggaran kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh ukuran sampel minimum sebanyak 72 responden:

$$n = \frac{253}{1 + 253(0,1)^2} = 71,67 \approx 72$$

Teknik penarikan sampel menerapkan metode *probability sampling* melalui pendekatan acak sederhana (*simple random sampling*), di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden tanpa memandang tingkatan strata atau status operasionalnya. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui survei menggunakan instrumen kuesioner terstruktur yang disebarakan secara daring via *Google Form* melalui surat elektronik dan aplikasi pesan instan kepada responden. Selain itu, metode observasi partisipan dijalankan selama masa magang kerja untuk mengamati perilaku alami, interaksi kerja, dan indikasi awal fenomena di lapangan guna memvalidasi data kuantitatif. Data sekunder dihimpun melalui studi dokumentasi internal organisasi berupa catatan angka perputaran staf tahunan, serta sintesis literatur dari jurnal ilmiah yang relevan. Operasionalisasi variabel dilakukan dengan menjabarkan konsep teoretis ke dalam indikator empiris yang diukur menggunakan skala Likert 1–5. Struktur variabel terdiri dari satu variabel dependen, yaitu *turnover intention* (Y) yang mengadopsi teori William H. Mobley dengan indikator: pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, dan keinginan mencari pekerjaan lain. Variabel independen pertama

adalah *job satisfaction* ( $X_1$ ) berdasarkan teori Luthans yang diukur melalui lima indikator: gaji/kompensasi, kesempatan promosi, rekan kerja, pengawasan, dan pekerjaan itu sendiri. Variabel independen kedua adalah *job insecurity* ( $X_2$ ) mengacu pada teori Permatasari dan Laily yang diukur melalui empat indikator: kekhawatiran kehilangan pekerjaan, ketidakpastian masa depan karier, perubahan negatif kondisi kerja, dan kurangnya kontrol terhadap situasi kerja.

Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data komprehensif, dilakukan uji coba instrumen (*pilot test*) kepada 30 responden di luar sampel untuk menguji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , dengan kriteria item dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Uji reliabilitas instrumen menerapkan metode *Cronbach's Alpha*, di mana seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan jika koefisien alfa menunjukkan nilai  $\geq 0,70$ .

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat pemenuhan model regresi linear berganda yang mencakup uji normalitas dengan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinieritas melalui evaluasi nilai *Tolerance* ( $> 0,1$ ) dan *Variance Inflation Factor* ( $VIF < 10$ ), serta uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji Glejser. Setelah asumsi klasik terpenuhi, pengujian dilanjutkan dengan Analisis Regresi Linear Berganda melalui permodelan matematis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pengujian hipotesis parsial dilakukan melalui uji t untuk melihat signifikansi pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  secara individu, sedangkan pengujian simultan dilakukan melalui uji F untuk menilai kelayakan model (*goodness of fit*). Seluruh kriteria pengambilan keputusan uji hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Selanjutnya, analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan variabilitas variabel independen secara kolektif dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Seluruh tahapan komputasi data statistik diolah menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Deskripsi Variabel**

#### **a. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Job Satisfaction -X1)**

Variabel kepuasan kerja diukur melalui instrumen multi-indikator yang mencakup kompensasi, peluang karier, hubungan rekan kerja, pengawasan, dan karakteristik pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan hasil evaluasi, variabel ini menghasilkan nilai minimum sebesar 30, nilai maksimum sempurna sebesar 50, dan skor rerata (*mean*) sebesar 43,61 dengan standar deviasi 5,114.

Melalui identifikasi skor pada masing-masing item pernyataan, ditemukan bahwa indikator kepuasan terhadap kompensasi (*pay*) mencatatkan skor tertinggi, yaitu sebesar 4,49. Fakta empiris ini mengindikasikan bahwa struktur remunerasi, gaji pokok, serta pemenuhan hak finansial yang diterapkan oleh manajemen Padma Resort Ubud dinilai sangat kompetitif dan memadai oleh staf. Sebaliknya, indikator bimbingan solutif serta pengawasan

dari atasan (*supervision*) memperoleh skor terendah, yakni sebesar 4,17. Penurunan skor pada indikator pengawasan ini mencerminkan adanya ruang perbaikan dalam aspek kepemimpinan operasional, di mana karyawan masih merasakan kurangnya dukungan arahan yang solutif dari pihak supervisor ketika menghadapi tekanan kerja di lapangan.

