

**PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK PEKERJAAN-
KELUARGA, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP
TURNOVER INTENTION
(Studi Empiris Pada Hotel Safira Magelang)**

SKRIPSI

Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S-1



Disusun Oleh:
Andika Wicaksono
NPM. 15.0101.0039

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

**PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK PEKERJAAN-
KELUARGA, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP
TURNOVER INTENTION
(Studi Empiris Pada Hotel Safira Magelang)**

SKRIPSI



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

Disusun Oleh:
Andika Wicaksono
15.0101.0039

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Studi Empiris Pada Hotel Safira Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Andika Wicaksono

NPM 15.0101.0039

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **14 Agustus 2019**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Drs. Dahli Suhaeli, MM

Pembimbing I

Fritzina Anisa, S.E., M.B.A

Pembimbing II

Tim Penguji

Dr. Rochiyati Murniningsih, M.P

Ketua

Muhammad Syanto, S.E., M.Si

Sekretaris

Fritzina Anisa, S.E., M.B.A

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

26 AUG 2019

Dra. Marlina Kurnia, MM.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andika Wicaksono
NIM : 15.0101.0039
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK PEKERJAAN-
KELUARGA, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP
TURNOVER INTENTION
(Studi Empiris Pada Hotel Safira Magelang)**

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

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

Magelang, 01 Agustus 2019



Andika Wicaksono
NIM. 15.0101.0039

RIWAYAT HIDUP

Nama : Andika Wicaksono
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 18 Juli 1997
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Mangunrejo Rt 01 Rw 04, Tegalorejo, Magelang.
Alamat Email : Andikawicaksono22@gmail.com
Pendidikan Formal:
Sekolah Dasar : SD N Mangunrejo (2003-2009)
SMP : SMP N 3 Grabag(2009-2012)
SMA : SMA N 1 Grabag (2012-2015)
Perguruan Tinggi : S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang (2015-2019)

Pendidikan Non Formal :

- *Basic Learning and Speaking Course* di UMMagelang Language Center
- Pelatihan Dasar Keterampilan Komputer di UPT Pusat Komputer UMMagelang.

Magelang, 31 Juli 2019

Peneliti


Andika Wicaksono
NIM. 15.0101.0039

MOTTO

“Menuntut ilmu itu wajib atas setiap Muslim”

(HR. Ibnu Majah)

“Hai orang-orang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Al-Baqarah: 153)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka mana kala kamu telah selesai (dari urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain).

Dan hanya kepada Tuhanmulah kamu berharap”

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

“Allah akan menolong seorang hamba, selama hamba itu senantiasa menolong saudaranya”

(HR. Muslim)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Empiris Pada Hotel Safira Magelang)”**.

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 terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. Eko Muh. Widodo, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan pembimbing skripsi yang selalu membimbing saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
3. Bapak Mulato Santosa, S.E, M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang
4. Bapak dan Ibu yang tak hentinya memberikan support baik berupa dukungan moral maupun material dan doa yang selalu terpanjat setiap saatnya agar saya dapat menyelesaikan studi dengan baik dan membanggakan orangtua.
5. Segenap keluarga besar yang selalu mendukung dan menyemangati demi terselesaikannya skripsi dan kuliah ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
RIWAYAT HIDUP.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	8
A. Telaah Teori	8
1. Teori Perilaku Terencana (TPB).....	8
2. <i>Turnover Intention</i>	9
3. Stres Kerja	11
4. Konflik pekerjaan-keluarga	12
5. <i>Job Insecurty</i>	14
B. Penelitian Terdahulu	15
C. Perumusan Hipotesis.....	16
D. Kerangka Pemikiran.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
A. Populasi dan Sampel	20
B. Data Penelitian	20
C. Definisi operasional dan pengukuran variabel.....	22
D. Uji Instrumen Data.....	24
E. Metode Analisis Data.....	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	29
A. Statistik Deskriptif	29
B. Statistik Deskriptif Responden.....	29
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	31
D. Uji Kualitas Data.....	33
E. Analisis Data	35
F. Hasil Pengujian Hipotesis	37
G. Pembahasan.....	40
BAB V KESIMPULAN	43
A. Kesimpulan	43
B. Keterbatasan Penelitian.....	43

C. Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN.....	48

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Turnover Karyawan Hotel Safira Magelang	1
Tabel 4. 1 Hasil Distribusi dan Penerimaan Kuesioner	29
Tabel 4. 2 Hasil Deskriptif Responden	30
Tabel 4. 3 Hasil Deskriptif Variabel Penelitian	31
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas.....	33
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas	34
Tabel 4. 6 Hasil Koefisien Regresi	35
Tabel 4. 7 Model Summary.....	37
Tabel 4. 8 Hasil Uji Goodness of fit	38
Tabel 4. 9 Hasil Uji t.....	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	19
Gambar 2 Kurva Normal Uji F.....	27
Gambar 3 Kurva Normal Uji t.....	28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Koesioner.....	48
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	52
Lampiran 3 Deskriptif Statistik.....	56
Lampiran 4 Uji Validitas.....	61
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	61
Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	65

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Empiris Pada Hotel Safira Magelang)

Oleh :
Andika Wicaksono

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh stress kerja, konflik pekerjaan-keluarga, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Safira Magelang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja menjadi faktor yang paling dominan yang mempengaruhi *turnover intention*, sedangkan konflik pekerjaan-keluarga dan *job insecurity* tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : Pengaruh Stres Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Turnover adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. *Turnover* dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015). Hal tersebut akan sangat serius jika keinginan berpindah dalam sebuah perusahaan tinggi maka akan menimbulkan beberapa efek negatif berupa ketidakstabilan dan kerancuan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta karyawannya. *Turnover intention* yang terjadi pada perusahaan atau organisasi bukanlah hal yang asing lagi, bahkan hampir di setiap perusahaan dan organisasi pasti banyak karyawan yang mempunyai keinginan untuk berpindah pekerjaan. Berikut merupakan tabel data *turnover* karyawan Hotel Safira Magelang.

Tahun	Jumlah Turnover Karyawan
2015	8
2016	6
2017	12
2018	6

(Sumber: Hotel Safira Magelang, 2019)

**Tabel 1.1. Jumlah Turnover Karyawan
Hotel Safira Magelang.**

Dengan adanya peningkatan yang terjadi pada tahun 2016-2017, tentunya perusahaan akan mengambil langkah untuk menekan kenaikan *turnover intention* yang mungkin terjadi dalam tahun kedepannya. Adanya masalah yang dialami oleh karyawan pada Hotel Safira Magelang yang menimbulkan faktor terjadinya *turnover intention* mungkin dapat ditolerir dengan menimbang berbagai faktor, sehingga banyak karyawan yang akan tetap bertahan untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Turnover intention merupakan suatu 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 (Martin 2011:26). *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* yang terjadi pada suatu perusahaan atau organisasi bukanlah suatu kebetulan, akan tetapi karena memang ada faktor yang mempengaruhinya yang menurut karyawan tidak pas untuk tetap mempertahankan pekerjaannya di perusahaan atau organisasi tersebut. Diantara faktor-faktor yang menyebabkan sering terjadinya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja yaitu stres kerja, konflik pekerjaan-keluarga, dan *job insecurity*.

Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan

atau pun organisasi. Wijono (2011:119-120) mengemukakan bahwa konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut, yaitu: pertama, stres kerja merupakan hasil dari keadaan di tempat kerja. Contohnya, keadaan tempat kerja yang bising dan ventilasi udara yang kurang baik. Hal ini akan mengurangi motivasi karyawan. Kedua, stres kerja merupakan hasil dari dua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi. Ketiga, stres terjadi karena faktor “*workload*” juga faktor kemampuan melakukan tugas. Keempat, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Kelima, faktor tanggung jawab kerja dan yang terakhir adalah tantangan yang muncul dari tugas.

