

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KUALITAS KEHIDUPAN  
KERJA, *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* PT.GLORY PROPERTINDO  
KOTA BATAM**

SKRIPSI

Oleh :

RINTOWANTO SIANTURI  
NIM : 13612306



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

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KUALITAS KEHIDUPAN  
KERJA, *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* PT.GLORY PROPERTINDO  
KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**RINTOWANTO SIANTURI**

**NIM : 13612306**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



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

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT.GLORY  
PROPERTINDO KOTA BATAM**

Diajukan Kepada :

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

Oleh

Nama : Rintowanto Sianturi  
NIM : 13612306

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



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

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 KONFLIK PERAN, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PT.GLORY PROPERTINDO  
KOTA BATAM**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

RINTOWANTO SIANTURI  
NIM : 13612306

Telah di Pertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh Sembilan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia komisi Ujian

Ketua,



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

Sekretaris



**Yudi Cahsana, S.E., M.M.**  
NIDN.1016076601/Lektor

Anggota,



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

Tanjungpinang, 29 Januari 2020  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,



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

## PERNYATAAN

Nama : Rintowanto Sianturi  
NIM : 13612306  
Tahun Angkatan : 2013  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.29  
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran, Kualitas Kehidupan  
Kerja, *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*  
PT. Glory Propertindo Kota Batam

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 29 Januari 2020



**RINTOWANTO SIANTURI**  
**NIM. 13612306**

## PERSEMBAHAN

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang memberikan anugerah-Nya yang begitu besar lewat Kronos dan Kairos di dalam kehidupan penulis.

Skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang tersayang:

1. Reston Sianturi (Ayah) dan Hanna br Sitanggung (Ibu) sebagai pilar pendukung arah kesuksesan kehidupan saya yang selalu memberikan dukungan dan motivasi. Juga lewat doa-doa yang dinaikkan untuk mengharapkan hal-hal yang paling baik bagi masa depan saya. Semoga dengan gelar sarjana ini membuat mereka bahagia dan menambahkan semangat ayah dan ibu tercinta.
2. Ramses Sianturi (Bapa uda/paman) yang rela memberikan waktu, memberi perhatian, dan mendukung saya selama di Tanjungpinang. Gelar sarjana ini kupersembahkan untuk Bapa uda/ paman sebagai jeri lelah Bapa uda/paman yang telah mendorong saya untuk berhasil.
3. Adik-adik, kakak, abang, sanak family, saudara/i dan teman-teman yang tidak dapat terucap satu persatu, kupersembahkan skripsi ini untuk kalian. Terus dukung dan doakan, supaya semakin berhasil dan naik level.

## MOTTO

Takut akan Tuhan adalah permulaan pengetahuan tetapi orang bodoh menghina hikmat dan didikan.

“Amsal 1:7”

Baiklah orang bijak mendengar dan menambah ilmu dan baiklah orang yang berpengertian memperoleh bahan pertimbangan.

“Amsal 1:5”

Jika Hendak Mengenal Orang Yang Berilmu Bertanya dan Belajar Tiadalah Jemu

“Gurindan Dua Belas - Raja Ali Haji”

## **KATA PENGANTAR**

Segala pujian, hormat dan syukur bagi Tuhan Yesus Kristus atas kebesaran-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan proses penyusunan skripsi yang merupakan salah satu prasyarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari adanya kerjasama dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak berikut.

1. Charly Marlinda, SE, M, Ak, Ca selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
2. Imran Ilyas, MM, Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan sekaligus sebagai pembimbing 1 yang telah mengarahkan dan memberikan masukan dalam Teknis penulisan Skripsi. Thanks very full pak.
3. Dwi Septi Haryani, M.M selaku pembimbing pertama, terimakasih atas kebaikan hati ibu yang telah menyediakan waktu untuk mengarahkan dan mendorong untuk menyelesaikan skripsi saya. Thanks very full ibu yang baik hati.
4. Ibu Ranti Utami, SE, M.Si.Ak.CA Selaku pembimbing akademis yang memberikan masukan dan saran selama mengikuti proses belajar di (STIE) Pembangunan.



5. Seluruh bapak dan ibu dosen kampus Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan yang telah mengajar banyak hal mulai dari semester awal hingga semester terakhir. Terimakasih buat bapak/ibu dosen yang tercinta sudah membagikan ilmu dan pengetahuan tanpa adanya paksaan.
6. Terimakasih kepada seluruh staf di STIE Pembangunan Tanjungpinang atas bantuannya selama dilakukannya penelitian ini.
7. Kedua orangtua bapak Reston Sianturi dan mama Hanna br Sitanggang yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis untuk giat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak udaku atau paman Ramses Sianturi yang sangat sangat mendukung untuk cepat-cepat selesai skripsinya. Bapa uda banyak marah-marahnya karena lama selesai skripsinya. Thanks berat bapa uda
9. Adek Yunita Lensinar Sianturi yang baik hati. Terimakasih sudah sangat banyak meluangkan waktu untuk menolong saya menyelesaikan skripsi ini. Yakinlah lelahmu akan tergantikan dengan sukacita.
10. Pak Jerry M Tobing dan ibu Ester Afung selaku wali dan bapa dan ibu rohani saya. Yang senantiasa memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi saya.
11. Bang Nico M Tobing dan Kak Ruth yang sangat peduli dengan saya untuk menyelesaikan skripsi saya ini.
12. Bang Fernando Tobing dan Kak Ester Simanjuntak yang ikut menjadi bagian meringakan beban untuk menyelesaikan skripsi ini.

13. Adek Yustisi Sianturi, Riama Lisna Wati Sianturi, Ezra Rosita Sianturi, Natanael P Sianturi, Areta Sianturi, Jelita Sianturi, Candra Sianturi, dan Debora Fitri Sianturi yang selalu menjadi pengingat untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Bou Renni br Sianturi dan amang boru Pandapotan Simamora. Thanks for your call. Sebab naboru dan amangboru yang telah mengajak saya datang ke Tanjungpinang. Dan akhirnya saya bisa menyelesaikan gelar sarjana ini.
15. Seluruh teman-teman IG STIE, teman-teman Youth CWS Tanjungpinang, teman-teman di kampus telah mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
16. Seluruh sahabat yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis untuk giat menyelesaikan skripsi ini.

Demikian Skripsi ini disusun dan semoga apa yang penulis sajikan dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca untuk menambah bekal ilmu pengetahuan.