**b. Deskripsi Variabel Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity – X2)**

Evaluasi terhadap persepsi ketidakamanan kerja karyawan menghasilkan rentang nilai dari minimum 27 hingga maksimum 40, dengan perolehan skor rerata sebesar 34,54 dan tingkat sebaran data (standar deviasi) sebesar 3,696. Pada variabel ini, indikator keselarasan volume tanggung jawab dengan fasilitas kerja pendukung mencatatkan skor evaluasi tertinggi sebesar 4,49. Hal ini menunjukkan bahwa dari dimensi lingkungan fisik, pihak resort telah menyediakan infrastruktur dan sarana kerja yang sangat optimal guna menunjang operasional pelayanan kelas atas (*luxury hospitality*). Namun, indikator mengenai kejelasan jenjang karier jangka panjang memperoleh skor terendah sebesar 4,17. Angka ini menjadi indikasi kuat adanya kerentanan psikologis di kalangan staf. Karyawan merasakan kecemasan struktural terkait masa depan posisi kerja mereka, yang erat kaitannya dengan status kepegawaian dan kepastian kontrak kerja di masa mendatang.

**c. Deskripsi Variabel Intensi Keluar Karyawan (Turnover Intention – Y)**

Sebagai variabel dependen, intensi pengunduran diri karyawan mencatatkan nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 30, serta skor rerata akumulatif sebesar 26,15 dengan standar deviasi 2,920. Tingginya akumulasi nilai rerata *turnover intention* ini merefleksikan secara nyata data riil tingkat perputaran karyawan (*turnover rate*) perusahaan yang mengalami tren kenaikan tahunan, yakni dari 8,98% pada tahun 2023, melonjak menjadi 11,50% pada tahun 2024, hingga menembus ambang batas psikologis organisasi sebesar 12,09% pada tahun 2025. Angka deskriptif ini mengonfirmasi bahwa dorongan psikologis karyawan untuk memikirkan ide berhenti (*thinking of quitting*), mencari alternatif lowongan di luar perusahaan (*intent to search*), dan niat untuk meninggalkan organisasi (*intent to leave*) berada pada fase yang krusial untuk segera ditangani.

**2. Hasil Analisis Data**

**a. Karakteristik Data**

Analisis deskriptif terhadap 72 responden menunjukkan bahwa profil psikologis karyawan berada pada kategori yang sangat kondusif. Evaluasi jawaban responden menggunakan interval skala Likert mengindikasikan tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang tinggi, persepsi keamanan kerja (*job insecurity*) yang dikelola dengan baik, serta intensitas niat keluar (*turnover intention*) yang relatif terkendali.

**Tabel 1.**  
Rangkuman Analisis Deskriptif Variabel

| Variabel                                | N  | Min | Max | Mean  | Std. Deviation | Kriteria    |
|-----------------------------------------|----|-----|-----|-------|----------------|-------------|
| <i>Job Satisfaction (X<sub>1</sub>)</i> | 72 | 30  | 50  | 43,61 | 5,114          | Sangat Baik |
| <i>Job Insecurity (X<sub>2</sub>)</i>   | 72 | 27  | 40  | 34,54 | 3,696          | Sangat Baik |
| <i>Turnover Intention (Y)</i>           | 72 | 18  | 30  | 26,15 | 2,920          | Sangat Baik |

Pada variabel  $X_1$ , indikator kepuasan terhadap kompensasi sebagai motivator kerja mencatatkan skor tertinggi (4,49), sementara fungsi bimbingan solutif dari atasan menjadi skor terendah (4,17). Pada variabel  $X_2$ , keselarasan volume tanggung jawab dengan fasilitas pendukung dinilai sangat optimal (4,49), sedangkan kebutuhan akan kejelasan jenjang karier jangka panjang menjadi aspek yang paling memerlukan perhatian (4,17).

**b. Pengujian Instrumen dan Asumsi Klasik**

• **Uji Instrumen:**

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Hasil uji validitas ditunjukkan pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Validitas

