

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *JOB STRESS*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN HOTEL *BINTAN BEACH*
*RESORT (BBR) TANJUNGPINANG***

SKRIPSI

**FENY HERVIANI
NIM : 16612314**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *JOB STRESS*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN HOTEL *BINTAN BEACH*
*RESORT (BBR) TANJUNGPINANG***

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**FENY HERVIANI
NIM : 16612314**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *JOB STRESS* TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL BINTAN
*BEACH RESORT (BBR) TANJUNGPINANG***

Diajukan Kepada :

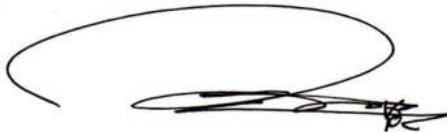
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

FENY HERVIANI
NIM : 16612314

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.
NIDN.1005108903/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 /Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *JOB STRESS* TERHADAP *TURN OVER INTENTION* PADA KARYAWAN HOTEL BINTAN BEACH RESORT (BBR) TANJUNGPINANG

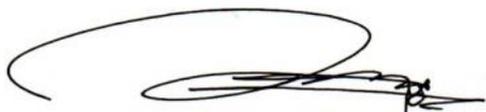
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

FENY HERVIANI
NIM : 16612314

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
(tanggal sidang) Dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.
NIDN.1005108903/Asisten Ahli

Sekretaris,



Imran Ilyas, M.M.
NIDN.1007036603/Lektor

Anggota,



M. Mu'azamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN.1008108302/Asisten Ahli

Tanjungpinang, Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak, Ak, CA.
NIDN.1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FENY HERVIANI
NIM : 16612314
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,17
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : **PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *JOB STRESS* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN HOTEL BINTAN *BEACH RESORT* (BBR) TANJUNGPINANG**

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 07 Agustus 2020

Penyusun



FENY HERVIANI
NIM: 16612314

HALAMAN PERSEMBAHAN



Ku persembahkan SKRIPSI ini kepada :

Kedua orang tua saya bapak & ibu dan juga keluarga besar saya yang tidak pernah henti-hentinya mensuprot dan memberi motivasi secara lahir dan batin serta mendidik dan mnegajarkanku untuk selalu hidup dengan penuh kesabaran. Kepada Suamiku (Bripda Sidik Indra Permana) Terima kasih juga untuk support dan doa nya , akhirnya bisa terselesaikan juga SKRIPSI ini . Terimakasih untuk bersedia direpotkan juga .

Kepada Dosen-dosen pembimbing saya (Bu Septi & Pak Octo) dan Dosen-dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tanjungpinang . Terimakasih sudah membimbing saya untuk menyelesaikan SKRIPSI ini dan selalu memberikan pandangan yang baik untuk mahasiswa nya .

Kepada my chingu (Mita,Ines,Kak Riska,Putri) , Terimakasih yaa sudah menemaniku melewati hari-hari selama masa perkuliahan dan akhir nya bisa sampai ke titik terakhir di kampus ini . semoga kita wisuda bareng semua yaaa.

Kepada Manajemen Sore 2 angkatan 2016 , makasih yaaa support nya maaf gak bisa di sebutkan nama nya satu persatu . tapi, kalian tetap LUAR BIASA . semoga yang baru acc judul cepat ter acc , yang mau UP semoga lancar revisin nya . semangaaaat !!

HALAMAN MOTO

“Tiada awan di langit yang tetap selamanya. Tiada mungkin akan terus-menerus terang cuaca. Sehabis malam gelap gulita lahir pagi membawa keindahan. Kehidupan serupa alam.”

PENULIS

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH JOB INSECURITY DAN JOB STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL BINTAN BEACH RESORT (BBR) TANJUNGPINANG”** ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak, CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si, CA, selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Imran Ilyas, M.M., selaku Plt. Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan juga Dosen Pembimbing II yang membimbing saya dalam penulisan.
6. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang selalu meluangkan waktu dengan banyak kesabaran dalam memberikan bimbingan.
7. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 07 Agustus 2020
Penulis

FENY HERVIANI
NIM : 16612314

DAFTAR ISI

HALAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	<i>xvii</i>
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1. Kegunaan Ilmiah	7
1.4.2. Kegunaan Praktis	8
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Tinjauan Teori.....	10
2.1.1. Pengertian Manajemen.....	10
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	12
2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .	12

2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2.3. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.3. Pengertian <i>Job Insecurity</i>	18
2.1.3.1. Kriteria <i>Job Insecurity</i>	19
2.1.3.2. Indikator <i>Job Insecurity</i>	20
2.1.3.2. Hubungan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turn Over Intention</i>	22
2.1.4 Pengertian <i>Job Stress</i>	24
2.1.4.1 Kriteria <i>Job Stress</i>	24
2.1.4.2 Indikator <i>Job Stress</i>	25
2.1.4.3 Hubungan <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Turn Over Intention</i>	28
2.1.5. Pengertian <i>Turn over Intention</i>	29
2.1.5.1. Indikator <i>Turn Over Intention</i>	30
2.1.5.2. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turn Over Intention</i>	32
2.1.5.3. Dampak <i>Turn Over</i> Bagi Organisasi.....	33
2.2. Kerangka Pemikiran.....	34
2.3. Hipotesis.....	35
2.4. Penelitian Terdahulu	35
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	39
3.1. Jenis Penelitian.....	39
3.2. Jenis Data	39
3.2.1. Data Primer	40
3.2.2. Data Sekunder	40
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	40
3.4. Populasi dan Sampel	41
3.4.1. Populasi	41
3.4.2. Sampel.....	42
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	42

3.6. Teknik Pengolahan Data	45
3.7. Teknik Analisis Data.....	46
3.7.1. Uji Validitas	46
3.7.2. Uji Reliabilitas	47
3.7.3. Uji Asumsi Klasik	49
3.7.3.1. Uji Normalitas	49
3.7.3.2. Uji heteroskedastisitas.....	49
3.7.3.3. Uji Multikolinearitas	50
3.7.4. Uji Hipotesis.....	51
3.7.4.1. Uji T (Uji parsial).....	51
3.7.4.2. Uji F (simultan).....	51
3.7.5. Uji Regresi Linier Berganda	52
3.7.6. Uji Determinasi	52
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1. Gambaran Umum	54
4.1.1. Sejarah Hotel BBR	54
4.1.2. Visi dan Misi Hotel BBR	55
4.1.3. Struktur Organisasi Hotel BBR.....	55
4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan	56
4.2. Deskripsi Responden.....	59
4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	60
4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
4.3. Analisis Deskriptif	62
4.3.1. Deskripsi Variabel <i>Job Insecurity</i>	62
4.3.2. Deskripsi Variabel <i>Job Stress</i>	64
4.3.3. Deskripsi Variabel <i>Turn Over Intention</i>	65
4.3.4. Uji Kualitas Data.....	67
4.3.4.1. Uji Validitas	67
4.3.4.2. Uji Reliabilitas.....	68

