

**PENGARUH JOB INSECURITY, WORK-LIFE BALANCE, DAN SALARY
SATISFACTION TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI
PERUSAHAAN AGENCY**

(Studi pada PT Zuriel Boniarga Uli Bandung)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen

Disusun Oleh:

Gresya Vieamy Putri

20210510483



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KUNINGAN**

2025

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *JOB INSECURITY, WORK-LIFE BALANCE*, DAN *SALARY SATISFACTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DI PERUSAHAAN *AGENCY*
(Studi Pada PT Zuriel Boniarga Uli Bandung)**

Oleh

GRESYA VIEAMY PUTRI

20210510483

Telah berhasil mempertahankan skripsinya pada tanggal 1 Oktober 2025 dihadapan Dewan Penguji, Skripsi ini disahkan sebagai bagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan

Susunan Dewan Penguji

Penguji I,



Dr. H. Iskandar, M.M
NIK. 19620508

Penguji II,



Dr. Iqbal Arraniri, S.E.I., M.M
NIK. 410109800212

Penguji III,



Wely Hadi Gunawan, SE., M.M
NIK. 410106910232

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *JOB INSECURITY, WORK-LIFE BALANCE, DAN SALARY*
SATISFACTION TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DI PERUSAHAAN *AGENCY*
(Studi Pada PT Zuriel Boniarga Uli Bandung)

DISETUJUI OLEH PEMBIMBING

Kuningan, November 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Prof. Dr. Eeng Ahman, M.S.
NIP. 196110221986031002

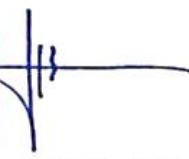


Wely Hadi Gunawan, SE., M.M.
NIK. 410106910232

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Kepala Program Studi Manajemen,



Dr. Hj. Lili Karmelia F, S.E., M. Si
NIK. 41038971054



Dr. Rina Masruroh, S.E., M.E.Sy.
NIK. 41038091296

PERNYATAAN OTENTISITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul *“Pengaruh Job Insecurity, Work-life Balance, Dan Salary Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan di Perusahaan Agency (Studi pada PT Zuriel Boniarga Uli Bandung)”* ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Kuningan, September 2025

Yang membuat Pernyataan,



Gresya Vieamy Putri

NIM. 20210510483

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Sesuatu yang tidak dipertaruhkan, tidak akan dimenangkan”

(SUTAN SJAHRIR)

“Better live your life, we’re running out of time”

(SZA)

PERSEMBAHAN:

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk diriku sendiri, yang tak pernah menyerah meski sering ingin berhenti. Semoga selalu ingat bahwa setiap proses, sekecil apa pun langkahnya, tetaplah sebuah pencapaian.

ABSTRAK

Gresya Vieamy Putri, 20210510483, PENGARUH JOB INSECURITY, WORK-LIFE BALANCE, DAN SALARY SATISFACTION TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PERUSAHAAN AGENCY (Studi pada PT Zuriel Boniarga Uli Bandung), Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kuningan, 2025, Dibimbing oleh: Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S dan Wely Hadi Gunawan, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity*, *work-life balance*, dan *salary satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan *agency*, dengan studi kasus di PT Zuriel Boniarga Uli Bandung. Tingginya *turnover intention* menjadi isu penting dalam industri jasa, khususnya di sektor *agency* penagihan kartu kredit yang identik dengan tekanan kerja tinggi dan sistem target yang ketat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Zuriel Boniarga Uli Bandung, dengan sampel sebanyak 84 responden yang ditentukan melalui teknik purposive sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala *likert*, sedangkan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, *work-life balance* dan *salary satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap gaji, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan *agency* untuk memperhatikan faktor psikologis dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan transparansi kontrak kerja, memberikan kepastian karier, menciptakan lingkungan kerja yang stabil, serta memastikan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja. Selain itu, manajemen juga harus mendukung terciptanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan. Upaya ini diharapkan mampu menurunkan *turnover intention* dan mendukung keberlanjutan perusahaan dalam persaingan industri jasa yang kompetitif.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Work-Life Balance, Salary Satisfaction, Turnover Intention*, Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Gresya Vieamy Putri, 20210510483. *The Influence of Job Insecurity, Work-Life Balance, and Salary Satisfaction on Employee Turnover Intention in Agency Companies (A Study at PT Zuriel Boniarga Uli Bandung)*. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Universitas Kuningan, 2025. Supervised by: Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. and Wely Hadi Gunawan, S.E., M.M.

