

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, STRES KERJA
DAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP
INTENSI KELUAR
(Studi Empiris Pada Bank Jateng di Kabupaten Purworejo)**

SKRIPSI

**Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :
Jennia Intan Prasita
NIM. 12.0101.0003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2018**

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, STRES KERJA
DAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP
INTENSI KELUAR
(Studi Empiris Pada Bank Jateng di Kabupaten Purworejo)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh :
Jennia Intan Prasita
NIM. 12.0101.0003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2018**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jennia Intan Prasita
NIM : 12.0101.0003
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, STRES KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP INTENSI KELUAR (Studi Empiris Pada Bank Jateng di Kabupaten Purworejo)

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian dari pernyataan saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 6 Agustus 2018
Pembuat Pernyataan,



Jennia Intan Prasita
NIM 12.0101.0003

RIWAYAT HIDUP

Nama : Jennia Intan Prasita
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 22 Mei 1993
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jalan Sunan Kalijaga XII, No. 10, Karet
Magelang.
Alamat Email : jenniintan93@gmail.com
Pendidikan Formal :
SD (1999-2005) : SDN Jurang Ombo 4 Magelang
SMP (2005-2008) : SMP N 7 Magelang
SMA (2008-2011) : SMA Tarakanita Magelang
PT (2012-2018) : S1 Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, 6 Agustus 2018
Peneliti,

Jennia Intan Prasita
NIM. 12.0101.0003

MOTTO

“Move on, keep focus on your goals failure is a growth zone.”

- Jennia Intan Prasita

“When you are small, you have to be very focused and rely on your brain, not your strength.”

- Jack Ma

“Apabila kamu sudah memutuskan menekuni suatu bidang, jadilah orang yang konsisten. Itu adalah kunci keberhasilan sebenarnya.”

- BJ. Habibie

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Intensi Keluar (Studi Empiris Pada Bank Jateng di Kabupaten Purworejo).”**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ir. Eko Muh. Widodo, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Muhdiyanto, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang, dosen pendamping akademik dan dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan saran dalam perbaikan skripsi.
4. Bayu Sindhu Raharja, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Kedua orang tua dan kakak saya yang tak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan baik moril maupun materil untuk mendukung saya menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.

Magelang, 6 Agustus 2018

Jennia Intan Prasita
NIM. 12.0101.0003

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Lembar Persetujuan	ii
Halaman Surat Pernyataan Keaslian	iii
Halaman Riwayat Hidup	iiiv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
Daftar lampiran	xi
Abstrak	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematikan Penulisan	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Teori	9
1. Intensi Keluar	9
2. Ketidakamanan Kerja	12
3. Stres Kerja	13
4. Konflik Pekerjaan-Keluarga	15
B. Penelitian Terdahulu	16
C. Pengembangan Hipotesis	18
D. Kerangka Pemikiran	22

BAB III METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel	25
B. Jenis Data dan Sumber Data	25
C. Definisi Operasional	26
D. Uji Kualitas Data	28
E. Metode Analisis Data	29

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Statistik Deskriptif Data	33
B. Statistik Deskriptif Responden	34
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	35
D. Uji Kualitas Data	36
E. Hasil Pengujian Hipotesis	38
F. Pembahasan	44
BAB V SIMPULAN	
A. Simpulan	48
B. Keterbatasan Penelitian	48
C. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Turnover Karyawan Bank Jateng Tahun 2014 s/d 2017.....	2
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	33
Tabel 4.2 Profil Responden	34
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	24
Gambar 3.1 Kurva Normal Uji F	31
Gambar 3.2 Kurva Normal Uji t	32
Gambar 4.1 Perbandingan Nilai F Hitung Dengan F Tabel	42
Gambar 4.2 Perbandingan Nilai T Dengan T Tabel Variabel Ketidakamanan Kerja	43
Gambar 4.3 Perbandingan Nilai T Hitung Dengan Nilai T Tabel Variabel Stres Kerja	43
Gambar 4.4 Perbandingan Nilai T Hitung Dengan Nilai T Tabel Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	54
Lampiran 2 Surat Izin Riset	59
Lampiran 3 Data Responden	60
Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian	63
Lampiran 5 Statistik Deskriptif	73
Lampiran 6 Uji Validitas 1 - KMO.....	74
Lampiran 7 Uji Validitas 1 – Factor Loading	76
Lampiran 8 Uji Validitas 2	78
Lampiran 9 Uji Reliabilitas	81
Lampiran 10 Ringkasan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	82
Lampiran 11 Anallisis Regresi Linier Berganda	83
Lampiran 12 Uji Koefisien Determinasi	85
Lampiran 13 Uji F	86
Lampiran 14 Uji T	87
Lampiran 15 Ringkasan Pengujian Hipotesis	88
Lampiran 16 F Tabel	89
Lampiran 17 T Tabel	90

ABSTRAK

Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Intensi Keluar (Studi Empiris Pada Bank Jateng di Kabupaten Purworejo)

**Oleh:
Jennia Intan Prasita**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh ketidakamanan kerja, stres kerja, konflik pekerjaan-keluarga terhadap intensi keluar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Jateng Cabang Kabupaten Purworejo. Sampel yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS 21. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada tiga: ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar, stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar, dan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap intensi keluar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja, stres kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh secara simultan terhadap intensi keluar. Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. Stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh terhadap intensi keluar.

Kata kunci : Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, dan Intensi Keluar

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumberdaya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang terampil, handal dan berkualitas sehingga organisasi harus dapat memperhatikan dan mengelola sumberdaya manusia sebaik mungkin. Semakin profesional sumber daya manusia yang dimiliki, maka visi dan misi suatu organisasi dapat tercapai secara efektif, efisien dan produktif. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mengendalikan biaya tenaga kerja, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial dan mampu bersaing agar tidak berdampak buruk pada organisasi seperti terjadinya keinginan untuk berpindah kerja (intensi keluar).