4.3.5. Uji Asumsi Klasik	69
4.3.5.1. Uji Normalitas.....	69
4.3.5.2. Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.3.5.3. Uji Multikolinearitas	71
4.3.6. Uji Hipotesis.....	72
4.3.6.1. Uji T	72
4.3.6.2. Uji F	74
4.3.7. Analisis Regresi Linear Berganda.....	75
4.3.8. Uji Determinasi	76
4.4. Pembahasan.....	77
4.4.1. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turn Over Intention</i> Karyawan Hotel BBR Tanjungpinang	77
4.4.2. Pengaruh <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Turn Over Intention</i> Karyawan Hotel BBR Tanjungpinang	79
4.4.3. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Job Stress</i> terhadap <i>Turn Over</i> <i>Intention</i> Karyawan Hotel BBR Tanjungpinang.....	82
BAB V : PENUTUP	84
5.1. Kesimpulan	84
5.2. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Hal
Tabel 3.1.	Populasi Penelitian	41
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 3.3.	Interprestasi Nilai <i>r Alpha</i> Indeks Korelasi.....	46
Tabel 4.1.	Deskriptif Variabel <i>Job Insecurity</i>	61
Tabel 4.2.	Deskriptif Variabel <i>Job Stress</i>	63
Tabel 4.3.	Deskriptif Variabel <i>Turn Over Intention</i>	64
Tabel 4.4.	Pengujian Validitas Variabel.....	66
Tabel 4.5.	Pengujian Reliabilitas.....	68
Tabel 4.6.	Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4.7.	Hasil Uji T.....	71
Tabel 4.8.	Hasil Uji F.....	73
Tabel 4.9.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.10.	Uji Determinasi (R^2).....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Hal
Gambar 1.1.	Tingkat <i>Turn Over</i> Karyawan.....	6
Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Hotel BBR.....	55
Gambar 4.2.	Jenis Kelamin Responden.....	58
Gambar 4.3.	Umur Responden.....	59
Gambar 4.4.	Pendidikan Responden.....	60
Gambar 4.5.	Hasil Uji Normalitas.....	69
Gambar 4.6.	Uji Heteroskedastisitas.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
-----------------	-----------------------

Lampiran 1 :	Lembar Kuesioner
--------------	------------------

Lampiran 2 :	Tabulasi
--------------	----------

Lampiran 3 :	Output SPSS
--------------	-------------

Lampiran 4 :	Surat Pernyataan
--------------	------------------

Lampiran 5 :	Hasil Scan Plagiarim
--------------	----------------------

ABSTRAK

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *JOB STRESS* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN HOTEL BINTAN *BEACH RESORT* (BBR) TANJUNGPINANG

Feny Herviani, 16612314. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
feny.herviani30@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention* pada Hotel Bintang Beach Resort (BBR) Tanjungpinang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan teknik penyebaran kuesioner kepada 35 responden yang menjadi sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis diketahui bahwa *Job Insecurity* dan *job stress* secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hotel BBR. Dilihat dari hasil *R Square* yaitu sebesar 0,956 atau 95,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebesar 95,6% sedangkan sisanya 4,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu *Job Insecurity* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Hotel BBR. *Job stress* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Hotel BBR. Kemudian *Job Insecurity* (X1), dan *job stress* (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Hotel BBR dengan pengaruh yaitu sebesar 95,6%.

Kata Kunci : *Job Insecurity*, *Job Stress*, *Turnover Intention*, Karyawan, Hotel.

Dosen Pembimbing : 1. Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.
2. Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND JOB STRESS TOWARD TURNOVER INTENTION ON BINTAN BEACH RESORT (BBR) HOTEL EMPLOYEES TANJUNGPINANG

Feny Herviani, 16612314. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
feny.herviani30@gmail.com

This study aims to determine the job insecurity and job stress on turnover intention in the Bintan Beach Resort Hotel (BBR) Tanjungpinang.

This type of research used in this research is descriptive quantitative. The type of data used in this study is primary data obtained by distributing questionnaires to 35 respondents who became the study sample. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results of the analysis note that Job Insecurity and job stress simultaneously or partially have a significant positive effect on Turnover Intention on BBR Hotel employees. Judging from the results of R Square that is equal to 0.956 or 95.6%. This shows that the percentage of the effect of the independent variable on the dependent variable is 95.6% while the remaining 4.4% is influenced by other variables not examined in this study.

The conclusion of this study is that Job Insecurity (X1) has a significant positive effect on the variable Turnover Intention (Y) on BBR Hotel employees. Job stress (X2) has a significant positive effect on the variable Turnover Intention (Y) on BBR Hotel employees. Then Job Insecurity (X1), and job stress (X2) together (simultaneously) have a significant positive effect on the variable Turnover Intention (Y) on BBR Hotel employees with an influence that is equal to 95.6%.

Keyword : Job Insecurity, Job Stress, Turnover Intention, Employee, Hotel.

Supervisors : 1. Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.
2. Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Secara umum, perusahaan merupakan suatu organisasi yang melakukan proses dari input yang berupa sumber daya seperti bahan baku, dan tenaga kerja menjadi *output* berupa barang atau jasa. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan fungsi perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Permasalahan yang muncul dalam pengelolaan sumber daya diantaranya adalah *turnover* karyawan yang memiliki ikatan kontrak. Karyawan kontrak pada umumnya hanya terikat kontrak dalam jangka waktu yang relatif pendek, yaitu hanya dalam kurun waktu satu atau dua tahun saja. Setelah kontrak pekerjaan karyawan tersebut habis, maka ada kemungkinan perusahaan dimana ia bekerja akan menghentikan kontrak sesuai perjanjian yang telah disepakati ataupun memperpanjang kontrak kerjanya. Hal tersebut akan membuat karyawan merasa tidak memiliki kepastian terhadap nasib pekerjaannya. Perasaan tidak aman dalam bekerja akan membuat karyawan yang terlibat didalamnya merasa tidak betah dan tidak nyaman. Fenomena tersebut adalah tren hubungan status kontrak yang konsekuensinya adalah munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja atau yang biasa dikenal dengan *turnover Intention*.

Turnover intention diartikan sebagai keinginan seseorang untuk tetap tinggal atau pindah dari organisasinya. Karyawan yang tidak puas dengan

aspek-aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan cenderung mencari pekerjaan. Istilah *turnover* berasal dari kata Bahasa kamus Inggris Indonesia berarti pengganti. Rasa ingin untuk berpindah kerja merupakan permasalahan yang sangat serius dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Diatmika & Gede (2017), *turnover intention* adalah proses di mana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. Penelitian sebelumnya yang pernah mengangkat permasalahan terkait *turnover intention* yaitu penelitian yang dilakukan oleh Januartha & Andayani (2019) dengan judul pengaruh *Job Insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover Intention* pada karyawan Hotel (studi pada karyawan Hotel Grand Zuri). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap *turnover Intention* pada karyawan Hotel Grand Zuri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian yaitu *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh positif terhadap *turnover Intention*, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh *negative* terhadap *turnover Intention*.

Turnover intention disebabkan banyak faktor, salah satunya adalah adanya perasaan tidak aman karyawan atau *Job Insecurity* pada pekerjaannya. Ketika seorang karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaannya, maka hal tersebut akan menghambat aktivitas-aktivitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya adanya penurunan semangat kerja, kurangnya motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah

ditentukan, lebih sering melanggar aturan yang telah ditetapkan, dan lain sebagainya. Karyawan yang merasa sudah tidak nyaman terhadap pekerjaannya sangat rentan berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya. *Job Insecurity* merupakan kondisi dimana seseorang tidak dapat mengendalikan dirinya untuk mempertahankan sesuatu hal yang diinginkannya dalam situasi kerja yang tidak kondusif dan menimbulkan perasaan terancam dalam organisasi dimana ia bekerja. Dalam hal ini, peran manajemen sangat penting untuk mencegah persepsi ketidakamanan kerja.

Faktor-faktor yang menyebabkan *Job Insecurity* pada karyawan antara lain arti pekerjaan itu bagi karyawan, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman yang dimungkinkan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan karyawan mengenai potensi setiap peristiwa tersebut (Putra & Frianto, 2013). Dalam melakukan pekerjaannya, mayoritas karyawan membutuhkan rasa aman, tidak khawatir, tidak stres, dan tidak terancam, dan hal tersebut akan berdampak pada rasa puas terhadap pekerjaannya. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi (Andini, 2016). Ketidakpuasan kerja seringkali berujung pada keinginan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover Intention*. Beberapa efek dari level *turnover Intention* yang tinggi yaitu produktivitas karyawan menurun, aktivitas usaha perusahaan terganggu, timbul masalah moral kerja para karyawan lain, biaya perekrutan, wawancara, serta tes

yang tinggi, pengecekan biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan serta biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian baru (Wijayanto, 2012).