This study aimed to analyze the influence of job insecurity, work-life balance, and salary satisfaction on employee turnover intention in an agency company, with a case study at PT Zuriel Boniarga Uli Bandung. The high turnover intention had become an important issue in the service industry, particularly in the credit card collection agency sector, which was characterized by high work pressure and strict target systems. This research adopted a quantitative approach with a survey method. The population of the study consisted of all employees of PT Zuriel Boniarga Uli Bandung, with a sample of 84 respondents determined through purposive sampling. The research instrument was a questionnaire using a Likert scale, while the data were analyzed through multiple linear regression. The findings indicated that job insecurity had a positive and significant effect on turnover intention. This meant that the higher the job insecurity perceived by employees, the greater their tendency to leave the company. Conversely, work-life balance and salary satisfaction had a negative and significant effect on turnover intention. This implied that the better the balance between work and personal life, as well as the higher the level of satisfaction with salary, the lower the employees' tendency to leave the company. These findings provided important implications for agency management to pay closer attention to psychological factors and employee well-being. The company needed to improve contract transparency, provide clearer career certainty, create a more stable work environment, and ensure a fair compensation system aligned with workload. In addition, management also had to support the creation of balance between job demands and employees' personal lives. Such efforts were expected to reduce turnover intention and support the company's sustainability in the competitive service industry.

Keywords: *Job Insecurity, Work-Life Balance, Salary Satisfaction, Turnover Intention, Human Resource Management*

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Job Insecurity, Work-Life Balance, dan Salary Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan di Perusahaan Agency (Studi pada PT Zuriel Boniarga Uli Bandung).”***

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kuningan.

Penulis menyadari bahwa tersusunnya Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis juga memahami bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehingga kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi perbaikan dan penyempurnaan di masa yang akan datang.

Kuningan, September 2025

Gresya Vieamy Putri

UCAPAN TERIMA KASIH

Proses panjang ini tidak lepas dari doa, dukungan, bimbingan, serta bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kelancaran, kekuatan, serta ketenangan hati dan pikiran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Didik Harjadi, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Kuningan.
3. Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S., selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi.
4. Wely Hadi Gunawan, S.E., M.M., selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi.
5. Dr. Lili Karmela Fitriani, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan.
6. Dr. Rina Masruroh, S.E., M.E.Sy., selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan.
7. Faishal Rahimi, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik
8. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan.
9. Seluruh staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan.
10. PT Zuriel Boniarga Uli yang telah memberikan kesempatan, bantuan, dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini.
11. Orang tua tercinta, Bapak Tommy Subandi dan Ibu Novie Wahyuni Hendrawati, yang dengan penuh kasih sayang, doa, serta dukungan moral dan material menjadi sumber kekuatan utama penulis.
12. Adik-adikku, Geztha Meigya Foura Putra dan Gheazetta Naomi Kinara, yang membuat penulis selalu berusaha dan belajar untuk menjadi kakak yang baik. Kehadiran kalian selalu mendorong penulis untuk terus berjuang.
13. Sahabat seperjuangan, Laila Muthmainnah yang selalu ada dalam memberikan semangat, motivasi, serta berbagi suka duka sejak awal kuliah hingga saat ini.
14. Teman-teman kelas Manajemen 13 yang telah menjadi bagian dalam perjalanan akademik penulis.
15. Muhammad Faqih Asmara, yang selalu menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup penulis. Terima kasih telah menjadi rumah untuk melepas

keluh kesah dan senantiasa memberikan waktu, materi, serta dukungan penuh selama proses penyusunan skripsi ini.

16. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah membantu, mendoakan, dan memberikan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.
17. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri. Terima kasih telah berani memulai meski penuh ketidakpastian, tetap bertahan meski sering kali dihadapkan pada rasa lelah, cemas, dan hampir menyerah. Terima kasih telah memilih untuk terus berjuang, belajar dari setiap kegagalan, serta menghargai setiap pencapaian kecil yang membawa penulis sampai pada titik ini. Terima kasih karena tidak berhenti melangkah, tanpa keteguhan hati dan keyakinan diri sendiri, skripsi ini tidak akan pernah terselesaikan.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERSETUJUAN	
PERNYATAAN OTENTISITAS	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.2 Hubungan Antar Variabel	40
2.3 Penelitian Terdahulu	43
2.4 Kerangka Berpikir.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Metode Penelitian.....	48
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	49
3.3 Populasi dan Sampel	50
3.4 Jenis dan Sumber Data	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data	52
3.6 Uji Instrumen	54
3.7 Teknik Uji Analisis	55

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas	56
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas	57
3.8 Uji Hipotesis	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Hasil Penelitian	60
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	60
4.1.2 Gambaran Karakteristik Responden	64
4.1.3 Teknik Analisis Data Deskriptif	66
4.1.4 Uji Instrumen Penelitian	69
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	71
4.1.6 Uji Regresi Linear Berganda	74
4.1.7 Uji Koefisien Determinasi	76
4.1.8 Uji Hipotesis	76
4.2 Pembahasan	79
4.2.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	79
4.2.2 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	81
4.2.3 Pengaruh <i>Salary Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	82
4.2.4 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Work-Life Balance</i> , dan <i>Salary Satisfaction</i> secara simultan terhadap <i>Turnover Intention</i>	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Divisi di PT Zuriel Boniarga Uli Tahun 2019-2023.....	2
Tabel 1.2 Data Turnover Karyawan PT Zuriel Boniarga Uli Tahun 2019-2023	4
Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra Survei Turnover Intention di PT Zuriel Boniarga Uli 2024.....	5
Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra Survei Job Insecurity di PT Zuriel Boniarga Uli 2024.....	6
Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra Survei Work-life Balance di PT Zuriel Boniarga Uli 2024.....	8
Tabel 1.6 Hasil Kuesioner Pra Survei Salary Satisfaction di PT Zuriel Boniarga Uli 2024.....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	49
Tabel 3.2 Daftar Jumlah Karyawan PT Zuriel Boniarga Uli Tahun 2023-2024....	51
Tabel 3.3 Kategori Penilaian Skala Likert	56
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	66
Tabel 4.5 Hasil Analisis Data Deskriptif	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Job Insecurity	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Work-Life Balance	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Salary Satisfaction.....	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	76
Tabel 4.15 Hasil Uji T Variabel Job Insecurity	77
Tabel 4.16 Hasil Uji T Variabel Work-Life Balance.....	77
Tabel 4.17 Hasil Uji T Variabel Salary Satisfaction.....	78
Tabel 4.18 Hasil Uji F	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Theory of Planned Behavior.....	22
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	47
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	62
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan	62
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)	74

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Surat Pengantar Izin Observasi
- Lampiran II : Surat Pengantar Bimbingan Skripsi
- Lampiran III : Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran IV : Kuesioner Penelitian
Penyebaran Kuesioner melalui *Google Form*
- Lampiran V : Data Hasil Perhitungan Kuesioner
- Lampiran VI : Output Hasil Perhitungan SPSS 26
- Lampiran VII : Tabel Taraf Signifikansi 0,05
Tabel F
Tabel T
Tabel R

Daftar Riwayat Hidup