

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam dunia bisnis yang semakin hari semakin pesat dalam persaingan membuat perusahaan sadar akan pentingnya sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia yang baik dapat mewujudkan elemen kesuksesan suatu perusahaan.¹ Perusahaan akan terus mengadakan suatu inovasi untuk terus mempertahankan keeksistensian mereka ke arah yang lebih positif ke depannya. Namun, misi suatu perusahaan bukan hanya melibatkan karyawan yang cermat, namun juga menarik dan mengawal mereka. Guna mencapai visi dan misi perusahaan, organisasi patut terus berupaya mengendalikan sumber daya manusianya dengan baik. Untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik, manajer dan departemen yang membidangi sumber daya manusia harus memiliki pemahaman yang baik tentang tantangan manajemen sumber daya manusia.²

Seiring berkembangnya suatu perusahaan ke arah yang positif, pasti akan muncul suatu permasalahan di dalam suatu perusahaan.³ Salah satunya adalah *Turnover Intention* pada karyawan. Menurut Darma, *Turnover Intention* mengarah pada kecenderungan karyawan untuk memilih pekerjaan baru di lokasi lain dalam masa tiga bulan mendatang, enam bulan berikutnya, satu tahun berikutnya, maupun dua tahun berikutnya.⁴ Menurut Handoko, disebutkan bahwa permintaan akan berhentinya seorang karyawan dipengaruhi karena mendapatkan peluang karir yang lebih menarik di zona lain selain di lokasi dia bekerja saat ini.

Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa karyawan kontrak merupakan kesepakatan antara pekerja/buruh dan pemberi kerja

¹ Sunarta, *Perencanaan Sumber Daya Manusia (Kunci Keberhasilan Organisasi)*, (Yogyakarta : FISE Universitas Negeri Yogyakarta, 2010), INFORMASI, No. 2, XXXVI, hal. 2.

² Denis Yuniati, *Peran Pimpinan dalam Menyelesaikan Konflik di Organisasi*, (Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), hal. 1

³ Loc. Cit, hal. 3

⁴ Cipta Dharma, *Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan*, (Medan : Politeknik Negeri Medan, 2013), Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, Volume 1 No. 2 Hal 2.

yang di dalamnya memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak serta mencantumkan waktu yang diabsahkan kedua belah pihak. Dengan kata lain, karyawan kontrak merupakan karyawan yang mempunyai suatu perjanjian tertentu guna untuk dapat bekerja di suatu perusahaan yang di dalamnya telah disepakati tentang hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak secara tertulis melalui surat kontrak dan telah ditandatangani oleh keduanya di atas materai sebagai kontrak hukum yang sah.⁵

Dalam hal ini terkadang karyawan kontrak berpikiran bahwasanya mereka tidak peduli dan kurang memahami dengan berbagai persyaratan yang tercantum pada perjanjian dikarenakan tingkat pengangguran di Indonesia yang relatif tinggi. Mereka berpendapat bahwa memiliki suatu pekerjaan walaupun itu kontrak lebih baik daripada menganggur dan dapat merugikan pihak karyawan itu sendiri.⁶ Hal tersebut dapat menimbulkan konflik peran yang dari tahun ke tahun semakin melonjak. Menurut Hanif, konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh seorang karyawan yang dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial dapat menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan.⁷

Menurut Kreitner dan Kinicki, kepuasan kerja menggambarkan sikap sentimen terhadap pekerjaan yang mencakup cara pandang karyawan terhadap pekerjaan. Semakin baik seorang karyawan memandang pekerjaannya secara positif maka akan timbul sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya,, jika karyawan kurang puas terhadap pekerjaan yang ia lakoni maka akan timbul sikap *Turnover Intention*.

Kebutuhan ekonomi yang semakin hari semakin meningkat membuat para pekerja diharuskan untuk dapat terus berkembang dan berpikir secara cepat guna untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Kebutuhan pekerja yang masih

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 & Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2012 Tentang Ketenagakerjaan, Edisi Lengkap, (Bandung: Citra Umbara, 2012), hal. 3

⁶ Wawancara dengan D A, Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera, tanggal 13 Agustus 2023 di Rumah.