Penelitian terdahulu yang pernah mengangkat permasalahan tentang *Job Insecurity* yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ketut & Ardana (2016) dengan judul Pengaruh *Job Insecurity* dan Stress kerja terhadap *turnover Intention* Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap *turnover Intention* Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuantitatif Deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover Intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali dan Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover Intention* karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali.

Faktor lain yang mempengaruhi adanya *turnover intention* dalam sebuah perusahaan adalah *Job Stress* atau Stres Kerja. Menurut Greenberg dalam Nurendra & Saraswati (2016) mengemukakan bahwa *Job Stress* atau Stres Kerja adalah kombinasi dari sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individu dan stressor eksternal organisasi.

Fenomena yang terlihat pada Hotel Bintang *Beach Resort* (BBR) adalah banyaknya karyawan yang merasa tidak aman bekerja di Hotel BBR dikarenakan berbagai hal seperti tidak adanya kepastian peran yang menyebabkan banyak karyawan yang memiliki rangkap bidang. Selain itu, banyak karyawan Hotel BBR

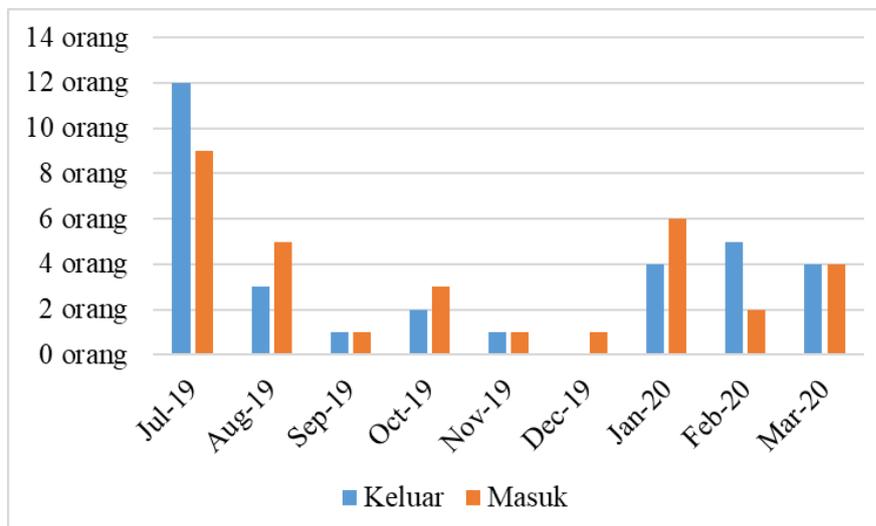
juga yang merasakan adanya tekanan dalam pekerjaan sehingga menyebabkan *stress* seperti *deadline* pekerjaan yang terlalu cepat, intensitas pekerjaan yang sering dilakukan, kemudian beban pekerjaan yang besar. Permasalahan-permasalahan tersebut kemudian menyebabkan tingginya intensitas keluar masuk karyawan yang hampir dapat dikatakan setiap bulannya selalu ada karyawan yang keluar dari Hotel BBR dengan alasan tidak puas bekerja di Hotel BBR dengan sebab tertentu seperti tempat kerja yang kurang aman dan tidak menyenangkan pekerjaannya.

Beberapa karyawan yang telah keluar menyatakan tempat kerja yang kurang aman di Hotel Bintang *Beach Resort* (BBR) dikarenakan sering kali terjadi permasalahan seperti: Konflik dengan rekan kerja; Jadwal pergantian shif yang terjadi pada tengah malam; Banyaknya persaingan yang tidak sehat seperti rekan kerja yang memfitnah atau mencari perhatian dari atasan dengan menjatuhkan rekan lainnya.

Selain itu, terdapat pula karyawan yang tidak menyenangkan pekerjaannya dikarenakan pimpinan atau atasan tidak pernah melihat hal-hal positif yang telah dikerjakan karyawan, tidak memberi apresiasi, menuntut kinerja yang tinggi, sering terjadi penugasan mendadak diluar *job description* yang seharusnya, ramainya karyawan yang keluar dan masuk dari Hotel Bintang *Beach Resort* (BBR), dan beban kerja yang terlalu berat dibebankan kepada karyawan.

Hal tersebut tentu saja membuat karyawan itu terdorong untuk mengundurkan diri dari Hotel Bintang *Beach Resort* (BBR) yang lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Gambar 1.1
Tingkat *Turn Over* Karyawan



Sumber: *Data Sekunder Penelitian (2019)*.

Pada Gambar 1.1 Tingkat *turnover* Karyawan di atas kita mengetahui bahwa setiap bulan hampir selalu ada karyawan yang keluar dan masuk dari Hotel Bintang Beach Resort (BBR). Jumlah karyawan keluar paling banyak terdapat pada bulan Juli 2019 yaitu sebanyak 12 (dua belas) orang karyawan yang *resign* dari Hotel BBR dan 9 (Sembilan) orang yang masuk menjadi karyawan di Hotel Bintang Beach Resort (BBR). Sementara itu, jumlah prekrutan karyawan terbanyak juga ada pada bulan Juli 2019. Jumlah karyawan keluar tidak terjadi pada bulan Desember 2019 dan pada bulan Maret 2020 ini juga belum terdapat karyawan baru pada Hotel Bintang Beach Resort (BBR).

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu “PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *JOB STRESS* TERHADAP *TURN OVER INTENTION* PADA KARYAWAN HOTEL BINTAN BEACH RESORT (BBR) TANJUNGPINANG”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan penelitian adalah:

1. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Hotel BBR (*Bintan Beach Resort*) Tanjungpinang?
2. Apakah *job stress* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Hotel BBR (*Bintan Beach Resort*) Tanjungpinang?
3. Apakah *Job Insecurity* dan *job stress* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Hotel BBR (*Bintan Beach Resort*) Tanjungpinang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* pada Hotel BBR (*Bintan Beach Resort*) Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui *job stress* terhadap *turnover intention* pada Hotel BBR (*Bintan Beach Resort*) Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui *Job Insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention* pada Hotel BBR (*Bintan Beach Resort*) Tanjungpinang.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian menjelaskan manfaat atau kontribusi yang akan diperoleh dari hasil penelitian dan siapa pihak yang akan mendapatkan manfaat tersebut secara spesifik. Dilihat secara aspek ilmiah dan aspek praktisnya.

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

- a. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi perbandingan antara ilmu atau teori manajemen yang berkaitan tentang *turnover Intention*.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan suatu sumbangan pemikiran kepada para peneliti-peneliti selanjutnya atau para akademis yang akan mengambil judul penelitian untuk skripsi dalam kajian yang sama yaitu tentang *turnover Intention*.

c. Bagi Penulis

Bagi Penulis, penelitian ini berguna dalam menambah dan memperkaya wawasan pengetahuan baik teori maupun praktek, dan belajar menganalisa.

1.4.2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Hotel BBR (*Bintan Beach Resort*).

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi untuk mengetahui pengaruh antara *Job Insecurity* dan *Job Stress* terhadap *turnover Intention*.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas tentang isi dari skripsi ini, maka materi-materi yang tertera pada skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa bab dengan

sistematika penyampaian yang sudah disesuaikan dengan pedoman penulisan Skripsi yang dikeluarkan oleh Perguruan Tinggi.