Tanjungpinang, 29 Januari 2020

Penulis,

**Rintowanto Sianturi**

**13612306**

## DAFTAR ISI

HAL

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Batasan Masalah.....	7
1.5 Kegunaan Penelitian.....	7
1.5.1 Kegunaan Ilmiah.....	7
1.5.2 Kegunaan Praktis .....	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Tinjauan Teori.....	10
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Manajemen Pengertian Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2. Pengertian Peran .....	11

2.2.1	Pengertian Konflik .....	11
2.2.2	Pengertian Konflik Peran .....	11
2.2.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran .....	13
2.2.4	Indikator Konflik Peran .....	14
2.3.	Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja .....	15
2.3.1	Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja .....	15
2.3.2	Ciri-ciri Kealitas Kehidupan Kerja .....	16
2.3.3	Sasaran Kualitas Kehidupan Kerja .....	17
2.3.4	Indikator Kualiatas Kehidupan Kerja .....	14
2.4.	Pengertian <i>Job Insecurity</i> .....	18
2.4.1	Dampak <i>Job Insecurity</i> .....	19
2.4.2	Idikator <i>Job Insecurity</i> .....	20
2.4.3	Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i> .....	22
2.4.4	Hubungan <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Turnover Intention</i> ....	22
2.5.	Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	23
2.5.1	Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i> .....	23
2.5.2	Idikator <i>Turnover Intention</i> .....	24
2.5.3	Dampak <i>Turnover Intention</i> .....	25
2.6.	Kerangka Pemikiran .....	26
2.7.	Hipotesis .....	27
2.8.	Penelitian Terdahulu .....	28
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>31</b>
3.1.	Jenis Penelitian.....	31
3.2.	Jenis Data .....	31
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4	Populasi dan Sampel .....	33
3.4.1	Populasi .....	33
3.4.2	Sampel .....	33
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	34
3.6	Teknik Pengelolaan Data .....	36
3.7	Teknik Analisis Data .....	37

3.8	Metode Statistik Deskriptif .....	37
3.9	Uji Kualitas Data.....	38
3.9.1	Uji Validitas .....	38
3.9.2	Uji Reliabilitas .....	38
3.10	Pengujian Asumsi Klasik.....	38
3.10.1	Uji Normalitas .....	38
3.10.2	Uji Heteroskedastisitas .....	39
3.10.3	Uji Multikolonieritas .....	40
3.10.4	Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	40
3.11	Uji Hipotesis .....	41
3.11.1	Uji (Uji t) .....	41
3.11.2	Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>43</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	43
4.1.1	Gambaran Umum PT. Glory Propertindi Batam .....	43
4.1.2	Struktur Organisasi.....	44
4.2	Gambaran Umum Responden .....	45
4.2.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
4.2.2	Responden Berdasarkan Tingkat Umur .....	46
4.2.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
4.3	Deskripsi Variabel.....	48
4.3.1	Tanggapan Konflik Peran .....	48
4.3.2	Tanggapan Kualitas Kehidupan Kerja .....	51
4.3.3	Tanggapan <i>Job Insecurity</i> .....	55
4.3.4	Tanggapan Turnover Intention.....	58
4.4	Statistik Deskriptif.....	60
4.5	Uji Kualitas Data.....	61
4.5.1	Uji Validitas.....	61
4.5.2	Uji Reliabilitas .....	63
4.6	Uji Asumsi Klasik .....	64
4.6.1	Uji Normalitas.....	64

4.6.2 Uji Heteroskedastisitas .....	66
4.6.3 Uji Multikolonieritas.....	67
4.6.4 Analisis Linier Berganda .....	68
4.7 Pengujian Hipotesis.....	70
4.7.1 Pengujian Hipotesis Secara Uji Parsial (Uji t).....	70
4.7.2 Pengujian Hipotesis Secara Uji Simultasn (Uji F).....	71
4.7.3 Koefisien Determinasi (R2).....	73
4.8 Pembahasan.....	73
4.8.1 Konflik Peran Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	73
4.8.2 Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> ....	74
4.8.3 <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	74
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	75
5.1 Kesimpulan .....	75
5.2 Saran .....	76
5.2.1 Saran untuk PT. Glory Propertindo .....	76
5.2.2 Saran untuk Penelitian Seterusnya.....	79

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

***CURICULUM VITAE***

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Turnover Karyawan PT. Glory Popetindo .....	5
Tabel 3.1	Populasi Penelitian .....	33
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel .....	34
Tabel 4.1	Hasil Responden Konflik Peran .....	49
Tabel 4.2	Hasil Responden Kualitas Kehidupan Kerja .....	52
Tabel 4.3	Hasil Tanggapan Responden <i>Job Insecurity</i> .....	56
Tabel 4.4	Hasil Tanggapan Responden <i>Turnover Intention</i> .....	58
Tabel 4.5	Deskriptif Statistik .....	60
Tabel 4.6	Pengujian Validitas .....	62
Tabel 4.7	Pengujian Reliabilitas .....	63
Tabel 4.8	One Sample Kolmogrov Smirnov Test .....	64
Tabel 4.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	66
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolonieritas .....	68
Tabel 4.11	Hasil Analisis Linier Berganda .....	69
Tabel 4.12	Uji Parsial .....	71
Tabel 4.13	Uji Simultan .....	72
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi .....	73

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	44
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenin Kelamin.....	45
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	46
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Gambar 4.5 Kurva Histogram.....	64
Gambar 4.6 PP-Plot Normalitas .....	65
Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	66



## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>
1.	Kuesioner Penelitian
2.	Rekapitulasi Jawaban Kuisisioner
3.	Output SPSS 20.
4.	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
5.	Persentase Plagiat

## ABSTRAK

### **PENGARUH KONFLIK PERAN, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT.GLORY PROPERTINDO KOTA BATAM**

Rintowanto Sianturi. 13612306. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
sian2rinto@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari konflik peran , kualitas kehidupan dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Metodenya yaitu deskriptif analisis. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner atau angket.

Bersasarkan hasil analisis variable konflik peran mempunyai nilai signifikansi 0.003, nilai ini lebih kecil dari 0.05 dengan membandingkan nilai t-hitung dan t tabel yaitu  $3.168 > 2.02619$ , maka disimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, Variabel kualitas kehidupan mempunyai nilai signifikansi 0.002, nilai ini lebih kecil dari 0.05 dengan membandingkan nilai t-hitung dan t tabel yaitu  $-3.359 < 2.02619$ , maka disimpulkan bahwa kualitas kehidupan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan variabel *job insecurity* mempunyai nilai signifikansi 0.003, nilai ini lebih kecil dari 0.05 dengan membandingkan nilai t-hitung dan t tabel yaitu  $3.159 > 2.02619$ , maka disimpulkan bahwa *job insecurity* peran berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Besarnya nilai *R Square* diperoleh sebesar 0.440 atau sekitar 44.0% dan sisanya 56% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran manajemen harus mampu mengatur peran karyawan dengan jelas sesuai deskripsi kerjanya sehingga karyawan tidak merasakan adanya beban kerja yang berat karena harus melakukan berbagai pekerjaan, manajemen harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja, perusahaan perlu memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong motivasi karyawan dan yang tidak kalah penting yaitu memperbaiki pendapatan pegawai yang disesuaikan dengan aturan yang berlaku dan sistem main dari perusahaan, terakhir mempebaiki sistem perekrutan pegawai.

