

PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN PERSEPSI PELUANG KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION

Septi Wulansari

Universitas PGRI Semarang

Ira Setiawati

Universitas PGRI Semarang

Email: irasetiawati@upgris.ac.id

Ika Indriasari

Universitas PGRI Semarang

Email: ikaindriasari@upgris.ac.id

Septi Wulansari: septiwulansari03@gmail.com

Abstract.

This study aims to analyze the effect of compensation, leadership style, work environment, and perceptions of job opportunities on employee turnover intention. The population used in this study were all employees working and the sample used is 70 employees. This study used non-probability sampling technique research methods with saturated sampling method (census). Data analysis in this study used the SPSS 24 program. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of the analysis and discussion show that the variable Compensation has a partial negative effect on Turnover Intention, Leadership Style has a partial negative effect on Turnover Intention, Work Environment has a partial negative effect on Turnover Intention, and Perception of Work Opportunities has a partial positive effect on Turnover Intention.

Keywords: *Compensation, Leadership Style, Work Environment, and Perceived Job Opportunities, Turnover.*

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan persepsi peluang kerja terhadap turnover intention karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja dan sampel yang digunakan adalah 70 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian teknik non probability sampling dengan metode samplingi jenuh (sensus). Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 24. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan variabel Kompensasi berpengaruh negatif secara parsial terhadap Turnover Intention, Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif secara parsial terhadap Turnover Intention, Lingkungan Kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap Turnover Intention, dan Persepsi Peluang Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Turnover Intention.

Kata kunci: *Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Persepsi Peluang Kerja, Turnover Intention.*

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dari suatu instansi pemerintah yang bertugas menerjemahkan dan menjalankan visi dan misinya. Siklus perubahan globalisasi membutuhkan manajemen keahlian pemerintah yang lebih baik sehingga keahlian dapat ditingkatkan sebagai respons terhadap perubahan teknologi dan budaya. Pencapaian kinerja SDM yang baik tidak terlepas dari tingginya kepuasan kerja karyawan selama bekerja di organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Hal ini tercermin dari sikap positif karyawan terhadap tempat kerja dan segala sesuatu yang mereka butuhkan di lingkungan kerja. Kepuasan kerja biasanya mengacu pada sikap seseorang terhadap pekerjaan (Saputra & Mulia, 2020).

Turnover intention adalah kecenderungan atau sejauh mana karyawan percaya mereka ingin meninggalkan organisasi (Ekel et al., 2019). Keinginan untuk pindah ini harus didekati sebagai sikap manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang pribadi dan sosial, mengetahui bahwa posisi tangan di mana keinginan untuk pindah akan berdampak signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. Dengan tingginya tingkat pengembangan di perusahaan, maka akan semakin banyak biaya implisit yang dikeluarkan, baik biaya pelatihan yang telah ditanamkan pada pekerja, skenario implementasi yang harus dilakukan, maupun biaya pemulihan. mengubahnya kembali (Purwati et al., 2020). Kompensasi merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kekayaan karyawan baik dalam bentuk finansial maupun *non* finansial (Sutikno, 2020). Menurut Rivai & Mulyadi, (2012) gaya kepemimpinan adalah filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang biasa dianut oleh pemimpin ketika berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya.

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan tempat orang bekerja, cara bekerja dan cara bekerja, baik secara individu maupun kelompok. Kraimer et al., (2011) berpendapat bahwa persepsi peluang karir adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana tugas dan peluang yang sesuai dengan minat dan tujuan karir mereka tersedia di organisasi saat ini. Konsep persepsi peluang karir menjelaskan bahwa setiap karyawan memiliki tujuan dan minat karir yang berbeda, sehingga mereka mungkin memiliki pendapat yang

berbeda tentang peluang karir dalam organisasi yang sama, dan tujuan tersebut mungkin terkait atau tidak terkait dengan promosi.