⁷ Rheny Afriani Hanif, Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor, (Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), hal. 1

hidup sendiri tentu berbeda dengan pekerja yang sudah berumah tangga, hal ini pula dapat menjadi salah satu pemicu *Turnover Intention* pada perusahaan, biasanya pekerja yang baru saja menikah memutuskan untuk tidak memperpanjang kontraknya dan berkeinginan untuk dapat bekerja di tempat lain yang lebih layak guna untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya, terutama bagi karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan karyawan perempuan cenderung dipengaruhi oleh konflik peran antara bekerja dengan keluarga. Mereka cenderung sulit untuk membagi waktu antara jam kerja dengan pemenuhan kebutuhan keluarga.⁸ Hal ini terjadi karena perusahaan tidak memiliki pengecualian jam kerja bagi karyawan yang sudah berkeluarga maupun yang belum.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan kontrak seorang laki-laki ditemukan bahwasanya terdapat kekhawatiran akan hilangnya peluang karier di masa depan. Ia merasa khawatir jikalau pekerjaannya bisa saja terancam dan mempunyai persepsi mengenai memburuknya kualitas kerja, kondisi kerja dan juga semakin bertambahnya tingkat ekonomi yang tidak sesuai dengan gaji yang ia terima.⁹ Sedangkan berdasarkan wawancara terhadap seorang karyawan kontrak Perempuan yang baru saja menikah mempunyai pendapat lain akan kondisi yang ia terima saat bekerja, ia merasa bahwa kondisi pekerjaannya sekarang sangat berbeda dengan kondisi saat sebelum menikah. Jika sebelum menikah ia tidak perlu memikirkan pekerjaan rumah tangga yang semakin banyak, maka hal ini berbeda dengan kondisi sekarang yang harus dapat menyelesaikan keduanya secara bersamaan setiap hari.¹⁰ Hal ini juga berdampak pada fisik dan mentalnya yang sering mengeluh kelelahan dan juga sering merasa pusing.

PR. Alaina adalah sebuah perusahaan rokok swasta yang beralamat di Desa Ngantru Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur. PR. Alaina bergerak dalam produksi rokok batangan. Rata-rata karyawan yang

⁸ Nadien Ayu Ananda, *Perkembangan Peran Ganda dalam Kehidupan Perempuan Generasi Sandwich*, (Jakarta : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2023), hal. 4

⁹ Wawancara dengan Imam Mustofa, Karyawan PR. Alaina, tanggal 9 Juni 2024 di PR. Alaina

¹⁰ Wawancara dengan Yulia Puji Rahayu, Karyawan PR. Alaina, tanggal 13 Juni 2024 di PR. Alaina

bekerja di perusahaan ini merupakan karyawan kontrak. Bukanlah hal yang aneh jika banyak karyawan pada PR. Alaina memutuskan untuk pergi dari perusahaan dikarenakan sistem upah yang diberikan perusahaan setiap bulan dengan kontrak kerja 1 tahun serta pembagian waktu antara waktu personal dengan waktu bekerja yang tidak seimbang. Selain itu, perusahaan melakukan evaluasi kinerja setiap karyawan sebelum masa kontrak berakhir, jika seorang karyawan diketahui pernah melanggar kode etik, karyawan tersebut tidak dapat memperbarui kontraknya di periode berikutnya.¹¹ Oleh sebab itu, peneliti terdorong untuk melangsungkan penelitian yang berhubungan dengan judul tersebut “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Konflik Peran terhadap *Turnover Intention* pada karyawan kontrak di PR. Alaina”.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang permasalahan di atas, penulis dapat merumuskan masalah yang ingin diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana Tingkat Kepuasan Kerja pada Karyawan Kontrak di PR. Alaina?
2. Bagaimana Tingkat Konflik Peran pada Karyawan Kontrak di PR. Alaina?
3. Bagaimana Tingkat *Turnover Intention* pada Karyawan Kontrak di PR. Alaina?
4. Apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan kontrak PR. Alaina?
5. Apakah konflik peran dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan kontrak PR. Alaina?
6. Seberapa besar Kepuasan Kerja dan Konflik Peran memengaruhi *Turnover Intention* pada Karyawan Kontrak di PR. Alaina?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, peneliti memfokuskan pada tujuan penelitian sebagai berikut :

¹¹ Ibid.

1. Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat Kepuasan Kerja pada Karyawan Kontrak di PR. Alaina.
2. Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat Konflik Peran pada Karyawan Kontrak di PR. Alaina.
3. Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat *Turnover Intention* pada Karyawan Kontrak di PR. Alaina.
4. Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* pada Karyawan Kontrak di PR. Alaina.
5. Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh antara Konflik Peran dan *Turnover Intention* pada Karyawan Kontrak di PR. Alaina.
6. Untuk memastikan apakah Kepuasan Kerja dan Konflik Peran memengaruhi *Turnover Intention* pada Karyawan Kontrak di PR. Alaina.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian apa pun pasti mempunyai relevansi atau manfaat. Manfaat atau relevansi dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat terhadap perusahaan sebagai gambaran bagaimana manajemen dapat mengendalikan SDM pada internal perusahaan sehingga dapat terus menjaga asset perusahaan dan menjamin peningkatan operasional perusahaan.
2. Manfaat terhadap peneliti, penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan pengalamannya dalam menulis karya ilmiah.
3. Manfaat terhadap peneliti lain, penelitian ini dapat menjadi acuan untuk mengupas penelitian serupa.
4. Menjawab pertanyaan tentang ada atau tidaknya pengaruh antara kepuasan kerja dan Konflik Peran dengan *Turnover Intention* pada karyawan kontrak di PR. Alaina.

1.5 Telaah Pustaka

Telaah Pustaka merupakan suatu penjelasan dan ringkasan dari keseluruhan isi penelitian yang berhubungan dengan judul penelitian ini dan telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Telaah pustaka dapat berupa penelitian skripsi

maupun jurnal yang serupa dengan masalah yang akan diteliti. Hasil penelitian terdahulu yang selaras dengan penelitian yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Nyoman Ayu Trisa Mustika Dewi, Ni Made Swasti Wulanyani menulis artikel dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Bank Di Denpasar” yang diterbitkan oleh Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Udayana Vol.4, No.2 Tahun 2017.¹²

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dari kepuasan kerja, dan konflik peran terhadap intensi *turnover* pada karyawan bank di Denpasar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik uji analisis regresi berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah 111 orang yang terdiri dari kumpulan Karyawan dari beberapa Bank di Denpasar. Hasil penelitian Nyoman Ayu Trisa Mustika Dewi, Ni Made Swasti Wulanyani menunjukkan bahwa dalam uji analisis regresi linier berganda terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan konflik peran dengan niat berpindah karyawan diperoleh hasil 0,721 sehingga kepuasan kerja dan konflik peran bersama-sama mempengaruhi *Turnover Intention* sebesar 51,9%.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada subjek penelitian, untuk penelitian di atas yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan Bank di kawasan Denpasar sedang penelitian ini menggunakan subjek penelitian karyawan kontrak PR. Alaina. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada variabel Y yang berfokus pada *Turnover Intention* pada karyawan dan juga variabel x1 yang berfokus pada kepuasan kerja sedang x2 berfokus pada konflik peran. Persamaan yang kedua terletak pada jenis metode yang digunakan yakni sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

2. Jimmy Susilo dan I Gusti Bagus Honor Satrya menulis artikel dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* yang

¹² Nyoman Ayu Trisa Mustika Dewi, Ni Made Swasti Wulanyani., Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Bank Di Denpasar (Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Udayana Vol.4, No.2 Tahun 2017)., hlm. 399-412

dimediasi oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak” yang diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol. 8, No. 6 Tahun 2019.¹³