Intensi keluar adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi, banyak alasan yang menyebabkan intensi keluar dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto M, 2002:2). Selain itu, intensi keluar juga mengakibatkan organisasi kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih karyawan baru. Intensi keluar harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu organisasi, baik dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan berdampak cukup signifikan bagi organisasi dan individu yang bersangkutan (Suartana, 2000).

Intensi keluar bisa terjadi di semua organisasi atau perusahaan, baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta. Permasalahan intensi keluar menjadi suatu permasalahan yang sering dihadapi oleh perbankan, tak terkecuali bank-bank besar yang memiliki jumlah karyawan dalam ukuran besar. Khususnya pada Bank Jateng. Bank Jateng merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa perbankan yang didirikan oleh pemerintah provinsi Jawa Tengah dan Pemerintah Kabupaten atau Kota se Jawa Tengah. Bank Jateng sebagai organisasi perbankan berfokus untuk memenuhi kepuasan masyarakat melalui pelayanan jasa perbankan yang berkualitas. Berikut ini adalah data intensi keluar pada Bank Jateng Cabang Purworejo:

Tabel 1.1
Turnover Karyawan Bank Jateng tahun 2014 s/d 2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Karyawan Masuk (%)	Jumlah Karyawan Keluar	Turnover Intention Rate
2014	113	0	0	8	6,83
2015	105	7	8,57	0	0
2016	112	8	7,14	10	8,92
2017	202	10	8,84	17	15,04

Sumber: Data Bank Jateng Kabupaten Purworejo

Fenomena intensi keluar yang terjadi di Bank Jateng Cabang Purworejo yang berujung pada keluarnya karyawan akan membawa dampak negatif dan dapat mengganggu kinerja dibarengi dengan ketatnya persaingan bisnis perbankan yang dapat mengancam kelangsungan organisasi jika kinerja organisasi terus menurun karena perputaran karyawan yang tinggi. Menurut Ridlo (2012:5) intensi keluar tidak boleh lebih dari 10% pertahun karena dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Intensi keluar yang tinggi dapat membahayakan organisasi dan mengurangi efisiensi dan produktivitas (Joarder et al., 2011). Ketika intensi keluar tinggi maka akan menimbulkan adanya dampak negatif bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja yang kurang optimal, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013:1). Beberapa faktor yang mempengaruhi intensi keluar adalah ketidakamanan kerja. Menurut Minanti et al., 2015, menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar. Berbeda dengan penelitian Van Schalkwyk dkk., (2010) yang menemukan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap intensi keluar.

Ashford et al., (1989) dalam Sandi (2014) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Ketika ketidakamanan kerja tinggi maka komitmen efektif karyawan juga akan menurun yang akan berdampak pada meningkatnya niat karyawan untuk mencari pekerjaan baru karena ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan (Ito *et al.*, 2007).

Selain ketidakamanan kerja, menurut Suciati dkk., (2015) stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap intensi keluar. Namun hal itu berbeda dengan penelitian yang dilakukan Agustina (2013) bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi keluar. Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang timbul dalam diri pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi dan akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan

akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Ketika stres kerja tinggi maka akan menyebabkan timbulnya keinginan untuk pindah kerja akan semakin tinggi. Schuler dan Jackson (1996) mengemukakan bahwa terdapat empat “S” penyebab umum stres bagi banyak pekerja adalah *Supervisor* (supervisor), *Salary* (gaji), *Security* (keamanan), *Safety* (keselamatan). Dampak dari stres yang dialami oleh karyawan adalah yang terganggunya aktivitas kerja, sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal. Stres biasanya bersifat negatif yang disebabkan oleh sesuatu hal yang yang dapat mengakibatkan ketegangan. Stres yang biasanya tidak diatasi dengan baik akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik didalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Mengingat pengaruh yang besar dari stres yang terjadi pada karyawan terhadap kinerjanya, maka pengelolaan terhadap stres itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi bisa lebih mudah tercapai.

Selain faktor ketidakamanan kerja dan stres kerja, menurut Yuni (2017) konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh positif terhadap intensi keluar. Namun hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian Lathifah (2008) yang menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh terhadap intensi keluar. Konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai suatu bentuk dari konflik peran yang ditandai ketidaksesuaian antara tanggung jawab rumah dan tanggung jawab di tempat kerja. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang timbul pada lingkungan pekerjaan terhadap hubungan keluarga, ketika individu lebih memilih untuk bekerja maka dia akan berpotensi mengalami kendala dalam memenuhi kewajiban dan kebutuhan dikeluarganya (Bakker, *et al.*,

2014). Pasangan suami istri yang sama-sama seorang pekerja harus mampu membagi waktu untuk pekerjaan dan keluarga agar terhindar dari konflik. Kehidupan kerja mereka biasanya akan mengalami konflik pekerjaan, seperti berbagai tuntutan kerja dari atasan atau rekan kerja. Selain itu, mereka juga sering mengalami konflik keluarga, seperti terjadinya perdebatan dalam hal keuangan, anak-anak atau urusan keluarga lainnya. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik. Sifat dan arah konflik pekerjaan keluarga menduga pekerjaan yang berdasarkan waktu dapat mengganggu keluarga dan keluarga dapat mengganggu pekerjaan, selain itu juga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mengalami stres mampu menyebabkan perpindahan (Kelloway, Gottlieb, & Barham. 1999).