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang timbul akibat tanggung jawab pada pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab dengan keluarga. Susanto (2010:78) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal.

Menurut Suciati (2014:2) *Job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Secara umum, *job insecurity* adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis.

Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intensi *turnover* selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak kerasan bekerja di perusahaan juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja. Intensi *turnover* karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Hal ini jelas bahwa *turnover* akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

Stres kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan *job insecurity* ini menjadi suatu beban atau ancaman dalam perkembangan suatu organisasi. Tentu saja hal ini sangat tidak diharapkan baik oleh organisasi ataupun oleh para karyawan. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. Ketidaknyamanan ini dapat menimbulkan *turnover intention* pada karyawan Hotel Safira Magelang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Wibawa (2016) menunjukkan stres kerja berpengaruh langsung secara positif pada *turnover intention* agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar. Namun penelitian ini mempunyai hasil yang bertentangan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Suhanto (2009) menunjukkan tidak terdapat pengaruh positif dan tidak langsung antara stres kerja dan niat untuk pindah karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak selamanya ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan membuat mereka ingin berpindah pekerjaan, melalui stres kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, penelitian ini diberi judul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Empiris Pada Hotel Safira Magelang).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan penulis rumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Hotel Safira Magelang?
2. Apakah Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Hotel Safira Magelang?
3. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Hotel Safira Magelang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Hotel Safira Magelang?

2. Menganalisis dan menguji pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Hotel Safira Magelang?
3. Menganalisis dan menguji pengaruh Job Insecurity terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Hotel Safira Magelang?

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang Stres Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi peneliti-peneliti lain di masa mendatang yang bermaksud mengkaji hal yang relevan dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Bagi pihak Hotel Safira Magelang, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yaitu gambaran yang jelas tentang uraian penulisan dari penelitian. Sistematika pembahasan disusun untuk memberikan kemudahan dalam membahas permasalahan. Untuk menggambarkan isi uraian penulisan dari penelitian, sistematikanya adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, berisi latar belakang dari permasalahan yang diajukan dan merupakan gambaran dari isi penelitian, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan penelitian dan manfaat penelitian yang ingin dicapai melalui proses penelitian, sistematika penulis yang menguraikan bagaimana penelitian ini dapat dijabarkan.

BAB II Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis, memuat tinjauan pustaka yang mencakup landasan teori yang berisi tentang teori-teori yang mendukung perumusan hipotesis, kerangka konseptual tentang permasalahan yang akan diteliti dan hipotesis penelitian yang merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari tinjauan pustaka.

BAB III Metode Penelitian, bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, pada bab ini membahas tentang hasil penelitian yang memuat data deskripsi dari hasil pengumpulan data, analisis data dan pembahasan penelitian.

BAB V Kesimpulan, bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran untuk penelitian yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Perilaku Terencana (TPB)

Theory of planned behavior (teori perilaku terencana) merupakan pengembangan dari teori sebelumnya yaitu *theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan) yang dikemukakan oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein. *Theory of planned behavior* (teori perilaku terencana) menerangkan bahwa perilaku seseorang akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku. Menurut Lee & Kotler, (2011:199) *theory of planned behavior* dikhususkan pada perilaku spesifik seseorang dan untuk semua perilaku secara umum Niat seseorang untuk berperilaku dapat di prediksi oleh tiga hal yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), norma subyektif (*subjective norma*), dan persepsi pengendalian diri (*perceived behavioral control*).

Attitude toward the behavior disebut juga sebagai sikap. Ajzen (2005) mengemukakan bahwa sikap terhadap perilaku ditentukan oleh keyakinan mengenai konsekuensi dari suatu perilaku atau secara singkat disebut keyakinankeyakinan perilaku (*behavioral beliefs*). *Subjective norma*, atau yang disebut norma subjektif merupakan persepsi individu terhadap harapan dari orang-orang yang berpengaruh dalam kehidupannya (*significant others*) mengenai dilakukan atau tidak dilakukannya suatu perilaku. *Perceived behavioral control* atau disebut persepsi kontrol perilaku. Persepsi kontrol

perilaku atau disebut control perilaku adalah persepsi individu mengenai mudah atau sulitnya mewujudkan suatu perilaku tertentu (Ajzen,2005).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menurut teori perilaku berencana (TPB) menjelaskan bahwa sikap, norma subjektif, dan kontrol diri merupakan dasar dari terbentuknya suatu intensi. Aspek lain intensi turnover adalah keinginan untuk mencari pekerjaan lain dengan gaji/upah yang lebih tinggi, Keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan di perusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan; keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik, keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup. Pendapat lain mengatakan aspek intensi turnover pada karyawan meliputi: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja, meningkatnya protes terhadap atasan, perilaku positif yang sangatberbeda dari biasanya. Oleh karena itu *turnover intention* yang merupakan akibat dari variabel stres kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan *job insecurity* pada Hotel Safira Magelang ditentukan berdasarkan sikap, norma subjektif, dan kontrol diri.

2. *Turnover Intention*

Turnover intention pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan ke tempat kerja yang lain. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *turnover* adalah kenginan untuk berpindah, belum terealisasikan yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat

kerja lainnya. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi maupun perusahaan.

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Widjaja *et al* (2008:168) mendefinisikan *turnover intention* sebagai ketidakpuasan kerja yang dapat memicu keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Tindakan penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

A. Dimensi atau Indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut Windu Wicaksono (2016:8) :

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.
4. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang .

3. Stres Kerja

Handoko (2008:200) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Hasibuan (2014:204) menyatakan orang-orang yang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan tekanan yang mengakibatkan individu merasakan ketidaknyamanan. Manajer menginginkan hal terbaik bagi staff mereka dan juga memikirkan kesejahteraan staffnya, di dalam maupun di luar tempat kerja.

A. Dimensi atau Indikator Stres kerja

Hasibuan (2014:204) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai tugas ditekan dengan banyak aturan.
3. Waktu kerja, kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil atau keuntungan yang saya terima
4. Konflik, Alat-alat kantor yang di butuhkan untuk menjalankan pekerjaan sering kali rusak atau tidak berfungsi.
5. Komunikasi, pekerjaan karyawan tidak dikoordinasikan, sehingga menghambat pencapaian target.

4. Konflik pekerjaan-keluarga

Menurut Reddy (2010:17), konflik pekerjaan-keluarga adalah salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan atau saling bertentangan di beberapa aspek. Susanto (2010:78) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal. Susanto (2010:78) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada

satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi ketika seseorang harus melaksanakan multi peran, yaitu sebagai karyawan, pasangan (suami/istri) dan orang tua. Tekanan dalam lingkungan kerja yang dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, antara lain tidak teraturnya atau tidak fleksibelnya jam kerja, *overload* pekerjaan, perjalanan dinas yang banyak, konflik antar individu karyawan dan tidak adanya dukungan dari supervisor atau perusahaan.

A. Dimensi atau Indikator Konflik pekerjaan-keluarga

Menurut Chen (2011:24), indikator Konflik pekerjaan-keluarga adalah:

1. Berdasarkan Waktu (*Time based conflict*) Adalah waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (pekerjaan atau keluarga) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (keluarga atau pekerjaan) sehingga menghambat peran lainnya.
2. Berdasarkan Tekanan (*Stain based conflict*) Adalah konflik yang terjadi karena adanya tekanan dari salah satu peran seperti stres, mudah tersinggung, yang dapat mempengaruhi kinerja peran lainnya.
3. Berdasarkan perilaku (*Behavior based conflict*) Merupakan konflik dimana pola – pola tertentu dalam peran – perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya.

5. *Job Insecurity*

Sandi (2014:65) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (*perceived impermanence*). Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis. Seperti tidak bisa tidur, dan kehilangan selera makan. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Suciati (2014:2) *Job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Secara umum, *job insecurity* adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis. Sandi (2014), sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam, ancaman ini dapat terjadi pada aspek pekerjaan atau keseluruhan pekerjaan.

A. Dimensi atau Indikator *Job Insecurity*

Menurut Nugraha (2010:88), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *job insecurity*, 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.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang adanya *Turnover Intention* sudah banyak dilakukan oleh peneliti peneliti terdahulu :

Annisa Rochmah Firdausi (2019), Meneliti Tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pt Taspen Kcu Bandung), Hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Vita Putri Saraswati (2017), Meneliti Tentang Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Turnover *Intention*, Hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap *turnover intention* (TI),

Ni Ketut Septiari (2016), Meneliti Tentang Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali, Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Yenni Agustina (2015), Meneliti Tentang Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover intention* pada Staff Akuntansi, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job*

insecurity, pay satisfaction, secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap *Turnover*.

A.A Gede Agung Januartha (2019), Meneliti Tentang Pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap *turnover intention*.

I Gusti Ngurah Gede Surya Laksana dan Ni Wayan Mujiati (2017), Meneliti Tentang Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Robbins (2008:368), mengemukakan bahwa stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Hasibuan (2009:204), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, sehingga menyebabkan *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Jadi stres kerja dapat dinyatakan sebagai suatu tekanan yang

dirasakan karyawan dalam pekerjaannya, yang bersumber dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan tersebut.

Arshadi dan Hojat (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*. Penelitian Siddiqui dan Raja (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan langsung antara stres kerja dan *turnover intention*, sehingga peningkatan stres kerja akan meningkatkan pula keinginan berpindah kerja. Penelitian Mitchell *et al.*, (2000) menyatakan bahwa stres kerja merupakan penyebab utama terjadinya intensi *turnover* bagi para karyawan. Hasil penelitian Suciati dkk., (2015) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Safira Magelang.

2. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap *Turnover Intention*.

Konflik Pekerjaan-Keluarga yaitu suatu bentuk konflik *interrole* (antar peran), dimana telah terjadi tekanan peran yang saling bertentangan dalam beberapa hal antara pekerjaan dan keluarga. Susanto (2010:78) *work family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada

satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal.

Pada penelitiannya, Alsam *et al.* (2013) memperoleh hasil yaitu konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap TI. Nohe dan Sonntag (2014) memperoleh hasil bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan hal penting yang berpengaruh positif, signifikan yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mengurangi tingkat *turnover intention* staf. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Safira Magelang.

3. Pengaruh *Job Security* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Suciati (2014:2) Job insecurity sebagai ketidakberdayaan 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.

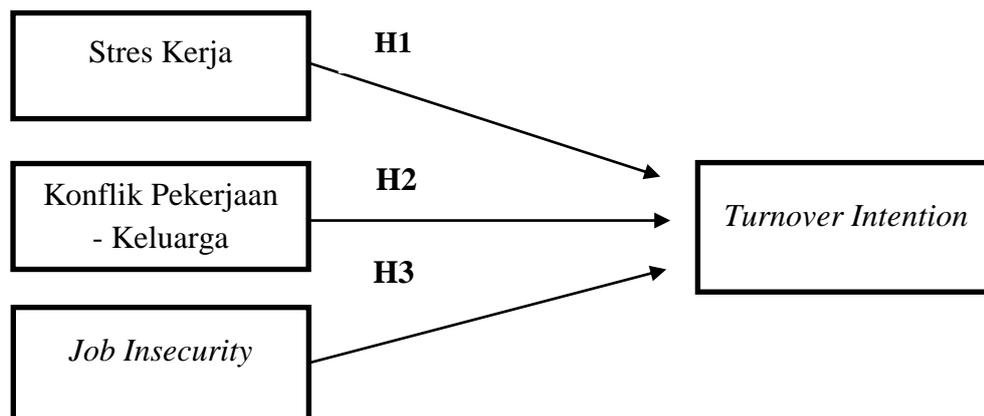
Penelitian Utami dan Bonussyeani (2009) mengungkapkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasional, dan kemudian menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Penelitian Herlambang dan Fajrianti (2014) menyebutkan bahwa hasil analisis pada variabel *job insecurity*

menunjukkan variabel ini memiliki korelasi positif dengan intensi *turnover* yang berarti apabila *job insecurity* meningkat, maka intensi *turnover* meningkat. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3. *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Safira Magelang.

D. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh variable independen pengaruh Stres Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* yang telah dipaparkan dalam sub bab sebelumnya, dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Safira Magelang yang memenuhi kriteria responden yang berjumlah 40 orang.

Menurut Sugiyono (2008:118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2013:120) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Metode pengumpulan data penelitian melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu dengan kriteria karyawan yang sudah bekerja minimal selama 1 (satu) tahun karena selama setahun tersebut diharapkan karyawan tersebut sudah banyak mengalami hal-hal yang sesuai dengan yang akan diukur dalam penelitian ini.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014:137). Data

primer dalam penelitian ini didapat melalui kuisioner dengan menggunakan skala Likert yang diberikan kepada responden, yaitu karyawan yang berkerja di Hotel Safira Magelang.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari sumber aslinya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2014:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan terbuka atau tertutup. Untuk menentukan skor pilihan jawaban digunakan skala Likert. Dengan skala Likert maka variabel-variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, dimana indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan atau pernyataan

Skala likert digunakan untuk mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap sesuatu yang ditanyakan dengan menilainya menggunakan nilai yang berjenjang sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Netral (N)
4. Tidak setuju (TS)
5. Sangat tidak setuju (STS)

C. Definisi operasional dan pengukuran variabel

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan maka definisi operasional variabel penelitian ini dapat ditunjukkan sebagai berikut :

1. *Turnover Intention*

Turnover intention adalah keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Indikator atau dimensi yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* yaitu:

- a. Pikiran untuk keluar
- b. Keinginan untuk mencari lowongan.
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

2. **Stres Kerja**

Stres kerja adalah keadaan yang mengganggu kenyamanan kerja seseorang yang akan memberikan dampak terhadap kinerja seorang karyawan. Stres kerja ditandai dengan adanya sifat mudah tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun, lelah mental, dan suka menunda atau menghindari pekerjaan. Indikator atau dimensi yang digunakan untuk mengukur stres kerja yaitu :

- a. *Stressor* Organisasi
- b. *Stressor* Individual

3. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga adalah suatu bentuk konflik *interrole* (antarperan), dimana telah terjadi tekanan peran yang saling bertentangan dalam beberapa hal antara pekerjaan dan keluarga dan konflik pekerjaan-keluarga memasukkan substansi yang menjelaskan berbagai macam gejala fisik dan tekanan psikologis setelah memperhitungkan tuntutan pekerjaan dan kontrol, serta mengurangi prestasi kerjanya. Indikator atau dimensi yang digunakan untuk mengukur yaitu :

- a. Tekanan keluarga (*family demand*)
- b. Tekanan Pekerjaan (*work demand*)

4. *Job Insecurity*

Job Insecurity adalah 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. Adapun indikator atau dimensi yang digunakan untuk mengukur yaitu :

- a. Status seseorang dalam jabatan
- b. Usia
- c. Jadwal pekerjaan
- d. Upah

D. Uji Instrumen Data

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diteliti, Sugiyono (2013:172). Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, Sugiyono (2013: 173). Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$, sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,7$ maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier berganda

Menurut Sugiyono (2013:210) menyatakan bahwa analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda.

regresi dapat dituliskan dengan rumus yang digunakan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y : *Turnover Intention*

*X*₁ : Stres Kerja

*X*₂ : Konflik Pekerjaan-Keluarga

*X*₃ : *Job Insecurity*

α : Konstanta

β_1 , β_2 dan β_3 : Koefisien Regresi

e : Error

2. Pengujian Hipotesis

1. Uji R² (koefisien Determinasi)

Uji Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 nilai R² yang kecil

berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, Ghozali (2013:97).

2. Uji F

Menurut Ghozali (2018:97), ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fitnya*. Uji statistik F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada *output* hasil regresi menggunakan SPSS dengan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Pada penelitian ini lebih di fokuskan pada pengujian *goodness of the model* (baik buruknya model). Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan $k-1$ dan $n-k$ dengan model perhitungan untuk mencari nilai ketepatan pada *F tabel* dengan rumus yang digunakan sebagai berikut (Ghozali, 2009:74) :

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

Keterangan :

R^2 : koefisien determinasi

n : jumlah observasi

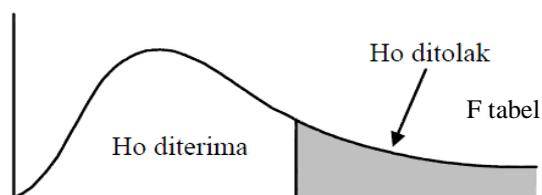
k : jumlah variabel bebas

Pengujian hipotesis

Hasil yang didapatkan dibandingkan dengan *F-tabel* sebagai berikut :

- a. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka H_0 diterima, bahwa perubahan nilai variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, X_1, X_2 dan X_3 , secara bersama-sama
- b. Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak, bahwa variasi perubahan nilai variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variasi

Gambar nilai F *hitung* dengan F *tabel* sebagai berikut :



Gambar 2
Kurva Normal Uji F

3. Uji T

Uji t dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t adalah pengujian secara statistic untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Rumus uji t adalah sebagai berikut : (Ghozali, 2009 :77)

$$t_{\beta S} = \frac{\beta}{SE(\beta)}$$

Keterangan :

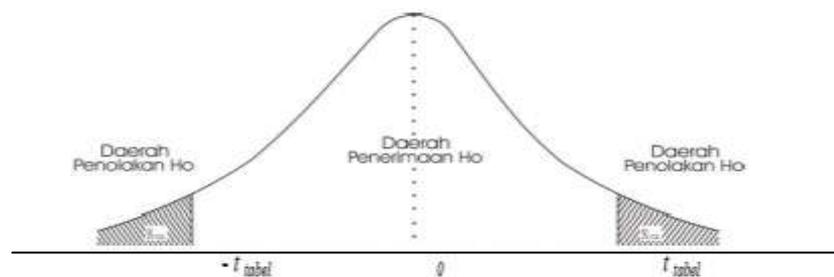
β : koefisien regresi variabel independen

$SE(\beta)$: standart error variabel independen

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- a. $H_0 : \beta_k = 0$, bahwa variabel independen X_1, X_2 , dan X_3 secara parsial tidak ada pengaruh terhadap variabel dependen Y
- b. $H_0 : \beta_k \neq 0$, bahwa variabel independen X_1, X_2 , dan X_3 secara parsial ada pengaruh terhadap variabel dependen Y

Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan tabel t dengan menggunakan uji 2 sisi dan nilai kebebasan ($n-k$), Gambar nilai t hitung dengan t tabel sebagai berikut :



Gambar 3
Kurva Normal Uji t

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan pada Hotel Safira Magelang dipengaruhi oleh variabel stres kerja yang mendominasi model penelitian ini. Variabel tersebut menunjukkan hasil signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Safira Magelang.

Variabel lain yang tidak memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan adalah variabel konflik pekerjaan-keluarga dan *job insecurity*. Sehingga dapat diartikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan *job insecurity* yang dirasakan karyawan di Hotel Safira Magelang tidak memberikan dampak bagi karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan dalam penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada Hotel Safira Magelang mengingat jumlah pegawai yang kurang dari seratus orang.

2. Penelitian ini menggunakan metode *survey* melalui kuesioner, peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas di Hotel Safira Magelang. Sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner tersebut.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian diharapkan dapat memperluas objek penelitian, dengan melakukan penelitian di perusahaan yang bukan hanya di daerah Magelang saja, sehingga dapat dijadikan generalisasi secara keseluruhan.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* seperti Kelelahan Kerja (*Burnout*), Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajiputra, Yuniawan. 2016. Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal Of Management* Vol 5 No 1 ISSN 2337-3792.
- Amany, Nasir, Dan Idrus. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intentions Staff Auditor Di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada Kap Di Jakarta Dan Bandung). *Jom Fekon* Vol 3 No 1.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Alsam R., Sadaf S., Mahwish A., and Shama S. 2013. The Impact of Work-Family Conflicts on Turnover Intention An Empirical Evidence from Pakistan. *World Applied Sci J*, 24:628-633.
- Aswad Choiril Nur, 2011 "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions Karyawan Di Bintang Mulia Hotel Jember". Fakultas Ekonomi, Universitas Jember. Skripsi (Dipublikasikan).
- Chen, Li-Ju., dan Chen, Shun-Yu. (2011). The influence of profitability on firm value with capital structure as the mediator and firm size and industry as moderators. *Investment Management and Financial Innovations journal*, Volume 8, Issue 3, 2011.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwiningtyas, 2015 "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang" . Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. *Jurnal (Belum Dipublikasikan)*.
- Ermawan, D. (2007). "Hubungan antara Job Insecurity dan Konflik Peran dengan Komitmen Organisasi". Surakarta: Fakultas Psikologi UMS. Skripsi (Dipublikasikan)
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi ke 5. Semarang: UNDIP.

- Gitosudarmo & Sudita. 2010. *Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama*. Jogjakarta: Erlangga.
- Janefi Alfiah, 2013. Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan. *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi*. Universitas Negeri Surabaya.
- Kusmaningtyas, Amiartuti. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4 (1), 107-120.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (1st ed.)*. Bandung: Alfabeta
- Mulyati, Syari. 2012. Pengaruh Konflik Peran Stres Kerja terhadap komitmen Organisasi. Universitas Gunadarma. Jakarta.
- Nardiana, Sischa. 2014. Analisis pengaruh work family conflict dan ambiguitas peran terhadap intention to quit : stress kerja sebagai variabel intervening. Skripsi program sarjana S1 pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponogoro Semarang.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work (13th ed.)*. Singapore: McGraw-Hill.
- Ngadiman, Munawar Muchlish, dan Nurainun Bangun. 2014. Prinsip Pengendalian, Ambiguitas Peran, Konflik Peran dan Kinerja Karyawan Serta Keinginan Berpindah Kerja(Studi Empiris pada Profesi Dosen di DKI Jakarta). *Journal of The Academy of Marketing Science*.
- Nurnazirah Jamadin, Samsiah Mohamad, Zurwina Syarkawi, and Fauziah Noordin, 2015. Work – Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2): h:309-312
- Paramita. 2017. Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Denpasar*..
- Rivai V, Mulyadi D. 2011. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers.

- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenambelas, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjoko Deny Cahyadinanto, 2015 “*Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Karyawan Pabrik PT. Panverta Cakrakencana Pandaan*”. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang. *Skripsi (Belum Dipublikasikan)*.
- Sari Rindi Nurlaila, 2014 “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta)*”. Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen. Universitas Negeri Yogyakarta. *Skripsi (Belum Dipublikasikan)*.
- Suciati, Andi Tri Haryono dan Maria Magdalena Minarsih, 2014 “*Job Insecurity And Job Stress Effect Of Turnover Intention On PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang*”. Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran Semarang. *Jurnal (Belum Dipublikasikan)*.
- Ni Ketut Septiari & I Komang Ardana. (2016). “Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali” Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Nugraha, (2010), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Vita Putri Saraswati & Made Subudi, (2017). “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Turnover” Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Waspodo Aws Agung, Nurul Chotimah Handayani Dan Widya Paramita, 2013 “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor*”. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal (Dipublikasikan)*.
- Witasari, Lia. (2011). “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisational terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris pada Novotel Semarang)”. Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang. 1