Beberapa bab yang dimaksud dalam sistematika penulisan pada karya tulis ilmiah atau penelitian skripsi ini yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada BAB Pendahuluan ini berisi mengenai latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematis penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada BAB Tinjauan Pustaka ini berisi tinjauan yang merupakan teori-teori yang mendukung dalam penulisan

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada BAB Metodologi Penelitian ini terdiri dari jenis penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada BAB Analisis dan Pembahasan ini meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada BAB Penutup ini berisikan hal-hal yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen

Menurut Parker dalam Roziqin (2010), manajemen adalah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (*the art of getting done through people*). Definisi yang sering digunakan dalam mengartikan manajemen adalah seni dalam menyelesaikan segala sesuatu melalui orang lain. Manajemen merupakan kumpulan dari proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*leading*) dan pengendalian (*controlling*) kegiatan anggota organisasi dan kegiatan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian tersebut, manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan bahkan profesi. Luther Gulick menyatakan manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Follet menyatakan manajemen dilihat sebagai kiat karena untuk mendapati sasaran dilakukan melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan suatu pekerjaan/tugas. Sementara dilihat sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus di mana dalam rangka mencapai suatu prestasi manajer dan profesional dituntut oleh suatu kode etik (Roziqin, 2010).

Perbedaan pengertian manajemen terjadi karena perbedaan masing-masing

pakar dalam meletakkan sudut pandanginya. Namun demikian diantara pengertian tersebut terdapat kesamaan-kesamaan di dalamnya. Adapun pernyataan beberapa pakar, antara lain menurut Hasibuan (2016) mengatakan tentang manajemen adalah ilmu dan juga seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif juga efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Robbins & Coulter (2012) manajemen adalah suatu proses untuk memperoleh kegiatan menyeluruh secara efisien dan juga efektif melalui orang lain. Manajemen adalah ilmu dan juga seni mengatur, merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi proses pemanfaatan sumber daya manusia dan juga sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

George Terry menyatakan dalam Roziqin (2010), manajemen adalah proses khas yang terdiri dari tindakan *planning, organizing, actuating* dan *controlling* di mana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Sedangkan Jhon Millet menyatakan dalam buku Roziqin (2010), manajemen adalah proses memimpin dan melancarkan pekerjaan dari orang-orang yang terorganisasi secara formal untuk memperoleh tujuan yang diinginkan (*management is the process of directing and facilitating the work of people organized in formal group to achieve a desire goal*). Sedangkan Ordway Tead menyatakan dalam buku yang sama Roziqin

(2010), manajemen sebagai proses dan perangkat yang mengarahkan serta membimbing kegiatan-kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (*management is the process and agency which direct and guides the operations of an organization in the realizing of established aims*).

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan (Wirawan, 2014). Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material dan dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Mulyadi (2016) manajemen sumber daya manusia yaitu suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan. Mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memeberikan imbalan kepada mereka atas usahanya. Sedangkan Menurut Sutrisno (2019), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Menurut Handoko (2012), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2016).

Manajemen sumber daya manusia merupakan pandangan modern untuk apa yang disampaikan oleh pandangan tradisional sebagai manajemen personalia. Meskipun demikian, para ahli sumber daya manusia yakin bahwa manajemen personalia merupakan pandangan tradisional terhadap pengelolaan sumber daya yang jauh lebih sempit dan lebih berorientasi administratif. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia bukan merupakan sebutan baru dari manajemen personalia (Fajar, 2010).

Dalam organisasi apapun, baik bisnis ataupun pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Karena sumber daya manusia (SDM) mempunyai sebagai pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai dengan aturan, maka pengelolaanya tentu harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi. Dalam hal ini manajemen menjadikan sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan.

Menurut Simamora (2011) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa,

dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan dengan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2010):

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program karyawan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasi adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkat kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

2.1.2.3. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi (Hasibuan, 2012). Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah seperti, menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau instansi berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation* (Marwansyah, 2016). Menempatkan seleksi dan penempatan karyawan/pegawai, menetapkan program kesejahteraan, pengembangan serta melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi pegawai.

Kemudian menurut Mary Parker Follet dalam Hamali (2016) manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Selanjutnya Rivai dan Sagala dalam buku yang sama mengungkapkan, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pengelolaan dan pengoptimalan potensi diri yang terdapat pada tiap individu disuatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat

didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dpat dipertanggung jawabkan secara strategi, etis dan sosial (M. S. Hasibuan, 2014).

2.1.3. Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Smithson dan Lewis dalam Januartha & Andayani (2019) *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat kontrak atau sementara. Makin banyak jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*. Definisi *Job Insecurity* juga sering menggabungkan konsep ketidakberdayaan untuk mengurangi rasa tidak aman, menurut Rogelberg dalam (Januartha & Andayani, 2019).

Menurut Salmon dan Heery dalam Bryson dan Harvey yang dikutip oleh Januartha & Andayani (2019) karyawan akan mengalami rasa tidak aman (*Job Insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterima dari perusahaan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa *Job Insecurity* adalah suatu ketidakberdayaan untuk menjamin kesinambungan dari suatu pekerjaan atau

komponen-komponennya pada saat keadaan pekerjaan itu terancam, dan menimbulkan rasa ketidakamanan pada para karyawan, atau rasa tidak aman yang dirasakan oleh karyawan. Untuk masalah keterikatan kontrak, di Indonesia sudah banyak perundang-undangan yang mengatur akan masalah kontrak tersebut. Seperti yang dimuat oleh Sembiring (2010), pasal 59 ayat 1-4 mengatur segala sesuatu mengenai pekerjaan dan karyawan yang bersifat kontrak atau sementara. Di dalam ayat tersebut dikemukakan bahwa pekerjaan yang bersifat sementara adalah pekerjaan yang sekali selesai, pengerjaannya paling lama 3 tahun, pekerjaan musiman, dan pekerjaan untuk memperkenalkan produk baru. Dan ayat selanjutnya dijelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Dari asas pasal tersebut, sangat terlihat jelas bahwa karyawan yang bersifat kontrak akan memiliki suatu hambatan psikologis mengenai keamanan pekerjaan mereka.

2.1.3.1. Kriteria *Job Insecurity*

Salah satu kriteria *Job Insecurity* menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Januartha & Andayani (2019) adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Seorang karyawan dikatakan merasakan *Job Insecurity* pada saat karyawan tersebut merasa tidak berdaya atau tidak mampu untuk mempertahankan posisi atau pekerjaannya. Rasa ketidakberdayaan atau ketidakmampuan tersebut berasal dari adanya ancaman situasi dari suatu

pekerjaan. Ancaman tersebut dapat berupa tempat kerja yang tidak aman, pekerjaan yang terlalu sulit, atasan yang tidak ramah, dan lain sebagainya.

Greenhalg melanjutkan bahwa *Job Insecurity* ditandai dengan perasaan tidak aman yang dirasakan seseorang akan kelanjutan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri (Januartha & Andayani, 2019). Rasa ketidakamanan terhadap pekerjaannya itu berasal dari lingkungan kerja, suasana pekerjaan, atau hubungan atasan dan bawahan yang terdapat pada pekerjaan itu sendiri.

2.1.3.2.Indikator *Job Insecurity*

Job Insecurity diukur berdasarkan komponen-komponen yang dikemukakan Greenhalgh dan Rosenblatt dan Ashford, et al. dalam Pasewark dan Strawser Januartha & Andayani (2019) yaitu: (1) tingkat pentingnya aspek-aspek pekerjaan yang dirasakan individu, (2) kemungkinan perubahan negatif pada aspek-aspek kerja tersebut bagi individu, (3) tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu, (4) kemungkinan munculnya peristiwa-peristiwa tersebut yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu, dan (5) ketidakberdayaan yang dirasakan individu.