Berdasarkan wawancara pada karyawan mengenai hal apa yang dirasakan oleh karyawan sehingga banyak sekali karyawan yang keluar masuk di perusahaan. Hal ini disebabkan oleh beberapa alasan diantaranya sebagai berikut: Sistem gaji yang kurang jelas biasanya dialami oleh tim marketing, Biaya yang dikeluarkan untuk transportasi biasanya lebih besar dibandingkan gaji yang diterima setiap bulannya, Rekan kerja yang susah diajak kerjasama dan kadang lebih ke individual mementingkan diri sendiri. Hal tersebut mengakibatkan penurunan jumlah karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan baik dalam bentuk finansial maupun *non* finansial (Sutikno, 2020). Kompensasi adalah sesuatu yang dianggap sebanding pada sektor ketenagakerjaan, hadiah uang adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka (Poluakan et al., 2019). Menurut Umar dalam Hidayati & Saputra, (2018) kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai kompensasi kepada mereka, yang didahului dengan proses kompensasi. Kajian ini membahas tentang pengertian (Sutikno, 2020). Adapun indikator dari kompensasi menurut Lysander & Yusup, (2022) yaitu: 1) Gaji atau upah, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas yang memadai.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai & Mulyadi, (2012) gaya kepemimpinan adalah filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang biasa dianut oleh pemimpin ketika berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah kode tindakan yang diterapkan pada seseorang yang mencoba memengaruhi perilaku timnya (Hamsal, 2021). Gaya kepemimpinan digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dan mencapai tujuan organisasi, nilai dan kegunaan sebagai pemimpin (Mukmin et al., 2019). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik secara individu maupun kelompok, untuk mencapai tujuan tertentu (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Kajian ini berkaitan dengan konsep (Astuti & Iverizkinawati,

2018). Kartono (2008) menjelaskan bahwa terdapat empat indikator gaya kepemimpinan, yaitu: 1) Sifat, 2) Kebiasaan, 3) Tempramen, 4) Watak, 5) Kepribadian.

Lingkungan Kerja

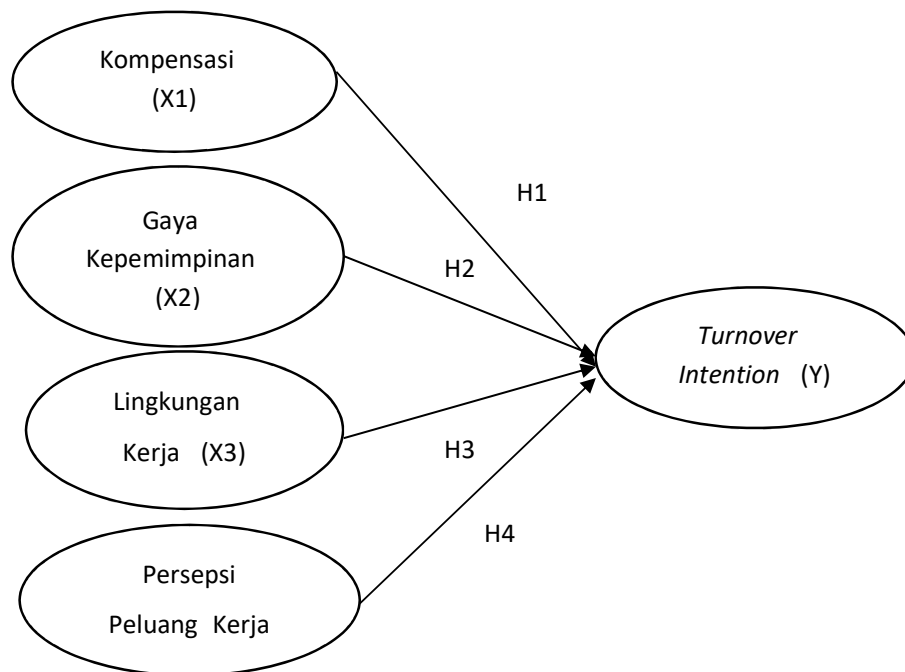
Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan tempat orang bekerja dan cara bekerja, baik secara individu maupun kelompok. Menurut Sunyoto dalam Astuti & Iverizkinawati, (2018) lingkungan kerja adalah salah satunya. Ini adalah bagian yang sangat penting dari pekerjaan karyawan. Ini mempengaruhi moral dan antusiasme karyawan dengan menjaga lingkungan kerja yang baik dan menciptakan kondisi kerja yang dapat berkontribusi pada motivasi kerja. Pranitasari et al., (2018)) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik fisik maupun immaterial yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan indikator: material (kondisi) kerja, kondisi sarana dan administrasi kerja) dan non fisik, antara pekerja, hubungan masyarakat di tempat kerja dan kondisi kerja). Studi ini berkaitan dengan signifikansi (Sedarmayanti, 2001). Indikator lingkungan kerja oleh Naa, (2017) merinci tiga indikator lingkungan kerja sebagai berikut: 1) Suasana kerja, 2) Hubungan dengan rekan kerja, 3) Tersedianya fasilitas kerja.