Kata Kunci : konflik peran , kualitas kehidupan, *job insecurity*, dan *turnover intention*

Dosen Pembimbing 1 : Imran Ilyas, MM

Dosen Pembimbing 2 : Dwi Septi Haryani, M.M

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT ROLE OF CONFLICT, QUALITY OF WORK LIFE, JOB INSECURITY ON TURNOVER INTENTION PT. GLORY PROPERTINDO AT BATAM CITY***

Rintowanto Sianturi. 13612306. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
sian2rinto@gmail.com

*The purpose of this research was to determine the effect role of conflict, quality of life and job insecurity on turnover intention. The sample used in this research amounted to 40 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis.*

*The research method used is descriptive quantitative and multiple linear regression analysis. The method is descriptive analysis. In this research data and information were collected from respondents using a questionnaire.*

*Based on the analysis role of conflict variables having a significance value of 0.003, this value is smaller than 0.05 by comparing the value of the t-count and t table of  $3.168 > 2.02619$ , it is concluded that the role of conflict has a significant effect on turnover intention, the quality of work life variable has a significance value of 0.002, This value is smaller than 0.05 by comparing the value of t-count and t table that is  $-3.359 < 2.02619$ , it is concluded that the quality of work life has a negative effect on turnover intention and the job insecurity variable has a significance value of 0.003, this value is smaller than 0.05 by comparing the value of t -calculate and t table is  $3.159 > 2.02619$ , it is concluded that job insecurity has a significant effect on turnover intention. The amount of R Square obtained by 0.440 or around 44.0% and the remaining 56% is influenced by other factors not examined in this research.*

*Management's advice must be able to regulate the role of employees clearly according to their job descriptions so that employees do not feel the heavy workload because they have to do various jobs, management must pay attention to the conditions of the work environment, companies need to pay attention to the comfort of employees in working in an effort to increase job satisfaction and encourage employee motivation and no less important is to improve employee income in accordance with applicable regulations and the system of playing of the company, lastly improving the employee recruitment system.*

*Key Word : Role of Conflict , Quality of Work Life, Job Insecurity, and Turnover Intention*

*Supervisor 1 : Imran Ilyas, MM*  
*Supervisor 2 : Dwi Septi Haryani, M.M*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset dari sebuah organisasi baik organisasi profit maupun non profit. Sebuah tujuan dapat dicapai oleh perusahaan maupun organisasi disebabkan oleh adanya peran dari sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menciptakan kepemimpinan yang efektif dan membantu kinerja perusahaan agar menjadi lebih baik. Suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya bukan saja hanya bergantung dengan peralatan yang modern, sarana prasarana yang lengkap, akan tetapi lebih sangat bergantung pada SDM yang melakukan setiap pekerjaan tersebut. Bahkan dalam mengoperasikan setiap peralatan yang modern, sarana prasarana yang lengkap dibutuhkan Sumber daya manusia.

Banyak perusahaan yang menuntut karyawannya untuk bekerja dengan maksimal tetapi sering kali perusahaan mengabaikan keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan. Saat karyawan menganggap dirinya tidak bisa menjaga keharmonisan antara tuntutan pekerjaan dan masalah pribadi (contoh masalah pribadi yaitu karyawan tidak dapat membagi waktu untuk bekerja dan waktu untuk keluarga). Maka karyawan itu akan berhenti bekerja dan lebih memilih mencari pekerjaan lain yang lebih memandang pentingnya sebuah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam menghadapi persaingan saat ini, harus mempunyai sumber daya yang berkualitas dan mampu dilibatkan dalam pencapaian kualitas kehidupan kerja akan menciptakan lingkungan kerjayang kondusif yang mendorong karyawan memberikan potensi yang mereka miliki untuk mendapatkan peningkatan dan kepuasan kerja serta meningkatkan produktivitas, profitabilitas agar organisasi menjadi efisiensi dan efektivitas. Konflik juga bisa terjadi ketika harapan peran yang menyebabkan seorang anggota organisasi kesulitan untuk membagi waktunya serta kesulitan untuk melakukan salah satu peran yang disebabkan adanya peran yang lain.

Dibutuhkan kualitas kehidupan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mendorong karyawan memberikan potensi yang mereka miliki untuk mendapatkan peningkatan dan kepuasan kerja serta meningkatkan produktivitas,profitabilitas agar organisasi menjadi efisiensi dan efektivitas. Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap kesejahteraan fisik dan mental ditempat kerja. Kualitas kehidupan kerja akan dinilai oleh karyawan secara berbeda yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk *turnover intention*. Kualitas kehidupan kerja adalah penilaian kerja karyawan terhadap lingkungan kerja keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan personal karyawannya yang meliputi kesempatan berpartisipasi dan berkembang, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, kompensasi yang layak, serta perlakuan pada karyawan secara manusiawi.

*Job insecurity* merupakan suatu persepsi ketidak berdayaan yang dirasakan karyawan untuk menaga kontinuitas atau keberlangsungan situasi pekerjaan.

Setiap karyawan tentunya mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Keamanan dalam konteks ini bukan berarti hanya aman dari kecelakaan kerja, tetapi rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. *Job insecurity* merupakan pemahaman dan interpretasi dari masing-masing individu terhadap lingkungan kerja mereka, dimana pemahaman dan interpretasi tersebut menjelaskan sikap dan perilaku karyawan sendiri yang akan mempengaruhi efektifitas suatu perusahaan maupun organisasi.

Tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer *Human Resource Department* (HRD) mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan baru yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena karyawan yang baru direkrut tersebut memilih pekerjaan di perusahaan lain. *turnover intention* tersebut harus diupayakan oleh perusahaan agar tidak terlalu tinggi, agar perusahaan juga mendapatkan kesempatan untuk memperoleh manfaat dari karyawan baru. Karena semakin tinggi *turnover* di suatu perusahaan, maka akan semakin banyak pula biaya yang dikeluarkan, baik biaya pelatihan yang telah diinvestasikan kepada karyawan, maupun biaya rekrutmen.

Indikasi *turnover intention* di atas bisa ditemukan di banyak perusahaan, salah satunya PT. Glory Propertindo. PT. Glory Propertindo adalah salah satu perusahaan property yang berdiri di kota Batam. Dimana bergerak dalam bidang bisnis jasa, artinya berhubungan dengan banyak pihak yang memiliki tempramen yang berbeda, karakter yang berbeda, dan kepribadian yang berbeda pula. Baik

karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan, pimpinan dengan karyawan, dan karyawan dengan konsumen atau sebaliknya.

Dengan tingkat hubungan human yang tergolong tinggi karena bergerak dalam bidang jasa, beberapa karyawan cenderung mengalami ketakutan. Salah satu contoh konsumen yang datang marah-marah dan memukul meja atau pintu untuk memberikan complain atau rasa ketidakpuasan atas kebijakan perusahaan terhadap konsumen membuat karyawan menjadi gugup dan terkadang memberikan jawaban-jawaban yang kurang baik atau salah. Hal ini membuat rasa ketidaknyamanan pada karyawan hingga akhirnya memiliki keinginan untuk keluar.

Beban kerja yang berlebihan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Dimana satu orang karyawan yang memiliki satu divisi dituntut untuk mampu menangani tugas divisi lain. Hal ini terjadi karena ekonomi global yang menurun khususnya di Batam membuat banyak perusahaan merampingkan struktur organisasi untuk mengurangi pengeluaran cost atau biaya dan ini dialami oleh PT.Glory Propertindo. Selain pemberian beban kerja yang berlebihan, karyawan juga memiliki peran yang lain yaitu keluarga.

Pemberian kerja yang berlebihan atau memiliki peran yang lain membuat karyawan kurang maksimal untuk melakukan pekerjaan. Satu sisi mereka harus menyelesaikan pekerjaan yang satu, tapi pekerjaan lain sudah menunggu. Selain itu, adanya konflik keluarga yang membuat etos kerja karyawan menurun. Dengan adanya beban kerja atau peran yang berbeda yang dimiliki oleh karyawan membuat karyawan memiliki rasa malas untuk bekerja hingga akhirnya memiliki

keinginan untuk keluar dari PT. Glory Propertindo. Dengan kata lain, bila ada perusahaan yang memberikan pekerjaan yang lebih baik dan mampu meluangkan waktu mereka dengan keluarga hampir bisa dipastikan mereka akan memilih perusahaan tersebut.