Penelitian mengenai intensi keluar karyawan di sektor perbankan khususnya Bank Jateng Kabupaten Purworejo pada kantor pusat yang ada di Jalan A.Yani No. 20, Kabupaten Purworejo adalah hal yang sangat perlu dilakukan untuk memprediksi seberapa besar faktor ketidakamanan kerja, stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi karyawan berpindah kerja dan memberikan masukan kepada perusahaan untuk menekan angka intensi keluar yang sebenarnya. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Intensi Keluar (Studi Empiris pada Bank Jateng di Kabupaten Purworejo)”.

2. Rumusan Masalah

Intensi keluar menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong efisiensi dan efektivitas organisasi. Hal ini menjadi penting bagi organisasi karena

dampak dari adanya intensi keluar akan sangat merugikan bagi organisasi. Berdasarkan uraian latar belakang masalah serta didukung dengan adanya data intensi keluar karyawan yang berkelanjutan dan cenderung mengalami peningkatan pada tahun 2017. Alasan sebagian besar karyawan memutuskan untuk keluar dari organisasi adalah karena adanya ketidakamanan kerja, stres kerja yang disebabkan adanya faktor konflik pekerjaan-keluarga dan faktor lainnya. Tidak bisa dipungkiri hal ini menjadi masalah yang cukup serius dan perlu adanya penanganan segera oleh perusahaan agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja organisasi kedepannya. Berdasarkan hasil tersebut, maka rumusan masalah yang diambil yaitu:

1. Apakah ketidakamanan kerja, stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga secara simultan berpengaruh terhadap intensi keluar di Bank Jateng Kabupaten Purworejo?
2. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluardi Bank Jateng Kabupaten Purworejo?
3. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluardi Bank Jateng Kabupaten Purworejo?
4. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap intensi keluar di Bank Jateng Kabupaten Purworejo?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Menguji pengaruh ketidakamanan kerja, stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga secara simultan terhadap intensi keluar di Bank Jateng Kabupaten Purworejo
2. Menguji pengaruh ketidakamanan kerja terhadap intensi keluar di Bank Jateng Kabupaten Purworejo
3. Menguji pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar di Bank Jateng Kabupaten Purworejo
4. Menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap intensi keluar di Bank Jateng Kabupaten Purworejo

4. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan pengaplikasian ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan ketidakamanan kerja, stres kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan intensi keluar maupun penelitian sejenis. Selain itu bisa memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

2. Praktis

- a. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pembelajaran di bidang sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan ketidakamanan kerja, stres kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan intensi keluar.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai bahan masukan maupun tambahan informasi mengenai ketidakamanan kerja, stres kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan intensi keluar.

5. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini akan terdiri dari 5 bab. Adapun gambaran dan isi hasil tiap-tiap bab adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini berisi landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional dan pengukuran variabel dan pengukuran instrumen penelitian.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, interpretasi hasil.

BAB 5 : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dan saran.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Teori

1. Intensi keluar

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, intensi keluar adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994).

Menurut Bluedorn dalam Grant,dkk (2001) intensi keluar adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Intensi keluar dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, dan pemberhentian anggota organisasi.

Menurut Robbins (1996) intensi keluar dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

a. Voluntary turnover

Voluntary turnover adalah karyawan yang meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua, *avoidable turnover* (yang dapat dihindari) dan *unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari). *Avoidable turnover* (yang dapat dihindari) biasanya disebabkan oleh gaji yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain,

masalah dengan kepemimpinan atau administrasi yang ada, serta adanya perusahaan lain yang lebih baik. Sedangkan *unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari) biasanya disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karier individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.

b. *Involuntary turnover*

Involuntary turnover adalah karyawan yang meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena *lay off*.

Nandini dan Rochman (2013) menyatakan terdapat beberapa faktor yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar, yaitu:

a. Faktor Struktural

Faktor struktural adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan maupun organisasi, misalnya dukungan rekan kerja, dukungan atasan, rutinitas pekerjaan, pemerataan keadilan, ambiguitas peran, beban kerja, ketrampilan pegawai, imbalan, keamanan kerja, dan pengembangan karir.

b. Faktor *Pre-entry*

Faktor *pre-entry* meliputi kepribadian positif seperti kecenderungan untuk bahagia, dan juga kepribadian negatif seperti kecenderungan untuk mengalami ketidaknyamanan dan sebagainya.

c. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan berhubungan dengan hal diluar pekerjaan dan organisasi. Faktor lingkungan meliputi kesempatan kerja yang tersedia di luar perusahaan, kebiasaan berpindah dari orang sekitar pegawai, dan jumlah anggota keluarga yang ditanggung.

d. Orientasi Pekerjaan

Orientasi pekerjaan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan aktivitas atau usaha pegawai untuk mencari pekerjaan alternatif diluar organisasi tempat bekerja saat ini.

Menurut Harnoto (2002) intensi keluar ditandai dengan berbagai hal yang berkaitan dengan perilaku karyawan, antara lain: absensi meningkat, mulai cenderung malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, dan keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan. Indikasi-indikasi ini bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan intensi keluarkaryawan dalam sebuah perusahaan, adalah:

- 1) Absensi yang meningkat. Karyawan yang ingin berhenti bekerja, biasanya ditandai dengan adanya absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggungjawab karyawan dalam tahap ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
- 2) Mulai malas bekerja. Karyawan yang ingin mencari pekerjaan lain, akan malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lain yang dipandang lebih bisa memenuhi semua keinginan karyawan tersebut.