Persepsi Peluang Kerja

Perceived employability merupakan persepsi individu dalam mendapatkan pekerjaan yang diinginkan (Said & Iskandar, 2020). Kesempatan kerja adalah jumlah orang yang bekerja di pasar tenaga kerja, yaitu jumlah orang yang terserap di berbagai sektor ekonomi (Lestari & Hanum, 2020). Kraimer et al., (2011) berpendapat bahwa persepsi peluang karir adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana tugas dan peluang yang sesuai dengan minat dan tujuan karir mereka tersedia di organisasi saat ini. Kajian ini membahas tentang pengertian (Said & Iskandar, 2020). Tiga indikator yang digunakan untuk mengukur persepsi peluang kerja dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Mowdet dalam Fitria, (2018) adalah sebagai berikut: 1) Keyakinan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, 2) Pekerjaan yang sama seperti pekerjaan saat ini, 3) Banyaknya peluang pekerjaan.

Turnover Intention

Turnover intention adalah kecenderungan atau sejauh mana karyawan percaya mereka ingin meninggalkan organisasi (Ekel et al., 2019). Menurut Dharma dalam Sunarsi & Kusjono (2019) Turnover Intention adalah sejauh mana seorang karyawan cenderung untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau jika karyawan tersebut berencana untuk meninggalkan perusahaan dalam tiga, enam bulan mendatang, tahun depan, dan dua tahun berikutnya. Menurut Sijabat dalam Khomaryah et al., (2020), niat untuk keluar merupakan perilaku individu yang ingin pindah atau keluar dari suatu organisasi atau usaha, dan ini merupakan perilaku yang sulit dicegah. Keinginan untuk pindah (intention to change) pada akhirnya akan muncul dari keputusan individu untuk berhenti. Penelitian ini berkaitan dengan konsep tersebut (Ekel et al., 2019). Menurut Mobley dalam Narpati et al., (2020) Ada tiga indikator turnover intention karyawan, yaitu: 1) Pikiran untuk berhenti bekerja, 2) Hasrat untuk meninggalkan karir, 3) Hasrat untuk mencari pekerjaan lain.



Gambar 1. Kerangka Berpikir, dikembangkan oleh peneliti (2022).

Keterangan :

H1 : Diduga Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention karyawan

H2 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention karyawan

H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh nnegatif terhadap Turnover Intention karyawan

H4 : Diduga Persepsi Peluang Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention karyawan

METODE PENELITIAN

Berdasarkan penjelasan, desain penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal yang artinya penelitian sebab akibat yang menunjukkan adanya pengaruh variabel independen terhadap dependen dan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angka-angka dari analisis statistik (Rahman & Yanti, 2016). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Valbury Asia Futures Semarang dengan total 70 responden. Penelitian ini pengambilan sampel menggunakan non probability sampling karena jumlah populasi relatif sedikit maka teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.1 Tailed	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,892	0,198	0,000	Valid
	X1.2	0,946	0,198	0,000	Valid
	X1.3	0,924	0,198	0,000	Valid
	X1.4	0,923	0,198	0,000	Valid

	X1.5	0,943	0,198	0,000	Valid
	X1.6	0,950	0,198	0,000	Valid
	X1.7	0,906	0,198	0,000	Valid
	X1.8	0,900	0,198	0,000	Valid
	X1.9	0,932	0,198	0,000	Valid
	X1.10	0,859	0,198	0,000	Valid
	X1.11	0,918	0,198	0,000	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,888	0,198	0,000	Valid
	X2.2	0,889	0,198	0,000	Valid
	X2.3	0,873	0,198	0,000	Valid
	X2.4	0,854	0,198	0,000	Valid
	X2.5	0,873	0,198	0,000	Valid
	X2.6	0,896	0,198	0,000	Valid
	X2.7	0,843	0,198	0,000	Valid
	X2.8	0,878	0,198	0,000	Valid
	X2.9	0,857	0,198	0,000	Valid
	X2.10	0,862	0,198	0,000	Valid
	X2.11	0,844	0,198	0,000	Valid
	X2.12	0,894	0,198	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,877	0,198	0,000	Valid
	X3.2	0,921	0,198	0,000	Valid
	X3.3	0,914	0,198	0,000	Valid
	X3.4	0,913	0,198	0,000	Valid
	X3.5	0,910	0,198	0,000	Valid

*PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN PERSEPSI
PELUANG KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION*

	X3.6	0,897	0,198	0,000	Valid
	X3.7	0,901	0,198	0,000	Valid
	X3.8	0,920	0,198	0,000	Valid
	X3.9	0,870	0,198	0,000	Valid
Persepsi Peluang Kerja (X4)	X4.1	0,930	0,198	0,000	Valid
	X4.2	0,921	0,198	0,000	Valid
	X4.3	0,893	0,198	0,000	Valid
	X4.4	0,897	0,198	0,000	Valid
	X4.5	0,894	0,198	0,000	Valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0,809	0,198	0,000	Valid
	Y2	0,892	0,198	0,000	Valid
	Y3	0,878	0,198	0,000	Valid
	Y4	0,881	0,198	0,000	Valid
	Y5	0,870	0,198	0,000	Valid
	Y6	0,763	0,198	0,000	Valid
	Y7	0,913	0,198	0,000	Valid
	Y8	0,845	0,198	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid dan bisa menjadi alat ukur. Seluruh item pembentuk variabel yaitu $r_{hitung} > 0,198$ r_{tabel} dan nilai signifikan setiap item pembentuk variabel $< 0,05$ sehingga seluruh item dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,980	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,971	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,971	Reliabel
Persepsi Peluang Kerja	0,945	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,947	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's $\alpha > 0,60$ yaitu Kompensasi (0,980), Gaya Kepemimpinan (0,971), Lingkungan Kerja (0,971), Persepsi Peluang Kerja (0,945) dan Turnover Intention (0,947) yang artinya nilai instrumen pada semua variabel idapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		70	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,45807001	
	Most Extreme Differences	Absolute	,070
		Positive	,058
		Negative	-,070
Test Statistic		,070	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	

Sumber : Data primer yang diolah, (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menggunakan metode one sample Kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini menunjukkan data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,246	4,064
	Gaya Kepemimpinan	,198	5,046
	Lingkungan Kerja	,135	7,408
	Persepsi Peluang Kerja	,607	1,646

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,246, Gaya Kepemimpinan (0,198), Lingkungan Kerja (0,135), Persepsi Peluang Kerja (0,607). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance > 0,100. Sedangkan dilihat dari nilai VIF bahwa variabel Kompensasi menunjukkan nilai VIF sebesar (4,064), Gaya Kepemimpinan (5,046), Lingkungan Kerja (7,408), Persepsi Peluang Kerja (1,646) menunjukkan nilai VIF < 10,00. Berdasarkan penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinieritas antara variabel independen dalam proses regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,052	,113		,460	,647
	Kompensasi	,270	,338	,387	,798	,428
	Gaya Kepemimpinan	,507	,490	,862	1,034	,305
	Lingkungan Kerja	-,769	,728	-,930	-1,056	,295
	Persepsi Peluang Kerja	,000	,000	,439	1,551	,126

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Data primer yang diolah, (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai sig dari variabel Kompensasi menunjukkan nilai sig sebesar (0,428), Gaya Kepemimpinan (0,305), Lingkungan Kerja

(0,295), Persepsi Peluang Kerja menunjukkan nilai sig sebesar (0,126) berdasarkan data nilai sig dari keempat variabel > 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,961	2,012		23,335	,000
	Kompensasi	-,133	,047	-,189	-2,836	,006
	Gaya Kepemimpinan	-,385	,051	-,564	-7,573	,000
	Lingkungan Kerja	-,171	,079	-,197	-2,178	,033
	Persepsi Peluang Kerja	,141	,062	,097	2,275	,026

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data primer yang diolah, (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan linier berganda yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

$$= 46,961 - 0,133 - 0,385 - 0,171 + 0,141 + e$$

a. Nilai α sebesar 46,961 nilai ini merupakan konstanta atau menjelaskan variabel Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Persepsi Peluang Kerja maka variabel Turnover Intention bernilai 46,961.

