

ABSTRAK

Permasalahan yang cukup serius pada sektor sumber daya manusia adalah *turnover intention*. *Turnover* ini dapat terjadi apabila dipengaruhi oleh beberapa hal seperti ketidakamanan kerja, stres kerja, beban kerja dan kepuasan gaji. Agar mencapai tujuan yang efektif maka pengelolaan sumber daya manusia harus baik, hal inilah yang melatarbelakangi penelitian ini agar mengetahui apa penyebab dari terjadinya *turnover intention*. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja, stres kerja, beban kerja dan kepuasan gaji terhadap *turnover intention* pada Guru dan Staff Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang. Pada penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan metode penelitian kuantitatif. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang berjumlah 55 responden. Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Lalu melakukan uji t atau pengujian parsial dan mendapatkan hasil 1) Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, 2) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, 3) Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, 4) Kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, 5) Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,491, maka dengan hal ini artinya 49,1% *turnover intention* bisa dijelaskan oleh variabel ketidakamanan kerja, stres kerja, beban kerja dan kepuasan gaji.

Kata Kunci : Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Gaji, *Turnover Intention*

ABSTRACT

A serious problem in the human resources sector is turnover intention. This turnover can occur if it is influenced by several things such as job insecurity, work stress, workload and salary satisfaction. In order to achieve effective goals, the management of human resources must be good, this is the background of this research in order to find out what causes turnover intention. This study aims to determine the effect of job insecurity, work stress, workload and salary satisfaction on turnover intention of teachers and staff of Ponpes Miftahul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang. This research is a causal research with quantitative research methods. Data obtained from the distribution of questionnaires, interviews, observations and documentation using a saturated sampling technique totaling 55 respondents. In this study, hypothesis testing uses multiple linear regression analysis techniques. Then do a t test or partial test and get the results 1) Job insecurity has an effect on turnover intention, 2) Job stress has no effect on turnover intention, 3) Workload does not affect turnover intention, 4) Salary satisfaction has no effect on turnover intention, 5) The coefficient of determination R² is 0.491, so this means that 49.1% of turnover intention can be explained by the variables of job insecurity, work stress, workload and salary satisfaction.

Keywords: *Job Insecurity, Job Stress, Workload, Salary Satisfaction, Turnover Intention*