- 3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja. Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan intensi keluar. Karyawan sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, dan berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
- 4) Peningkatan protes terhadap atasan. Karyawan yang akan berpindah kerja, akan sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan atau kepada atasan. Protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

2. Ketidakamanan Kerja

Smithson dan Lewis (2000) dalam Kurniasari (2004) mengartikan ketidakamanan kerja sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (*perceived impermanence*). Sedangkan menurut Ashford dkk., (1989) ketidakamanan kerja adalah cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Menurut Suhartono (2007:61) masalah-masalah berikut dapat menyebabkan terjadinya ketidakamanan kerja yaitu kondisi pekerjaan merupakan gangguan yang ada di sekitar individu baik berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan yang bersangkutan, ketidakjelasan peran merupakan masalah yang timbul dalam bekerja sehingga karyawan tidak tahu apa yang diharapkan manajemen terhadap

diri mereka, dan pengembangan karir yang tidak kondusif yaitu ketidakjelasan jenjang karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam perusahaan. Nugraha (2010) dalam Sandi (2014), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam ketidakamanan kerja, yaitu:

- 1) Arti pekerjaan itu bagi individu
- 2) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu
- 3) Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu
- 4) Ketidakberdayaan yang dirasakan individu
- 5) Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya

Menurut Hellgren, dkk (2002) terdapat dua bentuk ketidakamanan kerja yaitu ketidakamanan kerja kuantitatif, yaitu rasa khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan. Sementara ketidakamanan kerja kualitatif mengacu pada perasaan potensi kerugian dalam kualitas posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji. Kedua sisi yang berbeda dari ketidakamanan kerja adalah untuk dijadikan pengalaman subjektif, berdasarkan pada persepsi individu dan pemahaman tentang lingkungan dan situasi, dan mengacu pada antisipasi dari peristiwa stres kehilangan pekerjaan itu sendiri.

3. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu yang merupakan suatu

konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik khusus pada seseorang (Gibson *et al.*, 2008:316). Stres biasanya selalu dianggap sebagai sesuatu yang buruk. Stres dianggap terjadi karena disebabkan oleh suatu yang buruk namun tidak selalu berarti demikian karena stres.

Penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor saja, namun stres bisa saja terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus. Seperti pendapat Luthans (2006:443) bahwa penyebab stres ada beberapa faktor, yaitu:

a. Stresor Ekstraorganisasi

Yaitu penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yaitu keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.

b. Stresor Organisasi

Yaitu penyebab stres yang berasal dari dalam organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan.

c. Stresor Kelompok

Yaitu penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan, misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari karyawan.

d. Stresor Individual

Yaitu stres yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan terlibat konflik dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut.

Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai tingkat moderat adalah bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan dampak negatif stres adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Gitsudarno dan Suditta, 2010).

4. Konflik pekerjaan-keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*), maupun keluarga (*family*), dimana karena waktu dan perhatian yang tercurahkan hanya pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal (Susanto, 2010:78). Menurut Greenhaus dan Beutell dalam Esson (2004:4), konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang memiliki dua arah yang dimana satu sama lain terkait yaitu, konflik pekerjaan-keluarga yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggungjawab dan tuntutan dalam pekerjaan menjadi hambatan dan mengganggu tanggung jawab seseorang didalam keluarga, sedangkan konflik keluarga-pekerjaan yaitu sebuah konflik yang muncul karena tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu atau menghambat tanggung jawab seseorang didalam pekerjaannya.

Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi tiga jenis konflik pekerjaan-keluarga, yaitu:

- a. *Time-based conflict*, merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan yang berasal dari keluarga maupun pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk mengerjakan tuntutan lainnya.
- b. *Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
- c. *Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan dan keluarga).

Indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga menurut Gary Howard & Heather H. Donofrio, (2001) dalam Jane Yolanda Roboth, (2015) adalah:

- a. Tekanan kerja
- b. Banyaknya tuntutan tugas
- c. Kurangnya kebersamaan keluarga
- d. Sibuk dengan pekerjaan
- e. Konflik komitmen dan tanggungjawab terhadap keluarga

B. Penelitian Terdahulu

Pengaruh *Job Insecurity, Job Stress Dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention* CV. Batik Indah Rara Djonggrang, yang ditulis oleh Windu (2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job*

insecurity, job stress dan *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sense Sunset Hotel Seminyak, yang ditulis oleh Kadek Adi Surya Negara dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Ketidakamanan kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Grant Mirage Resort dan Thalassofa, yang ditulis Made Yogi Prabawa dan Gusti Made Suwandana (2017) Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda mengindikasikan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, hasil analisis juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention dan hasil analisis juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

Pengaruh *Work Family Conflict (WFC)* Dan Kepuasan Karyawan Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Perawat Wanita PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta), yang ditulis oleh Yuni (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam *Pengaruh Work Family Conflict Dan Turnover Intention* Pada Karyawan Wanita, yang ditulis oleh I Wayan Aditya Tariana dan I Made Artha Wibawa (2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*; artinya dengan menurunkan *turnover intention* akan menurunkan *work family conflict* pada tenaga kerja kontrak wanita yang sudah menikah, (2) Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*; artinya dengan menurunkan *turnover intention* akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja terhadap tenaga kerja kontrak wanita yang sudah menikah, (3) *Work family conflict* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*; artinya dengan menurunkan *turnover intention* akan mengakibatkan penurunan *work family conflict* dan meningkatkan kepuasan kerja pada tenaga kerja kontrak wanita yang sudah menikah.

C. Pengembangan Hipotesis

a. Ketidakamanan kerja, stres kerja, konflik pekerjaan-keluargadan intensikeluar

Ketidakamanan kerja adalah cerminan perasaan psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman karena kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen bahkan keinginan untuk keluar semakin besar.