b. β_1 (nilai koefisien regresi X1), yaitu sebesar -0,133. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan variabel Turnover Intention sebesar -0,133.

c. β_2 (nilai koefisien regresi X2), yaitu sebesar -0,385. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan variabel Turnover Intention sebesar -0,385.

d. β_3 (nilai koefisien regresi X3), yaitu sebesar -0,171. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan variabel Turnover Intention sebesar -0,171.

e. β_4 (nilai koefisien regresi X4), yaitu sebesar 0,141. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Persepsi Peluang Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan kenaikan variabel Turnover Intention sebesar 0, 141.

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5423,037	4	1355,759	211,377	,000 ^b
	Residual	416,905	65	6,414		
	Total	5839,943	69			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Persepsi Peluang Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 211,377 dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka bisa dikatakan berpengaruh simultan antara Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Persepsi Peluang Kerja terhadap Turnover Intention.

Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,964 ^a	,929	,924	2,53257

a. Predictors: (Constant), Persepsi Peluang Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data primer yang diolah, (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,890 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Gaya

Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Persepsi Peluang Kerja mempengaruhi Turnover Intention sebesar 92,4% sisanya sebesar 7,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Persepsi Peluang Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan.

Saran

1. Saran bagi perusahaan sebaiknya memberikan gaji sesuai dengan kompetensi, masa kerja, tanggung jawab yang diterima karyawan, dan bisa menyediakan fasilitas yang layak dan lebih memadai bagi karyawan. Pimpinan perusahaan seharusnya lebih partisipatif dan mendengarkan aspirasi dari karyawannya agar bisa mempertahankan karyawan-karyawan yang memiliki skill yang baik di perusahaan.
2. Saran untuk para peneliti selanjutnya, saat melakukan penelitian di masa yang akan datang dapat menambahkan variabel baru job insecurity untuk penelitian dengan tema turnover intention. Saran untuk para peneliti selanjutnya yang menggunakan model penelitian yang sama dengan penelitian ini bisa menambahkan model kerangka berfikir baru dengan menambahkan variabel variabel lain yang seperti variabel moderasi atau variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Ekel, N. M., Sendow, G. M., & Trang, I. (2019). Pengaruh Burnout, Employee Engagement Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA*, 7(4), 6037–6046.
- Fitria, L. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Persepsi Peluang Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. (Studi Pada Perhotelan Jawa Timur) TESIS Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Oleh : Universitas Brawijaya.*
- Hamsal. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <http://journal.almatani.com/index.php/invest/index>
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 162. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365>
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & A.B, S. H. (2020). Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 1–23.
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Bravo, J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: The critical role of career opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 485–500. <https://doi.org/10.1037/a0021452>
- Lestari, I., & Hanum, F. (2020). Dominasi Perempuan pada Peluang Kerja di CV Prima Indah Bantul. *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 2(1).
- Lysander, M. A. S., & Yusup, A. M. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention PT . Zhi Sheng Indonesia Area Sumedang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 100–114.
- Mukmin, S., Budiarto, W., & Prasetyo, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(3), 1–6.
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (SpG) Matahari Department Store – Bekasi. *Business Management Analysis Journal*

(*BMAJ*), 3(2), 174–188. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.4819>

- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Pradana, M., & Reventiary, A. (2016). Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Customade (studi di merek dagang Customade Indonesia). *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–10.
- Pranitasari, D., Trianah, L., & Taufik, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 6(2).
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (ed.); Revisi 200). Zifatama Publisher.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 491–502.
- Rahman, A. A., & Yanti, S. (2016). Pengaruh Gaya Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPS Terpadu di Kelas VII SMP Negeri I Peudada. *Jurnal Pendidikan Almuslim*, 4(2).
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Tiga). PT. Rajagrafindo Persada.
- Said, I. N., & Iskandar, D. D. (2020). Persepsi Peluang Kerja, Minat Dan Perilaku Wirausaha Mahasiswa Analisis dari Perspektif Theory Of Planned Behavior. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 201–211.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Jurnal Ensiklopediaku*, 2(1), 9–25.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sunarsi, D., & Kusjono, G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri – Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 38–52. <https://core.ac.uk/download/pdf/337611764.pdf>
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, 1(20), 450–473.