Menurut Suhartono dalam Januartha & Andayani (2019) beberapa hal yang menjadi masalah dalam *Job Insecurity* antara lain :

- A. Kondisi pekerjaan, yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang dimaksud, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja yang bersangkutan. Hal ini meliputi :

1. Lingkungan kerja. Masalah seringkali timbul karena pekerja merasa tidak nyaman dengan lingkungannya, seperti bekerja di tempat yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja sangat padat, lingkungan kurang bersih, infrastrukturnya kurang memadai dan sebagainya.
 2. *Overload*. Kelebihan beban kerja akan mengakibatkan kita mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. *Overload* dibedakan menjadi dua yaitu *overload* secara kuantitatif dan secara kualitatif. *Overload* kuantitatif adalah jika pekerjaan yang kita terima dan ditargetkan, melebihi kapasitas yang kita miliki, sedang *overload* secara kualitatif adalah suatu pekerjaan yang kita terima sangat kompleks dan sulit, sehingga dapat menyita kemampuan teknis dan pikiran.
 3. *Deprivational stress*. Yaitu suatu kondisi pekerjaan yang sudah tidak menantang dan tidak mendatangkan motivasi bagi pekerjanya. Gejala yang tampak adalah keluhan-keluhan yang muncul dari karyawan.
 4. Pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan-pekerjaan yang beresiko tinggi dan berbahaya bagi keselamatan, seperti bekerja di pertambangan minyak, listrik, pertahanan, dan sebagainya, dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dan kekhawatiran yang berlebihan akan masalah kecelakaan yang setiap saat dihadapi oleh karyawan.
- B. Konflik Peran. Masalah lain yang timbul adalah ketidakjelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut. Masalah ini sering timbul pada karyawan yang

bekerja di perusahaan besar, yang kurang memiliki struktur yang jelas. Akibat dari konflik ini adalah menimbulkan ketidakpuasan, ketegangan, menurunnya prestasi kerja, hingga keluarnya karyawan oleh keinginan mereka sendiri.

- C. Pengembangan Karir. Ketidakjelasan sistem pengembangan karier, penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan atau karena tidak adanya kesempatan untuk naik jabatan dan mendapatkan promosi, seringkali menimbulkan suatu kecemasan, rasa bosan, dan dismotivasi sehingga karyawan tidak produktif lagi.
- D. *Locus of Control*, mencerminkan tingkat kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian-kejadian yang berhubungan dengan kehidupannya. Individu dengan pandangan pusat pengendalian eksternal percaya bahwa kekuatan lingkungan yang menentukan nasibnya dan sedikit kemampuan dirinya untuk mempengaruhi kejadian tersebut. Sebaliknya, individu dengan pandangan pusat pengendalian internal percaya bahwa dengan kemampuan mereka, mereka dapat mempengaruhi lingkungannya. Pengendalian eksternal merasa bahwa ancaman keamanan pekerjaan mereka sangat tinggi, sebaliknya pengendalian internal merasa kurangnya masalah dalam keamanan pekerjaan mereka.

2.1.3.2. Hubungan *Job Insecurity* Terhadap *Turn Over Intention*

Perasaan tidak aman seorang karyawan atau *Job Insecurity* pada pekerjaannya, maka hal tersebut akan menghambat aktivitas-aktivitas karyawan

tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya adanya penurunan semangat kerja, kurangnya motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, lebih sering melanggar aturan yang telah ditetapkan, dan lain sebagainya (Januartha & Andayani, 2019). Karyawan yang merasa sudah tidak nyaman terhadap pekerjaannya sangat rentan berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya hal inilah yang disebut dengan *turnover Intention*.

Job Insecurity merupakan kondisi dimana seseorang tidak dapat mengendalikan dirinya untuk mempertahankan sesuatu hal yang diinginkannya dalam situasi kerja yang tidak kondusif dan menimbulkan perasaan terancam dalam organisasi dimana ia bekerja (Ariansyah, 2019). Sehingga, dengan mudah ia akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya, hal tersebutlah yang menyebabkan *turnover Intention* sebuah perusahaan meningkat.

Dalam hal ini, peran manajemen sangat penting untuk mencegah persepsi ketidak amanan kerja (Jumiyati, Suprayitno, & Sutarno, 2019). Untuk mempertahankan karyawan, manajemen harus mampu membuat karyawan merasa aman berada ditempat kerja.

Hal ini didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Januartha & Andayani (2019) dengan judul Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *turnover Intention* Pada Karyawan Hotel (Studi pada Karyawan Hotel Grand Zuri). Hasil Penelitian yaitu *Job Insecurity* terbukti secara persial berpengaruh positif terhadap *turnover Intention*.

2.1.4 Pengertian *Job Stress*

Menurut Mangkunegara (2013) *Job Stress* atau Stres Kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Sementara menurut Cartwright & Cooper dalam Ketut & Ardana (2016) *Job Stress* atau Stres Kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Menurut Panji Anaroga dalam Koesmono (2011) *Job Stress* atau Stres Kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Sementara menurut Wijono dalam Chandra & Adriansyah (2017) *Job Stress* atau Stres Kerja adalah ketegangan yang dengan mudah muncul akibat kejenuhan yang timbul dari beban kerja yang dialami pekerja secara berlebihan. Sedangkan Menurut Greenberg dalam Nurendra & Saraswati (2016) mengemukakan bahwa *Job Stress* atau Stres Kerja adalah kombinasi dari sumber-sumber stres pada pekerja. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tentang *Job Stress*, maka dapat disimpulkan bahwa *Job Stress* adalah suatu perasaan yang menekan seorang karyawan atas akibat dari konsekuensi setiap tindakan sebagai bentuk tanggapan seorang karyawan baik secara fisik maupun mental yang disebabkan oleh ketegangan dalam menjalankan suatu pekerjaan.

2.1.4.1 Kriteria *Job Stress*

Salah satu kriteria *job stress* menurut Tulangow, Saerang, & Rumokoy (2018) yaitu seorang pekerja merasa ada sesuatu yang menekannya akibat dari

konsekuensi setiap tindakan sebagai bentuk tanggapan seorang karyawan baik secara fisik maupun mental yang disebabkan oleh ketegangan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Rasa tekanan tersebut dapat berasal dari luar maupun dalam diri karyawan itu sendiri akibat atau sebagai konsekuensi dari setiap tindakannya. Tekanan tersebut terjadi terus menerus dan menyebabkan seorang karyawan menjadi *stress*.

Dr. Hans Selye mengemukakan bahwa tidak semua *stress* dalam pekerjaan bersifat negatif atau mengarah pada perilaku yang tidak wajar. Sebenarnya ada *stress* dalam pekerjaan yang baik atau menghasilkan hasil yang positif bagi tenaga kerja.

Pada hakikatnya, tekanan-tekanan yang dirasakan oleh seorang karyawan ditempat kerja merupakan bentuk tanggapan atas tindakannya yang dapat berupa tanggapan fisik maupun tanggapan mental. Tanggapan fisik yang dapat menyebabkan *stress* dalam pekerjaan seperti sikap atasan dan terkadang ucapan yang diterima dari atasan dikarenakan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai standar atau harapan perusahaan. Tanggapan mental yang dapat menyebabkan *stress* dalam pekerjaan seperti perasaan dikerjar oleh *deadline* dan tuntutan untuk bekerja dengan hasil yang sangat baik dari perusahaan.

2.1.4.2 Indikator *Job Stress*

Indikator stress kerja menurut Rivai & Deddy (2012) antara lain:

- 1) Kondisi Pekerjaan

Cooper mengatakan bahwa seorang karyawan dapat merasakan *stress* dalam pekerjaannya yang dikarenakan kondisi pekerjaan itu sendiri seperti:

- a. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif.
- b. Beban kerja berlebihan secara kualitatif.
- c. Jadwal bekerja.

2) Stress karena peran

Selain akibat kondisi pekerjaan yang berlebihan secara kuantitatif atau berlebihan dalam jumlah pekerjaan yang dilakukan, *stress* juga dapat disebabkan oleh ketidakjelasan peran dalam sebuah perusahaan yang membuat karyawan banyak bekerja rangkap.