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran mediasi variabel komitmen organisasional terhadap variable kepuasan kerja dan *Turnover Intention* karyawan kontrak di PT. Kharisma Duta Anggada. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan model wawancara dan juga penyebaran kuesioner angket dengan teknik analisis jalur (path analysis) dan uji sobel.. Sampel dalam penelitian ini adalah 187 orang yang terdiri dari karyawan kontrak PT. Kharisma Duta Anggada. Hasil penelitian Jimmy Susilo dan I Gusti Bagus Honor Satrya menunjukkan bahwa uji sobel yang dikalkulasikan dengan menggunakan Microsoft Excel 2007 diperoleh 1,96 (dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 persen) dengan nilai Zhitung sebesar $-3,2107 > Z$ yang menunjukkan bahwa peran komitmen organisasional secara negative dan signifikan memediasi secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada objek penelitian, untuk penelitian di atas yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan kontrak di PT. Kharisma Duta Anggada sedang penelitian ini menggunakan subjek penelitian karyawan kontrak PR. Alaina. Perbedaan selanjutnya terletak pada variabel x dalam penelitian di atas menggunakan kepuasan kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan 2 variabel x yaitu kepuasan kerja dan *Job Insecurity*. Perbedaan yang terakhir adalah metode analisis jalur (path analysis), sedangkan peneliti dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan

¹³ Jimmy Susilo dan I Gusti Bagus Honor Satrya., Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol. 8, No. 6, 2019), hlm. 3700-3729 <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p15>.

dilakukan adalah terletak pada variabel Y yang berfokus pada *Turnover Intention* pada karyawan kontrak. Persamaan yang kedua terletak pada jenis metode yang digunakan yakni sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

3. Mamluatul Khoiroh menulis artikel dengan judul “Hubungan konflik peran ganda kerja-keluarga dengan kesejahteraan psikologis perawat perempuan di Puskesmas Guluk-guluk Sumenep Madura” yang diterbitkan oleh Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Malang Tahun 2015.¹⁴

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis perawat perempuan, serta mengetahui hubungan dari konflik peran ganda dengan kesejahteraan psikologis perawat perempuan di Puskesmas Guluk-Guluk. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik penelitian korelasi *product moment*. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang yang terdiri dari perawat perempuan Puskesmas Guluk-Guluk yang telah berkeluarga dan memiliki anak. Hasil penelitian Mamluatul Khoiroh menunjukkan bahwa uji korelasi *product moment* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara konflik peran ganda dengan kesejahteraan psikologis diperoleh hasil 0,533.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada subjek penelitian, untuk penelitian di atas yang menjadi subjek penelitian adalah perawat perempuan di Puskesmas Guluk-guluk di Kabupaten Sumenep Madura sedang penelitian ini menggunakan subjek penelitian karyawan kontrak PR. Alaina. Perbedaan berikutnya terletak pada metode yang dijalankan, pada penelitian di atas menggunakan metode korelasi *product moment* sedangkan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaan ketiganya ialah variable yang diteliti, dalam penelitian di atas hanya menggunakan satu variabel x yaitu konflik peran

¹⁴ Mamluatul Khoiroh., Hubungan konflik peran ganda kerja-keluarga dengan Kesejahteraan Psikologis Perawat Perempuan di Puskesmas Guluk-guluk Sumenep Madura (Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Malang, 2015), hlm. xi.

berganda sedangkan dalam penelitian ini menggunakan dua variabel x yaitu kepuasan kerja sebagai variabel x1 dan konflik peran sebagai variabel x2. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada jenis metode yang digunakan yakni sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

4. Dwi Susanti dan Ii Halilah menulis artikel dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada CV Rabbani Asysa)” yang diterbitkan oleh Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Politeknik Negeri Bandung pada tahun 2018.¹⁵