Selain itu, dalam perusahaan juga ditemukan adanya lingkungan kerja yang tidak baik yaitu hubungan antar karyawan. Hubungan karyawan yang tidak baik menimbulkan konflik dan membuat karyawan tidak bergairah untuk bekerja di PT. Glory Propertindo.

Penulis melakukan pengamatan awal melalui wawancara yang berkaitan dengan data jumlah karyawan yang masuk dan telah berhenti bekerja sejak tahun 2015 hingga 2018 sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Data *Turnover* Karyawan PT. Glory Popetindo**  
**Periode Tahun 2015-2018**

<b>Tahun</b>	<b>Karyawan Awal</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>%</b>
2015	36	4	5	11.1
2016	37	5	3	13.5
2017	35	4	4	11.4
2018	35	3	8	8.6
<b>Rata-rata</b>		4	5	11.15

**Sumber Data:** PT. Glory Popetindo (2018)

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat latar belakang penelitian ini yaitu tingkat *turnover* pegawai yang cukup tinggi selama empat tahun terakhir dari tahun 2015 hingga tahun 2018, terdapat kecenderungan peningkatan *turnover* pegawai dari data empat tahun terakhir dimana rata-rata peningkatan *turnover* adalah 4 orang atau 11,15 %. Kenaikan angka *turnover* ini tentunya mendapatkan perhatian serius



dari pihak pimpinan PT. Glory Propertindo, mengingat perusahaan membutuhkan karyawan dalam melaksanakan kegiatannya apalagi karyawan yang sudah berpengalaman dibidang *property*.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik mengangkat judul penelitian “**Pengaruh Konflik Peran, Kualitas Kehidupan Kerja, *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT.Glory Propertindo di Kota Batam**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penelitian merumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Glory Propertindo kota Batam.?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap *turnover Intention* pada karyawan PT. Glory Propertindo kota Batam.?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover Intention* pada karyawan PT. Glory Propertindo kota Batam.?
4. Apakah konflik peran, kualitas kehidupan kerja, *job insecurity* berpengaruh secara simulatan terhadap *turnover intention* pegawai PT. Glory Propertindo kota Batam.?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dikemukakan tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Glory Propertindo kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Glory Propertindo kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Glory Propertindo kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran, kualitas kehidupan kerja dan *job insecurity* secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Glory Propertindo kota Batam.

#### **1.4 Batasan Masalah**

Pembatasan masalah ini diperlukan dengan maksud agar pembahasan dapat lebih terarah dan tidak terjadi pembahasan yang melebar atau banyak persepsi, maka dalam penelitian ini pokok pembahasan yaitu mengenai pengaruh dari konflik peran, kualitas kehidupan kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Glory Propertindo kota Batam.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

##### **1.5.1 Kegunaan Ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori pada manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan konflik peran, kualitas kehidupan kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

### 1.5.2 Kegunaan Praktis

#### 1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan untuk menerapkan pengetahuan serta wawasan dengan menghubungkan teori yang telah didapat dalam perkuliahan dengan kenyataan serta dapat memperdalam pengetahuan peneliti khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

#### 2. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian lainnya sehingga dengan begitu akan membantu peneliti lain untuk memperoleh, mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan terhadap sebuah penelitian yaitu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran, kualitas kehidupan kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

#### 3. Bagi organisasi.

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat mengetahui apa yang menjadi permasalahan dalam organisasi seperti konflik peran, kualitas kehidupan kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

#### 4. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat membuat karyawan mengkaji lagi dampak dari positif dan negatifnya *turnover intention* dalam bekerja.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan Penelitian ini terbagi dalam 5 (lima) Bab. Adapun sistematika pembahasan sebagai berikut:

## BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas mengenai latar belakang mengenai judul yang dipilih menjadi penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

## BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Pada bab ini dibahas mengenai landasan teori yang berisi teori-teori yang menunjang penelitian yang berasal dari buku, jurnal, *review* penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dari penelitian, pengembangan hipotesis, dan hipotesis.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai ruang lingkup dan objek penelitian, metode penelitian yang digunakan, operasional variabel penelitian, metode yang digunakan dalam menentukan populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data, dan metode analisis data yang digunakan.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi mengenai analisis atau observasi, serta hasil dari penelitian yang dilakukan serta pembahasan menyeluruh mengenai penelitian yang dilakukan.

## BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan serta saran yang berguna bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia dapat juga sebagai personil tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai unsur pergerakan dalam organisasi atau dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Atau sumber daya manusia adalah aset non material dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mencapai eksistensi perusahaan.

Menurut Sutrisno (2014:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Marwansyah (2014:3)

##### **2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dessler (2015:3) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

##### **2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun penjelasan tentang fungsi manajemen sumber daya manusia Menurut Priansa (2014:27), yaitu :

1. Pengadaan pegawai. Fungsi ini berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai, penarikannya, seleksi dan penempatannya. Penentuan kebutuhan pegawai berkaitan dengan mutu dan jumlah pegawai.
2. Pengembangan. Fungsi ini berkaitan dengan pegawai baru yang perlu dibina dan dikembangkan. Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.
3. Kompensasi. Sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang dan tunjangan.
4. Pengintegrasian, merupakan penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi masyarakat. Artinya, pegawai harus mengikuti aturan dan cara main dari suatu organisasi agar dapat sinkron dan menciptakan hasil pekerjaan yang menguntungkan organisasi.
5. Pemeliharaan. adalah usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan.
6. Pensiun adalah fungsi terakhir dari manajemen kepegawaian. Fungsi ini berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi. Fungsi ini menjamin pegawai-pegawai yang akan pensiun. Organisasi yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pensiun.

## **2.2 Pengertian Peran**

Pengertian peran menurut Kreitner and Kinicki yang diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (2014:14), adalah tatanan perilaku yang diharapkan seseorang dari suatu posisi. Sedangkan Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015:182) mengatakan bahwa peran adalah suatu rangkaian pola pada perilaku yang diharapkan yang dikaitkan dengan seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam unit sosial.

Berdasarkan pengertian di atas, peran adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu.

### **2.2.1 Pengertian Konflik**

Menurut Setiadi dan Kolip (2011:345) istilah konflik secara etimologis berasal dari bahasa Latin *con* yang berarti bersama dan "*fligere*" yang berarti benturan atau tabrakan. Mangkunegara (2011:21), konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Menurut Robbin and Judge (2015:183), menyatakan bahwa konflik peran adalah situasi dimana individu dihadapkan oleh ekspetasi peran yang berbeda-beda.

### **2.2.2 Pengertian Konflik Peran**

Sedangkan menurut Handoko (2012:349), konflik peran adalah sesuatu yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan

saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

Selanjutnya Kinicki dan Kreitner (2014:15) menyatakan bahwa ketika individu merasakan adanya tuntutan yang saling bertentangan dari orang-orang di sekitar maka individu tersebut sedang mengalami konflik peran. Konflik peran juga dialami individu ketika nilai-nilai internal, etika, atau standar dirinya bertabrakan dengan tuntutan yang lainnya. Konflik peran secara khusus juga dilihat sebagai bentuk ketidaksesuaian antara peran yang harus dilakukan dan tuntutan pekerjaan yang seharusnya dilakukan berdasarkan sebuah standar profesional tertentu yang diyakini dan dianut oleh karyawan. Rosally dan Jogi, (2015).

### **2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran**

Menurut Sedarmayanti (2013:255) factor-faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran sebagai berikut:

1. Masalah komunikasi

Hal ini diakibatkan salahnya pengertian yang berkenaan dengan kalimat, Bahasa yang kurang atau sulit dimengerti atau informasi yang mendua atau tidak lengkap serta gaya individu yang tidak konsisten.

2. Masalah struktur organisasi

Hal ini disebabkan karena adanya pertarungan kekuasaan antara departemen dengan kepentingan-kepentingan atau system penilaian yang bertentangan.



### 3. Masalah pribadi

Hal ini disebabkan, karena tidak sesuai dengan tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan pada nilai-nilai persepsi.

#### **2.2.4 Indikator Konflik Peran**

Indikator konflik peran menurut Wexley (2003:171) adalah:

##### 1. Peran

Peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan dari seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam kelompok maupun organisasi.

##### 2. Harapan peran

Harapan peran berasal dari tuntutan dari tugas atau pekerjaan itu sendiri, dan uraian tugas, peraturan-peraturan dan standar.

##### 3. Peran sosial

Kondisi situasi masyarakat yang berada di lingkungan sekitar yang memiliki dampak besar terhadap kondisi lingkungan.

#### **2.2.5 Hubungan Konflik Peran Terhadap *Turnover Intention***

Peran adalah suatu posisi yang mempunyai harapan yang berkembang dari norma yang dibangun. Secara teori, konflik peran berpengaruh positif terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan artinya semakin tinggi konflik peran pada karyawan menunjukkan ketidakjelasan peran atau tugas karyawan di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Sebaliknya,

semakin rendah konflik peran pada karyawan menunjukkan kejelasan tugas karyawan di perusahaan, maka akan semakin menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian Utama & Sintaasih (2015) menunjukkan konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian Fristiyanti (2016) menunjukkan konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **2.3 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja**

Kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (2010:24) merupakan persepsi karyawan terhadap kesejahteraan fisik dan mental di tempat kerja. Sedangkan Menurut Riggio (2009:214) kualitas kehidupan kerja adalah penilaian karyawan terhadap keadaan dari seluruh aspek kehidupan di tempat kerja yang meliputi kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dan kesempatan untuk maju dalam organisasi, keamanan kerja, tipe pekerjaan, karakteristik organisasi, dan kualitas interaksi antar anggota organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) menjelaskan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan

#### **2.3.1 Aspek-aspek Kualitas kehidupan Kerja**

John & Louis dan Wayne dalam Yusuf (2010) dijelaskan beberapa aspek untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja yaitu meliputi :

1. Manajemen partisipatif, yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk

berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan.

2. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman, yakni karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori *sick enviromental (building)* meskipun dengan pekerjaan berisiko karena perusahaan memberikan sarna jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
3. Desain pekerjaan, pekerjaan didesain untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan, serta menjadi berhargadan memiliki arti bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja.
4. Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri, yaitu kesempatan mengikuti pelatihan (*training*), pemahaman nilai pekerjaan, desain kerja sebagai pertimbangan untuk penyelesaian tugas (*reason for effort*) dan atribusi diri (*internal locus of control*) mengambil hikmah atas kegagalan.
5. Penghargaan kerja, karyawan mendapatkan kesempatan untuk membangun atau meningkatkan performance sehingga akan berusaha menghindari kegagalan, berusaha menunjukkan hal yang dipandang lebih berharga dan dapat mempertimbangkan pandangan sosial dalam hasil atau prestasi dalam bekerja.

### **2.3.2 Ciri-Ciri Kualitas Kehidupan Kerja**

Ciri-ciri kualitas kehidupan kerja menurut Desler dalam Murtingrum (2011) yaitu:

1. Perlakuan adil, sportif terhadap pegawai.
2. Kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri yaitu menjadi orang yang merasa mampu mewujudkannya.
3. Komunikasi saling terbuka dan saling mempercayai diantara semua pegawai,
4. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka,
5. Kompensasi yang cukup adil.
6. Lingkungan aman dan sehat.

### **2.3.3 Sasaran Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Gitosudarmo dalam Arifin (2012) sasaran utama kualitas kehidupan kerja terdiri dari empat unsur, yaitu :

1. Program kualitas kehidupan kerja menciptakan organisasi yang lebih demokratis di mana setiap orang memiliki suara terhadap sesuatu yang mempengaruhi kehidupannya,
2. Mencoba memberi imbalan *financial* dari organisasi sehingga setiap orang mendapatkan manfaat dari kerjasama yang lebih besar, produktivitas yang tinggi dan meningkatkan profitabilitas,
3. Mencoba mencari cara untuk menciptakan keamanan kerja yang lebih besar dengan meningkatkan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak

pegawai.

4. Mencoba meningkatkan pembangunan individu dengan menciptakan kondisi yang mendukung terhadap pertumbuhan pribadi.

#### **2.3.4 Indikator kualitas kehidupan kerja**

Indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Walton (1998: 95 ) yaitu :

1. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan
2. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan
3. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja
4. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik

#### **2.4 Pengertian *Job Insecurity***

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt, dalam Suciati dkk, (2014:2) *Job insecurity* sebagai ketidak berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan

yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, maka karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.

Ermawan dalam Suciati dkk, (2014:3) mengatakan *bahwa Job insecurity* sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus-menerus dan tidak menyenangkan. Pegawai yang mengalami Job insecurity dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Selain itu Menurut Joelsen dan Wahlquist dalam Novliadi (2009:9) *Job insecurity* adalah pemahaman individual pekerja sebagai tahap pertama dalam proses kehilangan pekerjaan. Kenyataannya, populasi yang mengalami *job insecurity* adalah selalu dalam jumlah yang lebih besar dari pada pekerja yang benar-benar kehilangan pekerjaan. Sebagai tambahan mengatakan bahwa job insecurity dilihat sebagai kesenjangan antara tingkat *security* yang dialami seseorang dengan tingkat *security* yang ingin diperolehnya Hartley dalam Novliadi (2009:9).

#### **2.4.1 Dampak Job Insecurity**

Dalam Ferry Novliadi (2009:11) mengkonseptualisasikan job insecurity sebagai suatu sumber stres yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi, dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis. Seperti tidak bisa tidur, dan kehilangan selera makan.

Berdasarkan penulisan ashford ,dkk dalam Novliadi (2009:11) diketahui bahwa *job insecurity* yang tinggi yang dirasakan karyawan akan berhubungan dengan:

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Ketegangan yang dipengaruhi oleh *job insecurity* juga penting disebabkan karena efeknya terhadap turnover. Seperti stressor yang lainnya, *job insecurity* mungkin berhubungan dengan respon penarikan diri-sebuah usaha untuk menghindari stres. Oleh karena itu *job insecurity* seharusnya mempengaruhi hubungan yang positif dengan keinginan untuk bekerja.

2. Komitmen organisasi yang rendah

Penerimaan *job insecurity* mungkin merefleksikan persepsi individu bahwa perusahaan telah membatalkan kontrak psikologis, dalam hal ini tampilan penting terancam, pekerjaan berada dalam bahaya (bahkan keduanya) dan kesetiaan dipengaruhi secara negatif. Romzek dalam Novliadi (2009:12)

3. *Trust* organisasi yang rendah

Individu yang merasa bahwa perusahaan tidak dapat diandalkan untuk menghasilkan komitmen terhadap karyawannya, dapat mengurangi kmitmen karyawan terhadap organisasi.

4. Kepuasan kerja yang rendah

karyawan dengan tingkat persepsi terhadap *job insecurity* yang rendah akan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Orang berespon secara afektif terhadap pekerjaan dalam kondisi dimana mereka secara kognitif merepresentasikan atau menerima pekerjaan tersebut. Hackman & Oldham dalam Novliadi (2009)

### 2.4.2 Indikator *Job Insecurity*

Ashford *et al*, dalam Halungunan (2015) mengembangkan pengukuran dari konsep *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dan menyatakan bahwa indikator *job insecurity* adalah:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu. Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan.
2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan.
3. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain.
4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan.



Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam.

5. Ketidak berdayaan (*powerlessness*) yaitu ketidak mampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya.

#### **2.4.3 Faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity***

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Halungunan (2015) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* berada pada level atau tingkatan yang berbeda, yaitu:

1. Kondisi lingkungan dan organisasional, misalnya komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *down-sizing*, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan
2. Karakteristik individual dan jabatan, yaitu: umur, gender, status sosial ekonomi, pendidikan, posisi pada perusahaan, dan pengalaman kerja sebelumnya
3. Karakteristik personal karyawan, misalnya: *locus of control*, *self-esteem*, dan rasa kebersamaan.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* terdiri dari karakteristik demografi, karakteristik

pekerjaan, karakteristik individual, ketidakjelasan peran, kondisi lingkungan kerja, perbedaan individual, dan perubahan organisasi

#### **2.4.4 Hubungan *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention***

Menurut Greenhalgh dan Rosenbaltt dalam Wicaksono (2016), Karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya. Sehingga karyawan yang merasa terancam atau tidak aman dalam lingkungan kerja sangat mudah berfikir untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik ditempat lain.

Hal ini didukung dengan Penelitian yang dilakukan oleh Shanti Ike Wardani, Sutrisno, Rudy Eko Pramono (2014) dengan judul Pengaruh *Job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan CV Putra Makmur Temanggung Jawa Tengah Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variable *Job insecurity* terhadap *turnover intention*.

### **2.5 Pengertian *Turnover Intention***

*Turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya Zeffane dalam Halimah *at all* (2016). Menurut Darma (2013:1) *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.

#### **2.5.1 Faktor-faktor *Turnover Intention***

Menurut Price dalam Kusbiantari (2013:94) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

1. Faktor lingkungan yang terdiri dari:
  - a. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan. Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
  - b. Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan kerja tersedia dibursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.
2. Faktor individual yang terdiri dari:
  - a. Kepuasan kerja. Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi *turnover*-nya.
  - b. Komitmen terhadap lembaga. Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
  - c. Perilaku mencari peluang atau lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
  - d. Niat untuk tetap tinggal. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.
  - e. Pelatihan umum atau peningkatan kompetensi. Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.
  - f. Kemauan bekerja keras. Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.
  - g. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya.

### **2.5.2 Indikator *Turnover Intention***

*Turnover intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar dari organisasi dimana dia bekerja. Dalam hal ini, *turnover intention* diukur dengan indikator keinginan meninggalkan organisasi, pertimbangan meninggalkan organisasi, dan mencari pekerjaan baru. Lebih lanjut tiga indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut Menurut Chen dan Francesco dalam wicaksono (2016:8) menyatakan bahwa:

1. Pikiran untuk keluar, keinginan meninggalkan organisasi adalah keinginan kuat yang dimiliki karyawan untuk meninggalkan tempat ia bekerja.
2. Keinginan untuk mencari lowongan, pertimbangan meninggalkan organisasi adalah keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi, mencari pekerjaan baru adalah pertimbangan keuntungan oleh diri karyawan jika ia bekerja di tempat lain

### **2.5.3 Dampak *Turnover Intention***

Menurut Manurung dan Ratnawati (2013) dalam Wicaksono (2016), disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah :

1. Biaya penarikan karyawan menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan memepelajari.
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.

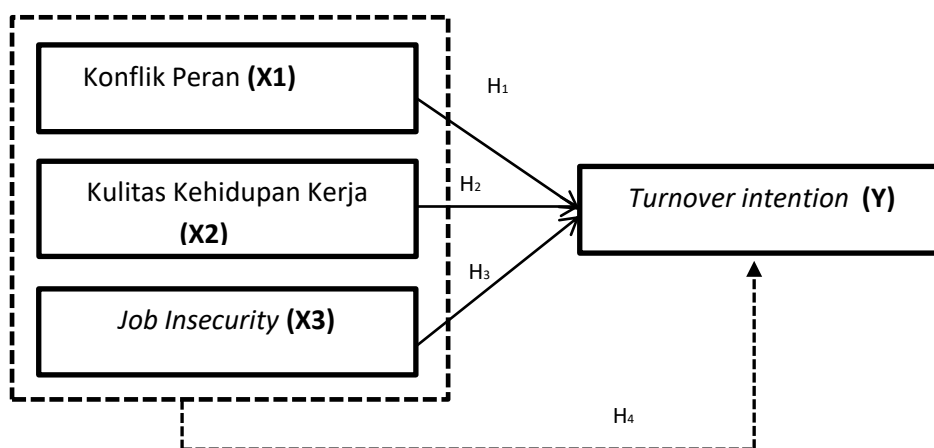
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan diteliti mengenai pengaruh Konflik Peran, kualitas kehidupan kerja, *job insecurity* terhadap *turnover intention* PT.Glory Propertindo di Kota Batam. Dimana variabel independen yaitu variabel konflik peran (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2), *job insecurity* (X3) terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y).

**Gambar 2.1**

### Kerangka Pemikiran



**Sumber :** Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019).

### Keterangan

-----➔ = Pengujian Variabel Secara Simultan

—————→ = Pengujian Variabel Secara Parsial

## 2.8 Hipotesis

Berdasarkan atas papan perumusan masalah dan kerangka pikiran yang telah dibuat maka hipotesis yang dapat dikemukakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1:

H<sub>1</sub> : Konflik peran tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Glory Propertindo.

H<sub>2</sub> : Konflik peran berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Glory Propertindo.

Hipotesis 2:

H<sub>1</sub> : Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Glory Propertindo.

H<sub>2</sub> : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Glory Propertindo.

Hipotesis 3:

H<sub>1</sub> : *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* Karyawan PT. Glory Propertindo.

H<sub>2</sub> : *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Glory Propertindo.

Hipotesis 4:

H<sub>1</sub> : Konflik peran, kualitas kehidupan kerja *dan job insecurity* secara

simultan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Glory Propertindo.

H<sub>2</sub> : Konflik peran, kualitas kehidupan kerja, *job insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Glory Propertindo.

## 2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah suatu sumber yang dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan berasal dari jurnal dan skripsi dengan melihat hasil penelitiannya yang akan dibandingkan dengan penelitian selanjutnya dengan menganalisa berdasarkan keadaan dan waktu yang berbeda. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis

1. Penelitian oleh Theresi Kusriyani dkk tahun (2016) . Dengan judul Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas *Turnover* yang di Mediasi Komitmen Organisasi Pada Dinas Pasar Kota Semarang. Ada pengaruh signifikan dan positif antara variabel Konflik Peran terhadap *Intensitas Turnover*.
2. Penelitian oleh Yudhistira Victoria dkk (2017), dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Persepsi Peluang Kerja terhadap Intensi Pindah Kerja. Hasil dari analisis yaitu terdapat peran yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan persepsi peluang kerja terhadap intensi pindah kerja. Nilai R<sub>2</sub> (R Square) adalah 0,323 artinya sumbangan kualitas kehidupan

kerja dan persepsi peluang kerja terhadap intensi pindah kerja adalah 32,3 %, sedangkan sisanya 67,7 % dipengaruhi faktor lain.

3. Penelitian Mochamad Syaharuddin (2017) dengan judul Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Berdasarkan hasil penelitian, *job insecurity* yang ada pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung terhadap *turnover intentions*. Hal tersebut mendefinisikan bahwa *job insecurity* yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya peningkatan pada *turnover intentions* dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan. Pada variabel *job insecurity*, diketahui bahwa sebanyak 70 responden banyak yang memberi skor setuju terhadap indikator-indikator *job insecurity*, misalnya pada indikator adanya rasa takut apabila kesalahan yang dilakukan oleh pekerja akan mempengaruhi pekerjaannya seperti dipecat atau dipindahkan ke bagian lain. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya rasa takut akan kehilangan pekerjaan akan menyebabkan *turnover intentions* pada karyawan yang ada di PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat *job insecurity* pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan dan berdampak pada *turnover intentions*.
4. Rafmawati dan Suyasa, (2016) berjudul peran kualitas kehidupan kerja terhadap keinginan untuk mengundurkan diri dan komitmen organisasi. Hasil dari penelitian ini yaitu gambaran kualitas kehidupan kerja PT.X tergolong cukup baik, gambaran keinginan untuk mengundurkan diri lebih mampu



diprediksi dari pada komitmen organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja, serta dimensi promosi secara signifikan mampu memprediksi keinginan untuk mengundurkan diri.

5. Halimah, Fathoni, Minarsih, 2016, Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *turnover intention* Pramuniaga di Gelaal Supermarket, Hasil penelitian dengan mengambil sampel dari 80 karyawan Galeal dengan hasil: Hasil uji *jon insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh negatif antara *turnover* karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan. (Sugiyono, 2014). Jenis penelitian kuantitatif dalam penelitian ini adalah mengolah data pendapatan dan pola konsumsi kemudian mengambil kesimpulan dari hasil analisis data-data tersebut.

#### **3.2 Jenis Data**

Data merupakan semua pengumpulan data mentah yang akan diproses lebih lanjut sesuai dengan data yang diperoleh dilapangan. Adapun jenis data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer merupakan data pokok yang dijelaskan (Oei, 2010) data primer merupakan data utama, asli atau langsung dari sumbernya yang dikumpul sendiri oleh periset untuk menjawab perisetnya secara khusus. Data primer dalam penelitian ini terdiri dari angket (kuisisioner)
2. Data Sekunder merupakan data pendukung yang dijelaskan (Oei, 2010) yaitu data yang telah dikumpulkan bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain artinya periset adalah tangan kedua yang sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut kepihak lain yang telah mengumpulkannya di

lapangan. Adapun data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari dari buku-buku teori, jurnal, dokumen yang berkaitan dengan variabel penelitian.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengambilan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini terdiri dari:

#### **1. Kuisisioner**

Angket atau 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.

#### **2. Teknik Observasi**

Observasi merupakan cara pengumpulan data dengan melibatkan hubungan interaksi sosial antara peneliti dan informan dalam suatu latar penelitian (pengamatan objek penelitian di lapangan).

#### **3. Teknik Kepustakaan**

Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah (Sugiyono, 2013).

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Pengertian populasi merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono ,2011). Populasi dalam penelitian ini adalah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Populasi Penelitian**

No	Jabatan Pekerjaan	Jumlah
1	Direktur Utama	1 Orang
2	Komisaris	1 Orang
3	Direktur	1 Orang
4	Supervisi proyek	1 Orang
5	Finance	3 orang
6	Estate manajemen	15 orang
7	Supervisor Operation	5 orang
8	Marketing	5 Orang
9	Cleaning Services	1 Orang
10	PPL (Pegawai Pembersihan lingkungan)	2 Orang
11	Kasir	1 orang
12	Adm.KPR	1 orang
13	Adm.Legal	1 orang
14	Sopir/Delivery	1 orang
15	Teknisi	2 Orang
<b>Total</b>		<b>40 Orang</b>

Sumber : PT.Glory Propertindo (2019)

#### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sangadji & Sopiah, 2010). Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling methode*

dengan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan suatu kriteria tertentu (Sangadji & Sopiah, 2010). Kriteria dari pengambilan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Glory Propertindo berjumlah 40 orang.

### 3.5. Definisi Operasional Variabel

Hubungan antara satu variable dengan variable yang lain, sehingga dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi, yang pertama variable terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang menjadi perhatian khusus dalam sebuah pengamatan. Pengamatan ini akan dilakukan dapat menganalisa ataupun menjelaskan variable dalam, variable terikat beserta perubahannya yang terjadi kemudian. Variabel terikat yang digunakan dalam peneliti adalah konflik peran, kualitas kehidupan kerja dan *job insecurity*. Sedangkan variable bebas (*Independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi perubahannya atau timbulnya suatu variabel dependen dalam buku (Sugiono, 2012).

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Pengukuran	Butir Pertanyaan
Konflik Peran (X1)	Sesuatu yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya	1. Peran 2. Harapan peran 3. Sosial (Wexley, 2003:171)	Likert	1,2,3,4 5,6 7,8

	(Handoko, 2012:349)			
Kualitas Kehidupan kerja (X2)	Penilaian karyawan terhadap keadaan dari seluruh aspek kehidupan di tempat kerja yang meliputi kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dan kesempatan untuk maju dalam organisasi, keamanan kerja, tipe pekerjaan, karakteristik organisasi, dan kualitas interaksi antar anggota organisasi Riggio (2009, :214)	1. Pertumbuhan dan pengembangan 2. Partisipasi 3. System imbalan yang inovatif 4. Lingkungan kerja (Walton, 1998:95)	Likert	1.2.3 4.5 6.7.8.9 10,11
Job Insecurity (X3)	<i>Job insecurity</i> sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus-menerus dan tidak menyenangkan. Pegawai yang mengalami <i>Job insecurity</i> dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efesiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Ermawan (2007) dalam Suciati dkk, (2014:3)	1. Arti pekerjaan 2. Tingkat ancaman aspek pekerjaan 3. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa negatif pekerjaan 4. Tingkat ketidakberdayaan 5. Tingkat kepentingan. (Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Halungunan 2015)	Likert	1 2 3 4 5
Turnover Intention (Y)	Keinginan karyawan untuk keluar mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya, Kusuma, (2012)	1. Pikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk mencari lowongan 3. Adanya keinginan untuk	Likert	1.2 3.4 5.6

		meninggalkan organisasi Chen dan Francesco dalam Wicaksono, 2016:8		
--	--	--	--	--

**Sumber:** Data yang di olah (2019)

### 3.6 Teknik Pengelohan Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilaksanakan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut :

#### 1. *Editing*

*Editing* merupakan proses pengecekan dan menyesuaikan yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

#### 2. *Coding*

*Coding* merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuisisioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam katagori yang sama.

#### 3. *Scoring* yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala Likert dengan katagori penilaian, yaitu:

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban netral
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju

- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju.

Untuk memperoleh skor penilaian digunakan skala likert dengan nilai skor 5,4,3,2,1. Skor terendah diperoleh melalui hasil perhitungan bobot terendah dikalikan dengan jumlah sampel, sedangkan skor tertinggi diperoleh melalui bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel. Wibowo (2012).

#### 4. *Tabulating*

*Tabulating* yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam table, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program computer SPSS.20.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik dan menggunakan bantuan komputer menggunakan *software* SPSS 20.0. Pengujian statistik dalam penelitian ini terdiri dari pengujian data terdapat, pengujian asumsi klasik, pengujian dengan melakukan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

### 3.8 Metode Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, (Sugiyono, 2015).



### **3.9 Uji Kualitas Data**

#### **3.9.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Menurut (Ghozali, 2011) validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk signifikansi 5 % dari *degre of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika " $r$  hitung  $>$   $r$  table" maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila " $r$  hitung  $<$   $r$  table" maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. (Ghozali, 2011).

#### **3.9.2 Uji Realibilitas**

Realibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisiner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisiner dinyatakan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0.60. Ghozali, (2011:80).

### **3.10 Pengujian Asumsi Klasik**

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, makna akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, heteroskedastitas, dan uji multikolinieritas.

#### **3.10.1 Uji Normalitas**

Menurut (Ghozali, 2011:81). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian berikut:

a. Uji Kolmogorov Smirnov

Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

1. Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka distribusi normal
2. Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah:

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

b. Histogram

Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data melenceng ke kanan atau melenceng ke kiri berarti data tidak terdistribusi secara normal. (Ghozali, 2011:82). Grafik *normality probability plot*.

Dalam uji ini, ketentuan yang digunakan adalah:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2011:84). Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3 Uji Multikolonieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat adanya korelasi antar variabel independen atau memiliki regresi. Konflik peran, Kualitas kehidupan kerja, dan *job insecurity* menjadi pertanyaan dalam kuesioner dimana nilai yang menghasilkan regresi tidak terjadi korelasi diantara bagian-bagian yang menjadi *turnover intention*. Data yang diperoleh dari data primer kuesioner akan dilakukan pengujian terhadap variabel independen. Menganalisis agar tidak terjadi korelasi dalam variabel independen.

#### 3.10.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2012:127) regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel independen terhadap suatu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Dimana persamaan regresi untuk dua predictor adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = *Turnover Intention*

- a = Konstanta
- $b_{123}$  = *Koefisien Regresi*
- X1 = Konflik peran
- X2 = Kualitas kehidupan kerja
- X3 = *Job Insecurity*
- e = Faktor lain diluar model

### 3.11 Uji Hipotesis

#### 3.11.1 Uji (Uji t)

Yaitu suatu uji digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independent dengan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t- hitung dengan t- table.

##### a. Penentuan Nilai Kritis (t- tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji – t dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 5%, dengan sampel (n).

##### b. Kriteria Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

$H_a$  : Ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

1. Jika nilai t hitung  $>$  t table  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai  $t$  hitung  $<$  tabel,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### **3.11.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil mengindikasikan variabel independen memberikan hamper sempurna untuk menyampaikan semua informasi yang dibutuhkan untuk dilakukannya prediksi terhadap variabel dependen menurut (Ghozali, 2011: 97).



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda
- Cascio, Wayne F. 2010. Managing human resources: productivity, quality of work life, profits. 8th ed. New York: McGraw-Hill Companies, Inc. 719 p.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Halimah, Fathoni, Minarsih, 2016, Pengaruh Job Insevery, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramniaga di Gelalea Supermarket, *Jurnal of Management Vol 2. No 2 Maret 2016*.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. BPFE-Yogyakarta
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, R dan Kinicki, A. 2014. Perilaku Organisasi (Biro Bahasa Alkemis, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Obbin, P. S., & Judge, T. A. 2015. Perilaku Organisasi. Diterjemahkan: Ratna Saraswati dan Frebrialla Sirait. Jakarta: Salemba Empat
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge, 2015. Organizational Behavior. Pearson. United State America. Edisi 16.
- Rosally dan Jogi. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Business Accounting Review. Volume 3, No 2 Agustus 2015
- Rifmawati, Syasa, 2016, Peran Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Mengundurkan Diri dan Komitmen Organisasi, *Proceeding Form Ilmiah Psikologis Indonesia (pp.73-95). Jakarta, 23-27 Agustus 2016*.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Setiadi, Elly M. dan Usman Kolip. 2011. Pengantar Sosiologi. Jakarta: Kencana.

- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Ketiga, Bandung: PT. Refika Aditama
- Theresia Kusriyani, Maria Magdalena, Patrica Dhanna Paramita, 2016, Pengaruh Peran, Kelelahan Emosional dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover yang dimediasi Komitmen Organisasi Pada Dinas Pasar Kota Semarang, *Journal of Management Vol.02.No.02*.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D* (16th ed.). Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (26th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (26th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. (Tim Redaksi CAPS, Ed.) (1st ed.). JAKARTA
- Utama, Dewa Gede Andika Satria & Sintaasih, Desak Ketut. (2015). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud* . Vol. 4, No. 11
- Victoria, Zamralita, Saraswati, 2017, Peran Kualitas Kehidupan Kerja dan Persepsi Peluang Kerja Terhadap Intensitas Pindah Kerja, *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni ISSN-L 2579-6356*
- Syahrudin, Wiji Utami, Andini, 2017, Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo, *Presiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis, ISBN : 978-602-5617-01-0*
- Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin, 2003, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Jakarta : Rineka Cipta
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



---

### DATA DIRI

---

Nama : Rintowanto Sianturi  
NIM : 13612306  
Tempat / Tanggal Lahir : Rante besi, 06 November 1993  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Status : Belum Menikah  
Agama : Kristen Protestan  
Hp : 08117000433  
Email : sian2rinto@gmail.com

---

### PENDIDIKAN

---

2001 - 2006 SD Negeri 037146 Parbuluan  
2006 - 2009 SMP Negeri 1 Parbuluan  
2009 - 2012 SMA Swasta HKBP Sidikalang  
2013 - 2020 STIE Pembangunan Tanjungpinang, S1 Manajemen

---

### KEMAMPUAN

---

Komputerisasi  
*Microsoft Office Word, Excel, Powerpoint, Corel draw, photoshop*

*Language Skill*  
*English*

---

### PENGALAMAN KERJA

---

2018-2020 Supervisor Pengembangan Tunas Regency (Tunas Group)