3) Faktor interpersonal

Cooper mengatakan bahwa seorang karyawan dapat merasakan *stress* dalam pekerjaannya yang dikarenakan faktor interpersonal seperti:

- a. Kerjasama antar teman.
- b. Hubungan dengan pimpinan.

4) Perkembangan karier

Selain faktor interpersonal yang kurang baik di tempat kerja seperti tidak adanya kerjasama antar rekan, *stress* juga dapat disebabkan oleh faktor pengembangan karier karyawan yang terlalu cepat seperti adanya demosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuan sesungguhnya dan lain sebagainya sebagai berikut:

- a. Demosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya.

- b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya.
- c. Keamanan pekerjaannya.

5) Struktur organisasi

Cooper mengatakan bahwa seorang karyawan dapat merasakan *stress* dalam pekerjaannya yang dikarenakan faktor struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat dengannya sebagai contoh:

- a. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat.
- b. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang.
- c. Tidak terlibat dalam membuat keputusan.

6) Tampilan rumah-pekerjaan

Selain struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat dengan karyawan, keadaan antara rumah dan tempat bekerja juga menjadi faktor yang menyebabkan karyawan merasakan *stress* ditempat kerja. Keadaan tersebut meliputi:

- a. Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi.
- b. Kurangnya dukungan dari pasangan hidup.
- c. Konflik pernikahan.
- d. Stres karena memiliki dua pekerjaan.

Sementara menurut Chandra & Adriansyah (2017), indikator *Job Stress* yaitu:

1. Beban pekerjaan yang berlebihan;
2. Seringnya perpindahan tugas karyawan;
3. Hubungan terhadap pimpinan yang tidak baik;

4. Ketidakamanan pekerjaan;
5. Pengambilan keputusan yang sepihak;
6. *Multi Tasking*.

2.1.4.3 Hubungan *Job Stress* Terhadap *Turn Over Intention*

Job Stress atau Stres Kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Karyawan yang merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaannya cenderung memilih untuk meninggalkan pekerjaannya atau yang disebut sebagai *turnover Intention*.

Menurut Wijono dalam Chandra & Adriansyah (2017) *Job Stress* atau Stres Kerja adalah ketegangan yang dengan mudah muncul akibat kejenuhan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan. *Job Stress* atau Stres Kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Menurut Cartwright & Cooper dalam Ketut & Ardana (2016) *Job Stress* atau Stres Kerja yang merupakan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang adalah penyebab utama seorang karyawan keluar dari perusahaan sehingga menyebabkan *turnover* pada perusahaan tersebut meningkat. Hal ini didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Ketut & Ardana (2016) dengan judul Pengaruh *Job Insecurity* dan Stress kerja terhadap *turnover Intention* Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Hasil dari penelitian ini yaitu

Stress Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover Intention* karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali.

2.1.5. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Harninda dalam Diatmika & Gede (2017): “*turnover Intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.” Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover Intentions* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Harnoto dalam Nujjoo & Meyer (2012) menyatakan: “*turnover Intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover Intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.” Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa *turnover Intentions* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

Toly dalam Satriadi (2017), menyatakan: “Tingkat keinginan berpindah yang tinggi para staf akuntan telah menimbulkan biaya potensial untuk Kantor Akuntan Publik (KAP).” Pendapat ini menunjukkan bahwa *turnover intentions* merupakan bentuk keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain.

Diatmika & Gede (2017) menyatakan: “Perputaran (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia. Karena kejadian-

kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar.”

Di lain pihak, dalam banyak kasus nyata, program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan *turnover Intentions*. Menurut Ronodipuro dan Husnan, pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Dalam arti luas, “*turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan” (Lu, Liu, & Zhao, 2017). Sedangkan Mobley dalam Bintang & Astiti (2016), megemukakan bahwa batasan umum tentang pergantian karyawan adalah : “berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan”.

2.1.5.1.Indikator *TurnOver Intention*

Menurut Harnoto dalam Januartha & Andayani (2019): “*Turnover Intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan

sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intentions* karyawan dalam sebuah perusahaan yaitu (Ketut & Ardana, 2016):

1. Absensi yang meningkat
Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
2. Mulai malas bekerja
Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
4. Peningkatan protes terhadap atasan
Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.
5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Sementara menurut Tulangow et al., (2018), Indikator *turnover intention* yaitu:

1. Kinerja karyawan menurun;
2. Tingkat indisipliner yang semakin tinggi;
3. Seringnya melakukan pelanggaran aturan dalam bekerja;
4. Mogok Kerja dan melakukan protes atas kebijakan perusahaan.

2.1.5.2.Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Griffeth dalam Januartha & Andayani (2019) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi yang rendah, adanya stress dalam pekerjaan, serta ketidaknyamanan dalam pekerjaan. Ketidakpuasan seorang karyawan dalam pekerjaan merupakan sikap yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan proses kognisi, *turnover*, dan tindakan nyata berupa kepuasan untuk keluar dari tempat kerja. Selanjutnya, Griffeth menambahkan bahwa komitmen organisasi dalam mempertahankan karyawannya adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap terjadinya *turnover intention* dibandingkan kepuasan kerja.

Oleh sebab itu, dalam upaya mempertahankan karyawan hendaknya perusahaan harus lebih memegang komitmen organisasinya (Januartha & Andayani, 2019).

2.1.5.3.Dampak *Turnover* Bagi Organisasi

Turn over ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi Turn over, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan. Sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti (Lu et al., 2017):

1. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian.
2. Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

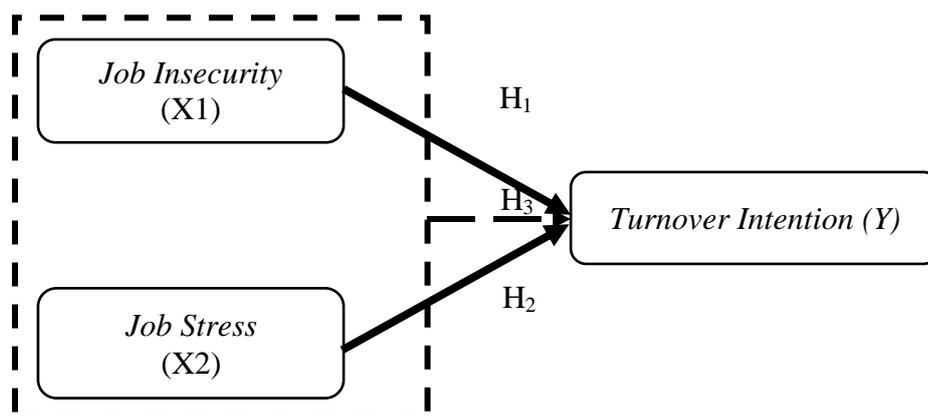
Turnover yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya.

2.2. Kerangka Pemikiran

Ketidakamanan kerja merupakan salah satu fase dimana seorang karyawan mengalami hal hal yang bersifat negative bagi karyawan itu sendiri, itu bisa merupakan ketakutan kehilangan pekerjaan atau dengan kata lain karyawan tidak bisa mempertahankan apa keinginannya dalam hal pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Wening yang dikutip oleh Januartha & Andayani (2019) mendefinisikan *Job Insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Job Insecurity juga bisa menyebabkan meningkatnya rasa ketidakpuasan kerja yang dimana itu menjadi sebuah tantangan tersendiri agar bisa menurunkan rasa tidak aman saat bekerja dan bisa meningkatkan tingkat *Job Stress* para karyawan. Kepuasan kerja juga bisa berpengaruh pada rasa ingin keluar (*turnover intentions*) secara signifikan itu dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang penulis pelajari.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : *Konsep Yang Disesuaikan Untuk Penelitian (2020)*

Keterangan :

—————▶ : Berpengaruh secara parsial.