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskripsi kuantitatif dengan model analisis meliputi uji asumsi klasik, uji korelasi dan uji regresi. Sampel dalam penelitian ini adalah 112 orang yang merupakan karyawan Rabbani di kawasan Bandung Raya. Hasil penelitian Dwi Susanti dan Ii Halilah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan niat berpindah karyawan diperoleh hasil 0,398 sehingga kepuasan kerja mempengaruhi *Turnover Intention* sebesar 39,8.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada subjek penelitian, untuk penelitian di atas yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan Rabbani di kawasan Bandung Raya sedang penelitian ini menggunakan subjek penelitian karyawan kontrak PR. Alaina. Perbedaan selanjutnya terletak pada variabel x dalam penelitian di atas menggunakan 1 variabel saja yaitu kepuasan kerja sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan 2 variabel x yaitu kepuasan kerja dan *Job Insecurity*. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada variabel Y yang berfokus pada *Turnover Intention* pada karyawan kontrak. Persamaan yang kedua terletak pada jenis metode yang digunakan yakni sama-sama menggunakan metode

¹⁵ Dwi Susanti dan Ii Halilah., Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada CV Rabbani Asysa)” (Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Politeknik Negeri Bandung, 2018), hlm. 1036 – 1045.

kuantitatif.

5. Mega Fristiyanti menulis artikel dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Konflik Peran Terhadap *Turnover Intention* di PT. Malugo Indonesia” yang diterbitkan oleh Jurnal PASTI, Program Studi Teknik Industri, Universitas Balikpapan Tahun 2014.¹⁶

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan konflik peran terhadap *Turnover Intention* pada PT. Malugo Indonesia serta untuk mengetahui fungsi variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi *Turnover Intention*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh yaitu mengambil semua populasi dan dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang yang terdiri dari semua karyawan dari seluruh divisi PT. Malugo Indonesia. Hasil penelitian Mega Fristiyanti menunjukkan bahwa uji analisis regresi berganda terdapat hubungan yang kuat antara Komitmen organisasi dan konflik peran dengan niat berpindah karyawan diperoleh hasil 0,541 sehingga komitmen organisasi dan konflik peran bersama-sama mempengaruhi *Turnover Intention* sebesar 29,3%.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada subjek penelitian, untuk penelitian di atas yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan PT. Malugo Indonesia sedang penelitian ini menggunakan subjek penelitian karyawan kontrak PR. Alaina. Perbedaan selanjutnya terletak pada variabel yang digunakan, dalam penelitian di atas menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai x1 sedangkan dalam penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai x1. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada variabel Y yang berfokus pada *Turnover Intention* pada karyawan dan juga variabel x2 yang berfokus pada konflik peran. Persamaan yang

¹⁶ Mega Fristiyanti. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Konflik Peran Terhadap *Turnover Intention* di PT. Malugo Indonesia (Jurnal PASTI, Vol. 8, No. 3, 2014), hlm. 311-325.

kedua terletak pada jenis metode yang digunakan yakni sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

6. Desak Putu Indriyanti dan I Gede Riana menulis artikel dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui mediasi Komitmen Organisasional pada PT. Ciomas Adisatwa di Denpasar” yang diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana: E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 5 Tahun 2016.¹⁷

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* melalui mediasi komitmen organisasional pada PT. Ciomas Adisatwa di Denpasar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode sensus dan juga penyebaran kuesioner angket dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang yang terdiri dari karyawan PT. Ciomas Adisatwa Denpasar. Hasil penelitian Desak Putu Indriyanti dan I Gede Riana menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui komitmen organisasional.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada objek penelitian, untuk penelitian di atas yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan PT. Ciomas Adisatwa di Denpasar sedang penelitian ini menggunakan subjek penelitian karyawan kontrak PR. Alaina. Perbedaan selanjutnya terletak pada variabel x dalam penelitian di atas menggunakan kepuasan kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan 2 variabel x yaitu kepuasan kerja dan *Job Insecurity*. Perbedaan yang terakhir adalah metode analisis

¹⁷ Desak Putu Indriyanti dan I Gede Riana. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui mediasi Komitmen Organisasional pada PT. Ciomas Adisatwa di Denpasar (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana: E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 5, 2016), hlm. 2727.

jalur (path analysis), sedangkan peneliti dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada variabel Y yang berfokus pada *Turnover Intention* pada karyawan kontrak. Persamaan yang kedua terletak pada jenis metode yang digunakan yakni sama-sama menggunakan metode kuantitatif.