| No | Variabel                   | Indikator | R <sub>hitung</sub> | Keterangan |
|----|----------------------------|-----------|---------------------|------------|
| 1  | <i>Job Satisfaction</i>    | X1.1      | 0,685               | Valid      |
|    |                            | X1.2      | 0,746               | Valid      |
|    |                            | X1.3      | 0,694               | Valid      |
|    |                            | X1.4      | 0,763               | Valid      |
|    |                            | X1.5      | 0,709               | Valid      |
|    |                            | X1.6      | 0,810               | Valid      |
|    |                            | X1.7      | 0,754               | Valid      |
|    |                            | X1.8      | 0,781               | Valid      |
|    |                            | X1.9      | 0,732               | Valid      |
|    |                            | X1.10     | 0,835               | Valid      |
| 2  | <i>Job Insecurity</i>      | X2.1      | 0,755               | Valid      |
|    |                            | X2.2      | 0,665               | Valid      |
|    |                            | X2.3      | 0,721               | Valid      |
|    |                            | X2.4      | 0,720               | Valid      |
|    |                            | X2.5      | 0,784               | Valid      |
|    |                            | X2.6      | 0,585               | Valid      |
|    |                            | X2.7      | 0,779               | Valid      |
|    |                            | X2.8      | 0,662               | Valid      |
| 3  | <i>Turn Over Intention</i> | Y.1       | 0,841               | Valid      |
|    |                            | Y.2       | 0,760               | Valid      |
|    |                            | Y.3       | 0,776               | Valid      |
|    |                            | Y.4       | 0,852               | Valid      |
|    |                            | Y.5       | 0,775               | Valid      |
|    |                            | Y.6       | 0,758               | Valid      |

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua instrumen telah valid. Sehingga dapat dinyatakan seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas data.

b. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas tetap perlu dilakukan walaupun instrumen yang valid umumnya juga bersifat reliabel, karena reliabilitas merupakan salah satu persyaratan dalam pengujian validitas instrument untuk mampu memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang relatif sama hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan kestabilan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 3 berikut.

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Realibilitas

| No | Variabel            | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|---------------------|------------------|------------|
| 1  | Job Satisfaction    | 0,914            | Reliabel   |
| 2  | Job Insecurity      | 0,856            | Reliabel   |
| 3  | Turn Over Intention | 0,880            | Reliabel   |

Hasil analisis menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel sudah lebih besar dari 0,70. Jadi dapat dinyatakan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat reliabilitas data.

Berdasarkan hasil uji instrument dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, seluruh item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas juga terpenuhi dengan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,914 ( $X_1$ ), 0,856 ( $X_2$ ), dan 0,880 ( $Y$ ), yang semuanya berada di atas ambang batas 0,70.

• **Uji Asumsi Klasik:**

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel residual dalam persamaan regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang residualnya berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4.**  
Hasil Uji Normalitas

| Keterangan             | Koefisien |
|------------------------|-----------|
| Test Statistic         | 0.097     |
| Asymp. Sig. (2 tailed) | 0.089     |

Hasil analisis menunjukkan nilai *Asymp.sig (2-tailed)*  $> \alpha = 0,05$ . Jadi dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independent dalam model regresi. Hasil analisis ditunjukkan pada Tabel 5 di bawah ini.

**Tabel 5.**  
Hasil Uji Multikolinearitas

| No. | Variabel                | Collinearity Statistics |       |
|-----|-------------------------|-------------------------|-------|
|     |                         | Tolerance               | VIF   |
| 1   | <i>Job Satisfaction</i> | 0,541                   | 2.044 |
| 2   | <i>Job Insecurity</i>   | 0,541                   | 2.044 |

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat dinyatakan bahwa tidak ditemukan gejala multikolinearitas dalam model uji.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui Bagaimanakah nilai residu mempunyai varian yang konstan. Terjadinya heterokedastisitas dapat diketahui jika nilai residu tidak mempunyai varian yang konstan sepanjang nilai rentang waktu tertentu. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada Tabel 6 di bawah ini.

**Tabel 6.**  
Hasil Uji Heterokedastisitas

| No. | Variabel                | T      | Sig.  |
|-----|-------------------------|--------|-------|
| 1   | <i>Job Satisfaction</i> | 1.14   | 0.258 |
| 2   | <i>Job Insecurity</i>   | -0.916 | 0.363 |

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi thitung lebih besar dari  $\alpha$  (0,05). Jadi dapat dinyatakan tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada model uji.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik model regresi memenuhi syarat normalitas berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,089 ( $> 0,05$ ). Gejala multikolinearitas tidak ditemukan karena nilai *Tolerance* berada pada angka 0,541 ( $> 0,1$ ) dan VIF sebesar 2,044 ( $< 10$ ). Selanjutnya, uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi  $X_1$  (0,258) dan  $X_2$  (0,363) berada di atas 0,05, sehingga model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

### c. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ . Hasil estimasi parameter disajikan pada Tabel 7.

**Tabel 7.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel                    | Koefisien Regresi (B) | Std. Error | Coef. Beta | t                         | Sig.  |
|-----------------------------|-----------------------|------------|------------|---------------------------|-------|
| (Constant)                  | 8,538                 | 2,018      |            | 4,230                     | 0,000 |
| Job Satisfaction ( $X_1$ )  | -0,163                | 0,028      | -0,519     | -5,837                    | 0,000 |
| Job Insecurity ( $X_2$ )    | 0,715                 | 0,069      | 0,925      | 10,396                    | 0,000 |
| <b>Model Fit Statistics</b> |                       |            |            |                           |       |
| R-Square = 0,611            |                       |            |            | $F_{hitung} = 54,089$     |       |
| Adjusted $R^2 = 0,599$      |                       |            |            | $Sig. F_{hitung} = 0,000$ |       |