— — —▶ : Berpengaruh secara simultan.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran pada pembahasan sebelumnya tentang hubungan variable independen dan variable dependen dalam penelitian ini. Maka disusunlah hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga *Job Insecurity* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Trunover Intention* pada Hotel BBR (*Bintan Beach Resort*) Tanjungpinang.

H2: Diduga *Job Stress* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Trunover Intention* pada Hotel BBR (*Bintan Beach Resort*) Tanjungpinang.

H3: Diduga *Job Insecurity* dan *Job Stress* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Trunover Intention* pada Hotel BBR (*Bintan Beach Resort*) Tanjungpinang.

2.4. Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Januartha & Andayani (2019) dengan judul Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *turnover intention* Pada Karyawan Hotel (Studi pada Karyawan Hotel Grand Zuri). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* pada Karyawan Hotel Grand Zuri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif Deskriptif. Hasil Penelitian yaitu *Job Insecurity* secara persial berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dan Kepuasan kerja secara persial berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Waruwu & Nugroho (2018) dengan judul “PENGARUH *JOB STRESS* TERHADAP *TURN OVER INTENTION* DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh dari Job Stress terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh variabel Burnout. Sebanyak 106 kuesioner dibagikan dan terdapat 60 kuesioner yang kembali dan dapat diolah, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Job Stress terhadap *turnover intention* baik pada responden laki – laki maupun perempuan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ketut & Ardana (2016) dengan judul Pengaruh *Job Insecurity* dan Stress kerja terhadap *turnover intention* Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Tujuan penelitian ini

adalah untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap *turnover intention* Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuantitatif Deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali dan Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Zhao & Hussain (2018) dengan judul *“INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND ENJOY WORK ON TURN OVER INTENTION IN THE WORKPLACE”*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara *Job Insecurity* dan *Enjoy Work* terhadap *turnover intention* di tempat kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di Kuala Lumpur yaitu 838.400 orang dan sampel yang digunakan yaitu 400 orang dengan teknik slovin tingkat error 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* dan *Enjoying Work* berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention* ditempat kerja dengan persamaan regresi yaitu $Y = 11,025 + 0,821X_1 + 1,642X_2$. Besarnya pengaruh adalah 83,2%, dan 16,8% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Tulangow et al., (2018) dengan judul “*THE EFFECT OF JOB STRESS , WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON EMPLOYEE TURN OVER INTENTION (CASE STUDY AT PT . WIKA REALTY MANADO)*”. Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh antara stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap keinginan pergantian karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *quantitative*. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Wika Realty Manado terdiri dari 56 karyawan. Penelitian ini menggunakan probability sampling dan tanggal yang diisi oleh kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap intensi perputaran karyawan. PT. Wika Realty sebaiknya memperhatikan dan mengatur jumlah pekerjaan yang baik yang mereka berikan kepada karyawan mereka.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Analisis kuantitatif menurut Sugiyono (2010) adalah suatu analisis data yang dilandaskan pada filsafat positifisme yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Metode penelitian menurut Sugiyono (2016) adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan peneliti secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam hal ini penelitian menggunakan metode asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara variabel bebas (variabel independen) yaitu *Job Insecurity* (X1), *Job Stress* (X2), terhadap (variabel dependen) yaitu *Turn over Intension* (Y).

3.2. Jenis Data

Untuk melengkapi data yang dibutuhkan maka ada beberapa sumber data yang bisa dikumpulkan untuk menghasilkan informasi. Adapun jenis

data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.2.1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Sugiyono (2015) Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada konsumen untuk variabel *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *turnover intention*.

3.2.2. Data Sekunder

Adalah pelengkap bagi data primer yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi. Periode waktu data ini berupa laporan data, Data ini diperoleh dari hasil pengolahan dari buku , teori-teori atau literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti Mardalis (2010). Data yang dapat

diperoleh dari metode ini adalah penyebaran kuesioner kepada para responden.

2. Metode Kepustakaan

Menurut Sugiyono, (2011) metode kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi social yang diteliti. Dalam metode ini penulis mengumpulkan dan mempelajari berbagai teori dan konsep dasar yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teori dan konsep dasar tersebut penulis peroleh dengan cara menelaah berbagai macam bacaan seperti buku, jurnal dan bahan bacaan referensi lainnya.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Secara umum yang dimaksud dengan populasi penelitian adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2014) yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpilannya. Menurut Suharsimi (2013) Populasi adalah Keseluruhan subjek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Hotel BBR (*Bintan Beach Resort*) Tanjungpinang yaitu sebanyak 35 orang.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	<i>Reservation Manager</i>	1 Orang
2	Karyawan Hotel BBR	30 Orang
3	Satpam Hotel BBR	4 Orang
TOTAL		35 Orang

Sumber : *Data sekunder penelitian (2020)*

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Prasetyo (2018) sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti. Menurut Suharsimi (2013) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampling menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016) Sampling jenuh Adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Alasan penulis menggunakan sampling jenuh karena semua anggota populasi kurang dari 100, oleh sebab itu maka teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 35 (Tiga puluh lima) orang karyawan, maka seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Menurut (Indriantoro & Supomo, 2013) Definisi Operasional Variabel adalah penentuan *Construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti

dalam mengoperasi-analisisikan *Construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *Construct* yang lebih baik.

Table 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala
<i>Job Insecurity</i> (X ₁)	Menurut Smithson dan Lewis: <i>Job Insecurity</i> adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat kontrak atau sementara. Makin banyak jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami <i>Job Insecurity</i> .	<ol style="list-style-type: none"> 1. tingkat pentingnya aspek-aspek pekerjaan yang dirasakan individu, 2. kemungkinan perubahan negatif pada aspek-aspek kerja tersebut bagi individu, 3. tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu, 4. kemungkinan munculnya peristiwa-peristiwa tersebut yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu, 5. ketidakberdayaan yang dirasakan 	<p>1, 2,</p> <p>3, 4,</p> <p>5,</p> <p>6,</p> <p>7.</p>	<i>Likert</i>

	(Januartha & Andayani, 2019)	individu. (Januartha & Andayani, 2019)		
<i>Job Stress</i> (X ₂)	<i>Job Stress</i> atau Stres Kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. (A. P. Mangkunegara, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi Pekerjaan, 2. Stress karena peran 3. Faktor interpersonal 4. Perkembangan karier 5. Struktur organisasi 6. Tampilan rumah-pekerjaan 	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.	<i>Likert</i>
<i>Turn over Intention</i> (Y)	Menurut Harninda: “ <i>Turn over Intentions</i> pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.” Pendapat tersebut menunjukkan bahwa <i>Turn over Intentions</i> adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. (Diatmika & Gede, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absensi yang meningkat 2. Mulai malas bekerja 3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja 4. Peningkatan protes terhadap atasan 5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya 	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21.	<i>Likert</i>

Sumber : *Data sekunder yang diolah (2019).*

3.6. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data merupakan bagian yang penting dalam penelitian ini, karena dalam pengolahan data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Pada penelitian ini, peneliti akan mengambil teknik pengolahan data untuk penelitian dengan pendekatan Kuantitatif.

Adapun langkah-langkah pengolahan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. *Editing*

Editing adalah proses memeriksa data yang sudah terkumpul, meliputi kelengkapan isian, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, relevansi jawaban, keseragaman satuan data yang digunakan, dan sebagainya.

b. *Coding*

Coding adalah kegiatan memberikan kode pada setiap data yang terkumpul di setiap instrumen penelitian. kegiatan ini bertujuan untuk mempermudah dalam penganalisisan dan penafsiran data.

c. *Tabulating*

Tabulating adalah kegiatan memasukan data yang sudah dikelompokkan ke dalam tabel-tabel agar mudah dipahami.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2015) adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul untuk menjawab rumusan masalah dan untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan untuk mengetahui jawaban rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS* versi 23 untuk pengolahan data dengan pengujiannya menggunakan metode-metode pengujian sebagai berikut:

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2011) Uji Validitas *item* digunakan untuk mengukur ketepatan suatu *item* dalam kuesioner atau skala, apakah *item-item* pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Menurut (Sugiyono, 2013) valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala. Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus *korelasi product moment*, diolah menggunakan Program *SPSS* 23 dengan kriteria sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = Korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total seluruh item

Prosedur pengujian :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid

- b. Jika probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrumen valid

Jika probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen tidak valid

- c. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.
- d. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*).