Seorang karyawan yang berada dalam keadaan psikologis tidak baik cenderung stres. Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan

negatif akibat dari tidak mempunyai seorang individu menghadapi beban kerja yang melebihi kapasitasnya atau menghadapi berbagai tekanan di tempat kerja (Basri, 2012). Stres kerja sering kali mengakibatkan kelelahan kerja, sering kali tanda awal dari stres kerja adalah perasaan bahwa diri individu merasakan kelelahan emosional terhadap pekerjaan yang dilakukan. Bila menjelaskan yang dirasakan biasanya seorang karyawan yang lelah secara emosional akan merasakan kehabisan tenaga dan lelah secara fisik.

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang timbul pada lingkungan pekerjaan terhadap hubungan keluarga, ketika individu lebih memilih bekerja maka dia akan berpotensi mengalami kendala dalam memenuhi kewajiban dan kebutuhan dikeluarganya (Bakker, et al., 2014). Beban pekerjaan yang berat yang mengharuskan karyawan melakukan lembur pekerjaan sehingga pulang larut malam menyebabkan perhatiannya kepada keluarga berkurang. Hal ini membawa konsekuensi bahwa sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban pada pekerjaan di kantor menyebabkan karyawan sulit untuk memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab pada keluarga. Windu (2016) menunjukkan bahwa variabel *job insecurity*, *job stress* dan *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

H1. Ketidakamanan kerja, stres kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga diduga berpengaruh secara simultan terhadap intensi keluar

b. Ketidakamanan kerja dan intensi keluar

Karyawan yang mengalami tekanan atau tidak mendapat tekanan dan mudah memperoleh pekerjaan ditempat lain, tekanan yang mengancam kelangsungan kerja diduga terkait dengan reaksi untuk meninggalkan pekerjaan di tempat lain. Ashford dkk. (1989), menyatakan ketidakamanan kerja merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir stress, dan merasa pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Timbulnya rasa tidak aman akan menimbulkan keinginan karyawan mencari pekerjaan di perusahaan lain (Saputro, 2016).

Menurut Kadek Adi Surya Negara dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2017) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. Hal ini didukung pula oleh penelitian Suciati, dkk (2016) yang juga menemukan pengaruh positif ketidakamanan kerja terhadap intensi keluar. Ketika semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

H2. Ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar**c. Stres kerja dan intensi keluar**

Masalah stres kerja yang dialami oleh karyawan akan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami dapat berakibat pada kerugian yang harus mendapat perhatian bagi perusahaan. Stres kerja dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak

bisa rileks, gugup, kecemasan tinggi, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan. Semakin tinggi stres karyawan dalam bekerja akan berdampak pada keinginan keluar dari perusahaan baik stres yang timbul karena keadaan psikologis karyawan karena faktor internal dan eksternal perusahaan.

Kadek Adi Surya Negara dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2017) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. Semakin tinggi beban kerja dan tekanan dalam pekerjaan maka stres pada karyawan akan meningkat sehingga karyawan berfikir meninggalkan perusahaan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Basri (2012), yang mengemukakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap intensi keluar. Jika karyawan mengalami stres kerja dan mereka tidak mampu mengatasi stres kerja tersebut, maka akan menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

H3. Stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar

d. Konflik pekerjaan-keluarga dan intensi keluar

Berdasarkan sisi konflik pekerjaan-keluarga, seseorang yang memiliki jam kerja yang lama maka akan merasa kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan atas pekerjaan dan keluarga sehingga menimbulkan tekanan atau stres dalam dirinya dan berdampak pada menurunnya keinginan untuk keluar atau pindah dari perusahaan tersebut (Amelia, 2010). Robbins dan Timothy (2013), mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai pertentangan yang terjadi akibat adanya dua

kepentingan yang tidak sejalan didalam lingkungan rumah tangga dan organisasi.

Konflik pekerjaan-keluargabisa timbul dari tuntutan waktu yang sulit sehingga dapat menyebabkan stres, stres berasal dari satu peran yang *spills over* ke peran lain yang kemudian mengganggu kualitas hidup, dan perilaku yang tepat dalam suatu dominan, tetapi dianggap tidak tepat di domain lainnya (Aslam *et al.*, 2011).

Yuni (2017), menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. I Wayan Aditya Tariana dan I Made Artha Wibawa (2013) juga mendukung pernyataan tersebut dalam penelitiannya bahwa konflik pekerjaan-keluargaberpengaruh positif terhadap intensi keluar; artinya dengan menurunkan intensi keluar akan menurunkan konflik pekerjaan-keluargapada tenaga kerja kontrak wanita yang sudah menikah.

H4. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap intensi keluar

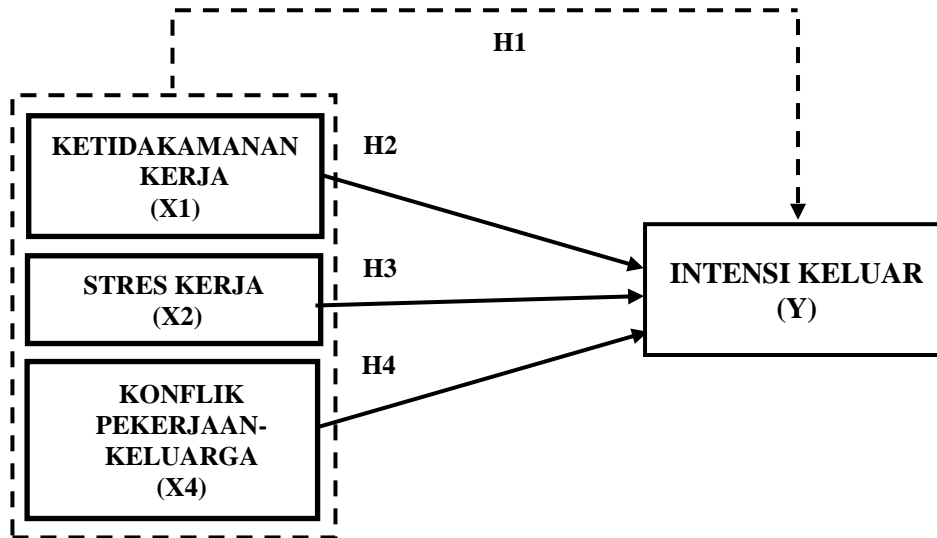
D. Kerangka Pemikiran

Intensi keluar merupakan keinginan seseorang untuk berpindah atau keluar dari pekerjaannya. Terjadinya intensi keluar tentu akan merugikan perusahaan baik secara materi maupun kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai penyebab terjadinya intensi keluar, salah satunya adalah ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja merupakan salah satu hal penting dalam intensi keluar, karena sebagai salah satu fase seorang karyawan mengalami hal-hal yang bersifat negatif yang bisa berupa

ketakutan kehilangan pekerjaan atau dengan kata lain karyawan tidak bisa mempertahankan keinginannya dalam hal pekerjaan. Ketika seorang karyawan merasa intensi keluar begitu terasa, maka intensi keluar juga akan meningkat.

Ketidakamanan kerja bisa menyebabkan timbul adanya stres pada diri karyawan. Ketika seseorang memiliki beban psikologi yang berat maka akan berdampak pada stres pada diri karyawan. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir seseorang dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik yang timbul pada lingkungan pekerjaan terhadap lingkungan keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga dihubungkan dengan penyesuaian kehidupan keluarga yang rendah, penurunan kepuasan dalam karir dan keluarga dan meningkatkan tekanan hidup yang berujung pada meningkatnya stres karyawan yang berdampak adanya intensi keluar.

Berdasarkan uraian pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

Keterangan :

————— : hubungan variabel X dan Y secara parsial

- - - - - : hubungan variabel X dan Y secara simultan

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan 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, 2010:55). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan Bank Jateng Cabang Kabupaten Purworejo di Jalan A Yani, No. 20 yang berjumlah 135 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Teknik sensus merupakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi yang ada menjadi sampel dalam penelitian. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 135 karyawan Bank Jateng Cabang Kabupaten Purworejo.

B. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Algifari (1997), data primer merupakan data yang diperoleh secara

langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

2. Sumber Data

Sumber data secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Jogiyanto, 2004:75). Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan-karyawan yang bekerja di Bank Jateng Cabang Kabupaten Purworejo.

3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner langsung kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

C. Definisi Operasional

1. Intensi Keluar

Intensi keluar adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri setelah mengacu pada hasil evaluasi kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja. Variabel intensi keluar menggunakan 3 (tiga) dimensi dan 17 indikator, salah satu contoh item indikator (pernyataan) “Saya tidak berfikir saya akan menghabiskan semua karir saya diorganisasi”. Variabel ini akan diukur menggunakan 5 (lima) skala *likert*, yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (SS).

2. Ketidakamanan kerja

Ketidakamanan kerja adalah perasaan ketidakamanan kerja karena adanya ancaman mengenai kelangsungan bekerja atau ancaman kehilangan pekerjaan di waktu yang akan datang yang menyebabkan berbagai gangguan psikologis dan fisiologis orang yang merasakannya. Variabel ketidakamanan kerja menggunakan 5 (lima) dimensi dan 5 indikator salah satu contoh item indikator (pernyataan) “Pekerjaan saya saat ini membuat diri saya tertekan”. Variabel ini akan diukur menggunakan 5 (lima) skala *likert*, yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (SS).

3. Stress Kerja

Stres kerja adalah sesuatu yang membuat seseorang mengalami tekanan psikologis karena masalah atau tuntutan penyesuaian diri. Variabel stres kerja menggunakan 6 (enam) dimensi dan 33 indikator salah satu contoh item indikator (pernyataan) “Atasan (supervisor) saya tidak memiliki instruksi yang cukup jelas”. Variabel ini akan diukur menggunakan 5 (lima) skala *likert*, yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (SS).

4. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga adalah suatu konflik peran yang dimana secara umum dapat disederhanakan sebagai kemunculan dua tekanan peran.

Variabel konflik pekerjaan-keluarga menggunakan 6 (enam) dimensi dan 31 indikator salah satu contoh item indikator (pernyataan) “Saya dapat melakukan kegiatan yang saya inginkan demikian juga kebanyakan orang lain”. Variabel ini akan diukur menggunakan 5 (lima) skala *likert*, yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (SS).

D. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur (Umar, 2000). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis faktor. Instrumen penelitian dikatakan valid jika memiliki *factor loading* $> 0,50$ (Ghozali, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah tanpa bias dan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sekaran, 2003). Alat uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha* untuk mengetahui kehandalan atau konsistensi alat ukur untuk mengukur. Suatu konstruk atau variabel

dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,70 (Nunnally dalam Ghozali,2005:47).

- 1) Apabila hasil nilai *Cronbach Alpha* > taraf signifikansi 70% atau 0,70 maka kuesioner tersebut *reliable*.
- 2) Apabila hasil nilai *Cronbach Alpha* < taraf signifikansi 70% atau 0,70 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

E. Metode Analisis Data

Analisis regresi linier berganda memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen atau faktor yang mempengaruhi terhadap variabel dependen atau faktor yang dipengaruhi. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Variabel dependent (Intensi Keluar)
a	= Nilai Y apabila X=0 (Nilai konstanta)
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	= Koefisien regresi
X_1	= Variabel independent (Ketidakamanan Kerja)
X_2	= Variabel independent (Stres Kerja)
X_3	= Variabel independent (Konflik Pekerjaan-Keluarga)
e	= Error

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (*Adjusted*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat (Ghozali,2005:97). Nilai koefisien determinasi adalah nol (0)

dan satu (1). Nilai *Adjusted* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Wada, 2015).

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Selain perlu menguji koefisien regresi secara individual signifikan, perlu juga untuk diuji secara keseluruhan koefisien regresi. Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005:98).

$$F = \frac{R^2 / K - 1}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

R² = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan atau uji F:

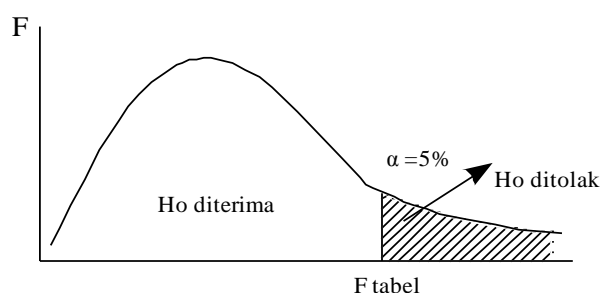
- 1) Level of significance 0,05
- 2) Derajat kebebasan df= n-k
- 3) Uji satu sisi

Pengujian hipotesis:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

- 1) Jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$, yang berarti variabel independen secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, yang berarti variabel independen secara keseluruhan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1
Kurva Normal Uji F

3. Analisis Parsial (Uji t)

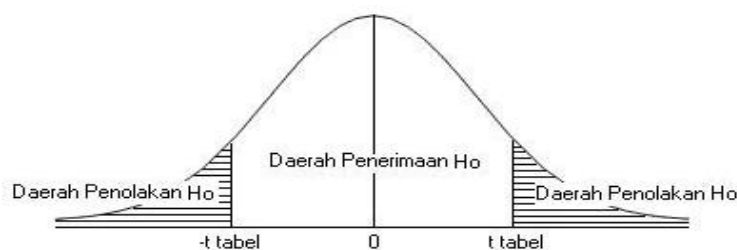
Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai t hitung dan t tabel, sesuai dengan tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2013:98). Adapun mengenai hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini digunakan statistik t dengan kriteria sebagai berikut:

1) Penerimaan Hipotesis Positif

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel independen (ketidakamanan kerja, stres kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga) dan variabel dependen (intensi keluar). Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_a tidak diterima artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen (ketidakamanan kerja, stres kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga) dan variabel dependen (intensi keluar). Tingkat signifikansi α yang digunakan adalah 5%.

2) Penerimaan Hipotesis Negatif

Jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel independen (ketidakamanan kerja, stres kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga) dan variabel dependen (intensi keluar). Jika $-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$ maka, H_a tidak diterima artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen (ketidakamanan kerja, stres kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga) dan variabel dependen (intensi keluar). Tingkat signifikansi α yang digunakan adalah 5%.



Gambar 3.2
Kurva Normal Uji T

BAB V SIMPULAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh ketidakamanan kerja, stres kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap intensi keluar karyawan secara simultan dan parsial pada Bank Jateng Cabang Kabupaten Purworejo. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Ketidakamanan kerja, stres kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh secara simultan terhadap intensi keluar karyawan Bank Jateng di Kabupaten Purworejo.
2. Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan Bank Jateng di Kabupaten Purworejo.
3. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan Bank Jateng di Kabupaten Purworejo.
4. Konflik pekerjaan-keluarga terhadap intensi keluar karyawan Bank Jateng di Kabupaten Purworejo.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner dengan alternatif jawaban berskala likert membuat responden cenderung mencari jawaban netral sehingga kurang mendapatkan hasil yang spesifik dan optimal.
2. Penelitian ini fokus pada pengujian variabel ketidakamanan kerja, stres kerja dan konflik kerja yang dapat mempengaruhi intensi keluar. Maka tidak dipungkiri adanya faktor-faktor lain di luar variabel tersebut yang mempengaruhi intensi keluar.

C. Saran

Setelah mengambil beberapa kesimpulan dari hasil analisis dan hasil penelitian, maka saran yang diambil sebagai berikut:

1. Guna meminimalkan intensi keluar, sebaiknya perusahaan khususnya Bank Jateng Cabang Kabupaten Purworejo memberikan jaminan agar karyawan merasa tidak ada resiko akan kehilangan pekerjaan meskipun sudah berstatus pegawai tetap karena pekerjaan di perbankan yang sibuk dan penuh tekanan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan perhatian, pengawasan, komunikasi yang baik, pengembangan karier karyawan, dan insentif pada pegawai. Jika hal tersebut sudah dijalankan perusahaan secara konsisten, maka intensi keluar pada pegawai akan menurun atau berkurang,
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang mungkin dapat berpengaruh terhadap intensi keluar seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional.

3. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Nurassyifa Anggarawati. 2013. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Bagian Produksi PT Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat. Institusi Pertanian Bogor.
- Algifari. 2003. *Ekonomi Mikro Teori dan Kasus Edisi I*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta
- Amelia, Anisah. 2010. Pengaruh Work-to-Family Conflicts dan Family-to-Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 4, No. 3 , 201-219.
- Anika, Yuni. 2017. Pengaruh Work Family Conflict (WFC) Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Wanita PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta.
- Ashford, S. J., Lee, C., dan Bobko, P. 1989. Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, Vol32(4), 803-829.
- Aslam, Rabia, Sadaf Shumaila, Mahwish Azhar, dan Shama Sadaqat. 2011. Work family Conflict: Relationship between Work-life Conflict and Employee Retention a comparative study of public and Private Sector Employee. *Journal of Research in Bussiness*. Vol.1, No.2 , 18-29.
- Avotriniaina, Mamiharisoa Andrinirina. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Dan Turnover Intentions Karyawan Pada Royal Hotel N'Lounge Jember. *Skripsi*: Universitas Jember.
- Basri, Yesi Mutia. 2012. Hubungan Antara Keadilan Prosedural, Job Stres, Komitmen Organisasional dan Keinginan Berpindah Akuntan : Studi pada Tenaga Akuntansi di Provinsi Riau dan Kabupaten Bengkalis.
- Bakker, A.B and Demerouti, E. 2014. Job Demands-Resources Theory. *Journal Work and Wellbeing: A Complete Reference Guide*. Vol II. Edited by Peter Y. Chen and Gery I. Cooper.
- Dharma, Cipta. 2013. Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, Volume 1, No. 2, 1-9, Medan: Politeknik Negeri Medan.

- Esson, L.P. 2004. *Consequences Of Work Family Conflict : Testing a New Model Of Work Related, Non Work Related And Stress Related Outcomes*. Blacksbrg, VA.
- Ferdinand, Augusty. 2000. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*, Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 21*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dinonegoro.
- Gitsudarmo, Indriyo, dan ⁴⁹ *Perilaku Keorganisasian, Cetakan Ketiga*. Yogyakarta : BPFE.
- Grant, K., D. W. Cravens, G. S. Low dan W. C. Moncrief. 2001. The Role of Satisfaction with Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes as Sale People. *Journal of The Academy of Marketing Science*, Vol. 2, No.2, 165-178.
- Greenhaus, J. H., dan Beuttel, N. J. 1985. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Hanafiah, Muhammad. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (*job insecurity*) Dengan Intensi Pindah Kerja (*turnover intention*) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suara Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E Journal Psikologi*, 1(3): 303-312.
- Harnoto. 2002. *Management Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Husein, Umar. 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Ito, J. K., and Celeste M. B. 2007. Exploring The Predictor And Consequences Of Job Insecurity Components. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (1) : 40-64.
- Joarder, M. H. R., Sharif, M. Y., & Ahmmed, K. (2011). Mediating role of affective commitment in hm practices and turnover intention. Relationship: a study in a development context. *Business and Economics Research Journal*, 2 (4), 135-158.
- Jogiyanto. (2009). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFEE.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. 1999. The Source, Nature, and Direction of Work and Family Conflict: A Longitudinal Investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-346.
- Kurniasari, L. 2004. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover, Tesis S2 Tidak Dipublikasikan Universitas Airlangga Surabaya.

- Lathifah, Ifah., and Abdul, Rohman. 2014. The Influence of Work-family conflict on Turnover intentions with Job satisfaction as an Intervening Variable on Public Accountant Firms in Indonesia. *International Journal of Research in Business*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Minanti, P., Budi N., dan Sampeadi. 2015. Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Pada Sopir P.O Citra Wisat Mandiri (CWM) Jember. Artikel Ilmiah Mahasiswa, 6(4) : 1-8.
- Nandini, Nurhasmadiar dan Thinni Nurul Rochman. 2013. Penyebab Turnover Intention pada Prgawai Instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. Vol.1, No.3.
- Nunnally dalam Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ridlo, I. A. 2012. Turn Over *Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement.
- Robbins, T. W., dan Everitt, B. J. 1996. Neurobehavioural mechanisms of reward and motivation. *Current opinion in neurobiology*, 6(2), 228-236.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A.Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandi Freza Mahaztra. 2014. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention : Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Saputro, Hermawar dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komiten Organisasional Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*) : Studi Kasus pada Distribution Center PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang Jawa Tengah. *Journal Of Management*, Vol. 01 No.02.
- Sarwono, Jonathan. 2002. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods For Business: A Skill Building Aproach*, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Schuler R.S. dan Jackson S.E. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Siddiqui, Arif Atique and Raja Ahmed Jamil. 2015. Antecedents of Employees' Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7 (4), 160-165.

- Suartana, I Wayan. 2000. Anteseden dan Konsekuensi Job Insecurity dan Keinginan Berpindah pada Internal Auditor. Tesis. Magister Sains Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Suciati, Andi T. H., dan M. M. Minarsih. 2015. Job Insecurity And Job Stress Effect Of Turnover Intention On PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (Ho). *Journal of Management*, 1(1): 1-12.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabet.
- Susanto. 2010. Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang. *Aset*. 12 (1), 75-85.
- Sverke, M., J. Hellgren., and K. Naswall. 2002. No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (3): 242-264.
- Van Schalkwyk, Sonet, dkk. 2010. Job insecurity, leadership empowerment behaviour, employee engagement and intention to leave in a petrochemical laboratory. *Journal of Human Resource Management*. Volume. 8. No. 1.
- Windu, Wicaksono. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Job stress, dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan CV Batik Indah Rara Djonggrang. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Wulansari, Yuliana Ayu. 2017. Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. PJB Services.*Skripsi*. Surabaya: Universitas Katolik Widya Mandala.
- Yani, Ni Wayan Mega Sari, dkk. 2016. Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Journal Ekonomi Dan Bisnis Udayana* 5.3 (2016) : 629-658.
- Zeffane, R. 1994. Patterns of organizational commitment and perceived management style: A comparison of public and private sector employees. *Human Relations*, 47(8), 977-1010.