Persamaan struktural yang dihasilkan dari permodelan ini adalah:

$$Y = 8,538 - 0,163X_1 + 0,715X_2$$

- **Uji Parsial (Uji t):** Variabel *job satisfaction* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ( $t = -5,837, p < 0,05$ ), sehingga  $H_1$  diterima. Sebaliknya, variabel *job insecurity* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ( $t = 10,396, p < 0,05$ ), sehingga  $H_2$  diterima.
- **Uji Simultan (Uji F):** Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ( $F = 54,089, p < 0,05$ ), sehingga  $H_3$  diterima.

- **Koefisien Determinasi ( $R^2$ ):** Nilai R-Square sebesar 0,611 menunjukkan bahwa kontribusi simultan dari *job satisfaction* dan *job insecurity* mampu menjelaskan variabilitas *turnover intention* sebesar 61,1%, sementara 38,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal lain di luar model penelitian.

## KESIMPULAN

Berdasarkan rangkaian analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dipaparkan, kesimpulan dari penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa *job satisfaction* secara parsial memberikan kontribusi pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, di mana optimalisasi kepuasan kerja terutama pada aspek skema kompensasi secara nyata mampu mereduksi intensitas niat keluar karyawan. Sebaliknya, *job insecurity* secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta bertindak sebagai determinan paling dominan, yang menegaskan bahwa eskalasi ketidakpastian terkait keberlanjutan status kerja dan kejelasan jenjang karier jangka panjang menjadi stimulator utama yang mengakselerasi keinginan karyawan untuk mencari peluang profesional di luar perusahaan. Secara simultan, integrasi antara *job satisfaction* dan *job insecurity* memiliki kontribusi pengaruh yang signifikan dengan daya penjas ( $R$ -Square) sebesar 61,1% dalam mendeterminasi fluktuasi *turnover intention* karyawan, sedangkan 38,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel eksternal lain di luar model permodelan, sehingga menegaskan bahwa interaksi kedua faktor psikologi kerja tersebut secara bersama-sama menjadi indikator krusial dalam menentukan stabilitas retensi sumber daya manusia di dalam organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. N. R., Saputri, L. G. E. A., MadeMulyadi, & Meryawan, I. W. (2024). Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Pembelajaran Dan Pengembangan Diri*, 615–624.
- Ardana, I. K. (2017). *Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express*. 6(10), 5319–5347.
- Audina, K. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, X(1), 1–17.
- Azzahrah, F., Ambarita, R., (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (Jne) (2), 75–87. <https://www.ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jrme/article/view/4092%0Ahttps://www.ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jrme/article/download/4092/3682>
- Erliana Nur Rahmadiani, & Kusdiyanto. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, dan Work Environment Terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan di Kota Solo. *Economic Reviews Journal*, 3(1), 369–378. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i1.159>
- Ismeralda Nurlaila Rosdiani, Mira Nurhikmat, D. W. (2025). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Di PT Krakatau Jasa Logistik. *Jurnal Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 3(3), 165–183. <https://doi.org/10.59581/jmpp-widyakarya.v2i1.2771>

- Mangumbahang, C. A. A., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1510–1519. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084>
- Maranata, F., Darna, N., & Setiawan, I. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Job Satisfaction terhadap Turnover intention. *Journal of Economics Review (JOER)*, 5(2), 110–125. <https://doi.org/10.55098/joer.v5i2.148>
- Mayora, L. I., & Sihombing, M. (2023). Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(2), 302–310. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i2.385>
- Oley, S. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2023). Pengaruh Job Stress , Job Satisfaction Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Manado Quality Hotel). *Jurnal EMBA*, 11(1), 666–677.
- Sim Ai Hui, Ki Yen Ping, & Fung Chorng Yuan. (2023). The Relationship between Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Turnover Intention among Accounting Personnel in Public Accounting Firms. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 9(2), 63–88. <https://doi.org/10.33736/jcshd.5795.2023>
- Wahidah, V. N., & Anah, L. (2023). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 107–116. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5313>
- Wahyuningtyas, Y. F., & Munauwaroh, S. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sempurna Sejahtera. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 50–68. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i1.423>
- Wijayanto, T., Widiartanto, & Dewi, R. S. (2022). Pengaruh Job Satisfaction Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 461–471.