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program *SPSS (Statistical Program and Service Solution) 23*. Uji Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabel

artinya dapat dipercaya, untuk mengetahui tingkat reliabel kuisioner maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* berikut ini:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana :

r_{11} = Realibilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah skor varians item

σ^2 = Varians tota

Prosedur pengujian :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen reliabel

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak reliabel

2. Jika probabilitas (sig) < korelasi maka instrumen reliabel

Jika probabilitas (sig) > korelasi maka instrumen tidak reliabel

3. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan melalui program SPSS

(*Statistical Program and Service Solution seri 23*).

Tabel 3.3
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2010)

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik biasanya dilakukan dengan penelitian untuk menguji kelayakan atas model regresi yang dilakukan. Dalam penelitian ini pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi.

3.7.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi pada variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal atau yang memiliki distribusi data normal atau yang mendekati normal.

Menurut Priyatno (2012) uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Metode uji normalitas yang digunakan yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*.

Menurut Priyatno (2012) dasar pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas-normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.3.2. Uji heteroskedastisitas

Menurut Priyanto (2012) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu

pengamatan ke pengamatan yang laain.model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji *Glejser*, melihat pola titik-titik ppada *scatterplots* regresi, atau uji Koefisien Korelasi *Spearman's Rho*.

Model ini dilakukan dengan cara melibatkan grafik *scatterplots* antara *standardized predicted value (ZPRED)* dengan *studentized residual (SRESID)*, ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplots* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya).

3.7.3.3. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyanto (2012) Multikolinearitas adalah keadaan pada dimana model refresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kofrelasi antar variabel independen, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini *todalortogonal*. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai kolerasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk teknik untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan inflation Factor (VIF) .nilai tolerance yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada Multikolinearitas diantara variabel bebas.

3.7.4. Uji Hipotesis

3.7.4.1. Uji t (Uji parsial)

Menurut Priyanto (2012) Uji T atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

3.7.4.2. Uji F (simultan)

Uji F :Pengaruh *Job Insecurity* (X_1), dan *Job Stress* (X_2) Terhadap *turnover intention* (Y) Pada Karyawan Hotel BBR (*Bintan Beach Resort*).

Ho : *Job Insecurity*, dan *Job Stress* secara simultan tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan konsumen Hotel BBR (*Bintan Beach Resort*) .

Ha : *Job Insecurity*, dan *Job Stress* secara simultan terdapat pengaruh terhadap kepuasan konsumen Hotel BBR (*Bintan Beach Resort*) .

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterimadan Ho ditola
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $db_1=k$ dan $db_2 =n-k-1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
 - b. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis

3.7.5. Uji Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu *Job Insecurity* (X_1), dan *Job Stress* (X_2) *turnover intention* (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 23*. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y = *turnover intention*

X_1 = *Job Insecurity*

X_2 = *Job Stress*

a = konstanta

e_t = *error term*

b_1, b_2 = Koefesien regresi

3.7.6. Uji Determinasi

R square (R^2) atau kuadrat dari R , yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah kedalam bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *R square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan satu atau dua variabel independen (Priyanto, 2012). Karena dalam

penelitian terdapat dua buah variabel independen (*Job Insecurty* dan *Job Stress*) maka uji koefisien determinasi akan dilihat nilai *R square*.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kepuasan Karyawan*. Bandung: ALFABETA.
- Ariansyah, R. (2019). Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kopersasi Terhadap Intention To Quit Karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang IDI. *Journal Job Insecurity*, 1(1).
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-Life Balance Dan Intensi Turn over Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382–394.
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
- Diatmika, I. G. D., & Gede, I. W. (2017). *TURN OVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AGUNG AUTOMALL KUTA*. *Journal Turn over*, 6(1), 2441–2474.
- Fajar, S. Al. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UNIT PENERBIT DAN PERCETAKAN.
- H. Teman Koesmono. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(42), pp.30-40. <https://doi.org/10.9744/jmk.9.1.pp.30-40>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2012a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (revisi)* (16th ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012b). No Title. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Keenam)*. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Cetakan*

keenam. Yogyakarta: BPFE.

- Januartha, I. G. A., & Andayani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja, terhadap *Turn over Intention* Pada Karyawan Hotel. *Journal Job Insecurity*, 1(1).
- Jumiyati, Suprayitno, & Sutarno. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turn over Intention* Karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Di Surakarta. *Jurnal Kepuasan Kerja*, 1(1).
- Ketut, N., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh *Job Insecurity* dan Stress kerja terhadap *Turn over Intention* Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *2Journal Job Insecurity*, 1(1).
- Lu, L., Liu, J., & Zhao, N. (2017). Why employees stay: The roles of psychological ownership, territoriality and work relationship closeness in affecting employee *Turn over Intention*. *Frontiers of Business Research in China*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s11782-017-0010-x>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). No Title. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardalis. (2008). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. (2016). *Pengantar Manajemen*. Bogor: In Media.
- Nujjoo, A., & Meyer, I. (2012). The relative importance of different types of rewards for employee motivation and commitment in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 10(2), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v10i2.442>
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Humanitas*, 13(2), 84–94.
- Prasetyo, D. D. S. (2018). Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada, *II*(1).
- Priyanto, D. (2012). *Cara Kiat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20.0*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Priyatno, D. (2011). *Metode Penelitian Untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kiat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20.0*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi

- Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 78–88.
- Rivai, V., & Deddy, M. (2012). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, & Coulter, M. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education.Inc.
- Roziqin, M. Z. (2010). *KEPUASAN KERJA*. (S. Arif, Ed.) (1st ed., Vol. 1). Malang: Averroes Press.
- Satriadi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Bri Tanjungpinang. *Jurnal Benefita Februari*, 2(2017), 34–46. <https://doi.org/10.22216/jbe.v2i1.1271>
- Sembiring, J. J. (2010). *Managing Job Insecurity*. Bandung: Baduose Media.
- Simamora. (2011). No Title. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2016a). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2016b). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tulangow, M. J., Saerang, D. P. E., & Rumokoy, F. S. (2018). THE EFFECT OF JOB STRESS , WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON EMPLOYEE *TURN OVER INTENTION* (CASE STUDY AT PT . WIKA REALTY MANADO). *Jurnal EMBA*, 6(2), 474–482.
- Waruwu, A. W., & Nugroho, Y. A. B. (2018). PENGARUH JOB STRESS TERHADAP *TURN OVER INTENTION* DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Conference on Management and Behavioral Studies*, 1(1), 59–67.
- Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. (2014). *Konflik dan Manajemen Konflik, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Zhao, W., & Hussain, A. (2018). The Influence of *Job Insecurity* and Enjoy Work on Turn over Intention in the Workplace. *Business & Entrepreneurship Journal*, 6(2), 156–167.

RIWAYAT HIDUP
Curriculum Vitae



Nama : Feny Herviani
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 10 Juli 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Menikah
Nomor HP : 0823 1118 9985
Email : feny.herviani30@gmail.com
Alamat : Jl. Wiratno, No. 49

Nama Orang Tua

a. Ayah : Tumino
b. Ibu : Hertuti

Riwayat Pendidikan

a. SD : SDN 013 TANJUNGPINANG BARAT
b. SMP : SMPS HANGTUAH TANJUNGPINANG
c. SMA : SMAN 3 TANJUNGPINANG
d. S1 : STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG