

## **PENYEBAB *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA SEBUAH HOTEL**

**Pipit Sundari<sup>1</sup>, Tettie Setiyarti<sup>2</sup>, Ni Luh Putu Utari<sup>3</sup>, Ni Nyoman Nurani<sup>4</sup>**

Program Studi Manajemen

STIE Semarang<sup>1</sup>, STIMI Handayani<sup>2,3&4</sup>

Email: [pipit.sundari02@gmail.com](mailto:pipit.sundari02@gmail.com)\*

### **ABSTRAK**

Keinginan untuk keluar dari sebuah organisasi atau *turnover intention* seorang karyawan selalu memunculkan tanda tanya besar, dan dua faktor utama yang biasanya menjadi pendorong munculnya keinginan tadi adalah *job insecurity* dan stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut. Tujuan utama dari artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada sebuah hotel. Penelitian yang dijadikan dasar ditulisnya artikel ini menggunakan Sudamala Suites & Villas Sanur yang terletak di Jalan Sudamala No. 20, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali, sebagai studi kasus yang diteliti. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear berganda, uji linearitas, uji normalitas, uji heterokedastistas, dan uji multikolinearitas. Penelitian tersebut menemukan pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, antara variabel independen, *job insecurity* dan stres kerja, terhadap variabel dependen, *turnover intention*, yang secara tegas menandakan bahwa semakin tinggi *job insecurity* dan stres yang dirasakan oleh para karyawan pada sebuah hotel maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan tersebut.

**Kata kunci:** *job insecurity*, stres kerja, *turnover intention*

### **ABSTRACT**

The desire to leave an organization or the turnover intention of an employee always raises a big question mark, and the two main factors that usually drive the emergence of this desire are job insecurity and work stress experienced by the employee. The main purpose of this article is to determine the effect of job insecurity and work related stress (job stress) on the turnover intention felt by the employees of a hotel. The research that is used as the basis for writing this article uses Sudamala Suites & Villas Sanur which is located at Jalan Sudamala No. 20, South Denpasar, Denpasar City, Bali, as a case study. Data analysis

techniques used include validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, linearity test, normality test, heteroscedasticity test and multicollinearity test. The study found a positive and significant effect, both partially and simultaneously, between the independent variables, job insecurity and job stress, and the dependent variable, turnover intention, which clearly indicates that the higher the job insecurity and job stress felt by the employees of a hotel, the more turnover intention they have.

**Keywords:** job insecurity, job stress, turnover intention

## PENDAHULUAN

*Turnover* karyawan merupakan isu yang sangat penting di dalam suatu organisasi, baik laba maupun nirlaba, dan dampaknya sangat merugikan, karena setiap kali seorang karyawan mengundurkan diri maka pada kali itu pula organisasi tersebut harus mengeluarkan biaya perekrutan, penyeleksian, hingga pelatihan untuk karyawan baru (Cohen & Golan, 2007). Keinginan untuk keluar dari sebuah organisasi atau *turnover intention* seorang karyawan selalu memunculkan tanda tanya besar, dan dua faktor utama yang biasanya menjadi pendorong munculnya keinginan tadi adalah *job insecurity* dan stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut (Alam & Asim, 2019; Siddiqui & Jamil, 2015).

*Job insecurity* merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk dapat mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang dirasakan mengancam, terutama pada ketidakpastian terhadap fitur pekerjaan yang dialami oleh seseorang. Fitur pekerjaan yang dimaksudkan dapat berupa perubahan sifat pekerjaan, isu karier, pengurangan waktu kerja, atau yang paling memegang peranan penting adalah ketakutan akan kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba (Silla et al., 2010). Perasaan yang tidak aman ini akan membawa dampak pada tingkah laku seorang karyawan pada saat bekerja, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar (Setiawan & Putra, 2016).

Selain *job insecurity* masalah lain yang juga mempengaruhi perputaran karyawan adalah stres kerja (Alam & Asim, 2019; Siddiqui & Jamil, 2015). Stres merupakan salah satu isu utama yang menjadi perhatian karena merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari seorang individu, dan oleh sebab itu stres kerja menjadi sesuatu yang sulit untuk dihindari (Parvaiz et al., 2015). Stres kerja adalah suatu tanggapan yang bersifat adaptif yang dibatasi oleh proses

psikologis yang berbeda pada tiap individu, yang dipicu oleh situasi atau kejadian di lingkungan kerja yang membebani individu tersebut secara berlebihan (Darmawan & Fauzi, 2013; Safaria & Putra, 2009).

Berdasarkan uraian di atas, secara teoritis dapat kita cermati betapa pentingnya posisi *job insecurity* dan stres kerja di dalam mempengaruhi *turnover intention* seorang karyawan, namun apakah fakta empiris juga berbicara demikian? Bagaimana keadaannya di sektor pariwisata, khususnya pada industri perhotelan? Berlandaskan kedua pertanyaan besar tadi, artikel ini akan memfokuskan diri untuk melihat pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada sebuah hotel, dengan Sudamala Suites & Villas Sanur sebagai studi kasusnya. Sudamala Suites & Villas Sanur merupakan salah satu hotel bintang empat di Bali yang berlokasi di Jalan Sudamala No. 20, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali.

Adapun penelitian yang menjadi landasan dari artikel ini dilakukan pada kuartal pertama dan kedua tahun 2021, di saat Provinsi Bali sudah membuka kembali aktivitas pariwisatanya. Hal ini sangat menguntungkan penulis dalam menggali data, karena pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) sudah dilonggarkan dan Sudamala Suites & Villas Sanur sudah kembali beroperasi, meski baru berjalan sekitar 80 persen jika dibandingkan ketika sebelum masa pandemi Covid-19.

## TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna mewujudkan tercapainya tujuan sebuah organisasi. Pada dunia kerja, Divisi Sumber Daya Manusia (DSDM) pada sebuah organisasi, baik itu laba atau nirlaba, bertanggung jawab sepenuhnya dalam menentukan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut (Bohlander & Snell. 2010:4), yakni mulai dari pengadaan karyawan atau rekrutmen, *staffing* serta *job positioning*, penyaringan melalui berbagai pelatihan, penilaian prestasi kerja karyawan, merancang serta menerapkan metode *reward* dan *punishment*, melakukan analisis terhadap segala masalah antara individu-individu atau perseorangan dan organisasi serta membuat perubahan yang sesuai, hingga menjaga kesehatan serta keselamatan di lingkungan kerja (Dessler, 2010:4). Jadi mau tidak mau, segala permasalahan yang berkaitan dengan *turnover* karyawan pada sebuah organisasi, baik itu yang disebabkan

*job insecurity* maupun stres kerja, sepenuhnya menjadi permasalahan yang harus dipecahkan oleh divisi ini.

### ***Turnover Intention***

*Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari sebuah organisasi, suatu aksi mengundurkan diri secara permanen yang dilakukan oleh seorang karyawan (Robbins & Judge, 2013:38). Pergerakan semacam ini tentulah sangat merugikan suatu organisasi, karena selain harus mengeluarkan biaya untuk melakukan perekrutan, penyeleksian, hingga pelatihan untuk karyawan baru, ditakutkan perpindahan karyawan justru akan menguntungkan organisasi yang ia tuju, terutama jika organisasi tersebut merupakan organisasi pesaing dan karyawan tersebut tergolong tenaga ahli yang memiliki pengetahuan yang bersifat strategis dan spesifik mengenai organisasi lamanya (Carmeli dan Weisberg, 2006).

Keputusan seorang karyawan untuk keluar dari suatu organisasi dapat bersifat sukarela (*voluntary turnover*) dan tidak sukarela (*involuntary turnover*) (Robbins & Judge, 2013). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan dan jenjang karier yang ada saat ini dan ketersediaan alternatif pekerjaan yang sama dengan jenjang karier yang berbeda pada organisasi lainnya. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) pada suatu organisasi untuk menghentikan hubungan kerja dan sifatnya *uncontrollable* (tidak dapat dikontrol) bagi karyawan yang mengalaminya.

Culpepper (2011) mengukuhkan *turnover intention* sebagai prediktor yang paling baik untuk mengidentifikasi pola *turnover* karyawan pada sebuah organisasi. Sedangkan *turnover intention* itu sendiri merupakan hasil evaluasi seorang individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi tempatnya bekerja namun belum terwujud dalam tindakan nyata (Rony, 2016:35; Jehanzeb et al., 2013; Mobley, 1986:15). Sehingga dapat kita garis bawahi bahwa *turnover intention* merupakan keadaan sebelum sebuah keputusan *turnover* diambil oleh seorang karyawan.

Dalam penelitian yang menjadi basis dari artikel ini, *turnover intention* seorang karyawan diukur menggunakan tiga dimensi yang diajukan oleh William Mobley (1986:159), yaitu: 1) pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), keadaan ini biasanya diawali dengan ketidakpuasan

kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan, yang berdampak pada tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja; 2) keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*), pada dimensi ini seorang karyawan sudah merasa bahwa keberadaannya di dalam organisasi tempatnya bekerja sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, yang kemudian memicu pikirannya untuk meninggalkan organisasi tersebut; dan 3) keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*), dimensi ini merupakan dimensi terakhir sebelum akhirnya seorang karyawan benar-benar memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang digelutinya, di mana karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar organisasi tempatnya bekerja saat ini yang dirasa lebih, terutama dalam hal beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan juga faktor lainnya.

### ***Job Insecurity***

*Job insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*) (Smithson & Lewis, 2000), yang mendorong karyawan tersebut untuk mulai peduli akan keberadaan pekerjaan di masa yang akan datang (Rosenblatt & Ruvio, 1996). Perasaan bingung atau tidak aman tadi umumnya disebabkan oleh ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Dalam penelitian yang menjadi basis dari artikel ini, *job insecurity* diukur menggunakan beberapa indikator yang diformulasikan oleh Adkins et al. (2001), meliputi: 1) arti pekerjaan itu bagi seorang karyawan; 2) tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja seorang karyawan; 3) tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja seorang karyawan; 4) ketidakberdayaan yang dirasakan seorang karyawan; dan 5) tingkat ancaman terhadap pekerjaan seorang karyawan pada tahun berikutnya.

### **Stres Kerja**

Robbins dan Judge (2013) mengemukakan bahwa stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan untuk memenuhi keinginan tadi, yang pada akhirnya menimbulkan konsekuensi psikologis pada seseorang. Sementara itu, stres kerja secara sederhana dapat dikatakan sebagai segala perasaan yang dialami seorang karyawan saat bekerja (Mangkunegara, 2013:157). Wijono (2006) mengelompokkan stres kerja ke dalam 2 tipe,

*Eustress* dan *distress*. *Eustress* adalah perasaan-perasaan yang menyenangkan (positif) yang dirasakan oleh seorang karyawan, yang dialami karena mendapatkan penghargaan atau mendapat pujian atas dasar prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan *distress* adalah perasaan-perasaan yang tidak menyenangkan (negatif) yang dirasakan oleh seorang karyawan dan dapat menurunkan prestasi.

Perasaan *distress* ini dapat bersumber baik dari tugas, pimpinan, hingga lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja, yang kemudian mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan tersebut (Septiari & Ardana, 2016; Putra & Wibawa, 2014). Hasibuan (2016:204) berpendapat bahwa stres kerja yang bersifat negatif (*distress*) inilah yang dapat menyebabkan seorang karyawan untuk mengalami *nervous breakdown* atau perasaan kekhawatiran kronis, yang biasanya tampak dari gejala-gejala seperti: emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

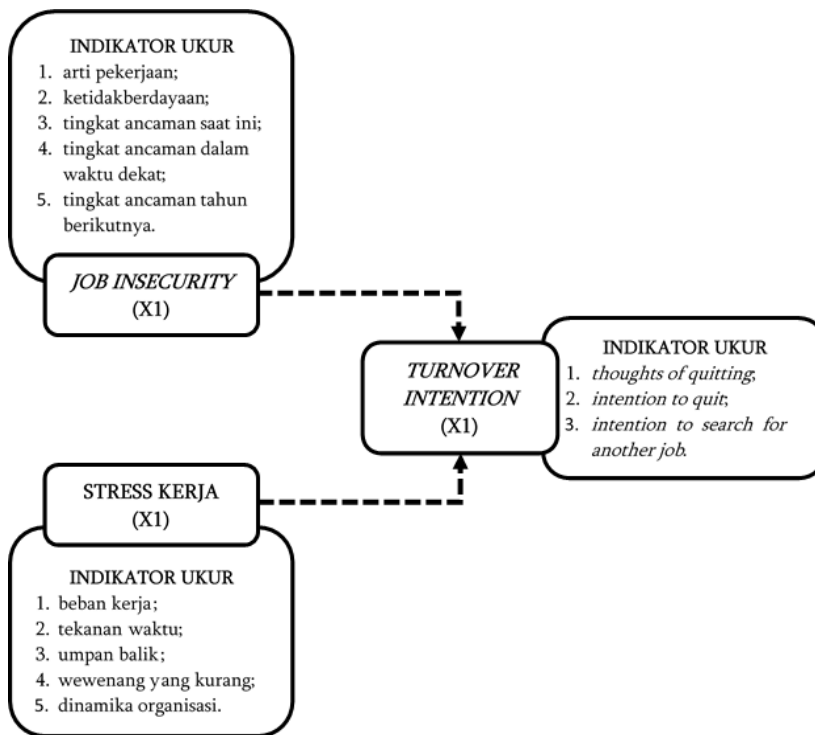
Dalam penelitian yang menjadi basis dari artikel ini, stres kerja akan diukur menggunakan 5 indikator usulan Zainal et al. (2013:516), sebagai berikut: 1) beban kerja yang berlebihan, melebihi batas kemampuan atau melebihi tanggung jawab dari pekerjaan yang diampu oleh seorang karyawan; 2) tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan; 3) umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai dari atasan; 4) tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab. 5) berbagai bentuk perubahan dalam organisasi atau dinamika yang terjadi pada organisasi tempat seorang karyawan kerja.

## **METODE**

Penelitian yang dijadikan sebagai basis data pada artikel ini mengambil tempat di Sudamala Suites & Villas Sanur. Sedangkan yang menjadi obyek dari penelitian adalah bagaimana pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada sebuah hotel, dengan Sudamala Suites & Villas Sanur sebagai sebuah studi kasus. Maka dari itu, variabel independen dalam penelitian itu adalah *job insecurity* yang diukur menggunakan lima indikator yang diajukan Adkins et al. (2001) dan stres kerja yang diukur menggunakan lima indikator yang diusulkan oleh Zainal et al. (2013:516). Sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah *turnover intention* yang

diukur melalui tiga dimensi yang digagas oleh William Mobley (1986:159). Sehingga, hipotesis dalam penelitian itu dapat dinyatakan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> = terdapat pengaruh positif antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* Karyawan di Sudamala Suites & Villas Sanur;
- H<sub>2</sub> = terdapat pengaruh positif antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* Karyawan di Sudamala Suites & Villas Sanur;
- H<sub>5</sub> = terdapat pengaruh positif antara *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* Karyawan di Sudamala Suites & Villas Sanur;



Sumber: Data diolah penulis (2021)

Gambar 1. Kerangka Pikir

Sampel dalam penelitian itu adalah keseluruhan populasi, yaitu seluruh karyawan Sudamala Suites & Villas Sanur yang berjumlah 79 orang. Kemudian, angket atau kuesioner skala sikap yang digunakan dalam penelitian itu adalah skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diberi 5 alternatif jawaban dengan skor sebagai berikut:

1. sangat setuju : skor 5
2. setuju : skor 4
3. ragu-ragu : skor 3
4. tidak setuju : skor 2
5. sangat tidak setuju : skor 1

Keseluruhan data yang di dapat dari angket atau kuesioner yang diisi oleh 79 orang responden tersebut lalu dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan sistem IBM SPSS Statistics 20.0 untuk Windows, dan diuji mengikuti kaidah-kaidah statistika yang diwajibkan jika seorang peneliti menggunakan model regresi linear berganda sebagai alat analisisnya. Di mana sebelum membangun model tersebut, penulis telah melakukan uji asumsi klasik (Ghozali, 2013; Gujarati, 2012) terhadap keseluruhan data, yang lantas diikuti oleh serangkaian uji pada model yang telah dibangun, seperti: uji parsial (Gozhali, 2013), uji simultan (Algifari, 2013:263), uji hipotesis (Algifari, 2013:263), serta menjalankan analisis determinasi (Algifari, 2013:240).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menentukan klasifikasi jawaban responden, penelitian yang menjadi basis dari tulisan ini menggunakan rumus lebar kelas (C) (Ghozali, 2012). Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh besarnya range (R) adalah  $5-1 = 4$ , dan besarnya lebar kelas (C) adalah  $4/5 = 0,8$ . Dari hasil tersebut, maka dapat disusun klasifikasi jawaban responden, sebagai berikut:

1. 1,00-1,80 = sangat tidak tinggi
2. 1,81-2,60 = tidak tinggi
3. 2,61-3,40 = sedang
4. 3,41-4,20 = tinggi
5. 4,20-5,00 = sangat tinggi

Hasil tabulasi data terhadap 12 pertanyaan dari ketiga variabel yang dijawab oleh 79 responden dapat dilihat pada Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3.



Dari Tabel 1 diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel *job insecurity* adalah tinggi, yaitu sebesar 3.78 dengan nilai tertinggi sebesar 3,97 pada pernyataan, “Saya merasa terancam dengan beberapa pekerjaan yang tidak mampu saya lakukan di Sudamala Hotel dan Restoran”, dan nilai rata-rata terendah pada pernyataan, “Pekerjaan yang saya lakukan di Sudamala Hotel dan Restoran sangat berarti bagi kehidupan saya”, dengan nilai rata-rata 3.51.

Tabel 1. Deskripsi Jawaban Variabel *Job Insecurity*

Pernyataan	Respon Responden					Mean	Kriteria
	dengan jawaban						
	1	2	3	4	5		
Pekerjaan yang saya lakukan di Sudamala Hotel dan Restoran sangat berarti bagi kehidupan saya	0	7	37	23	12	<b>3.51</b>	Tinggi
Saya merasa terancam dengan beberapa pekerjaan yang tidak mampu saya lakukan di Sudamala Hotel dan Restoran	0	1	13	52	13	<b>3.97</b>	Tinggi
Saya merasa takut jika berhenti bekerja dari Sudamala Hotel dan Restoran	0	3	30	33	13	3.71	Tinggi
Saya merasa pekerjaan di Sudamala Hotel dan Restoran sangat penting bagi masa depan saya	0	1	19	43	16	3.94	Tinggi
	<b>Rata-rata keseluruhan</b>					<b>3.78</b>	Tinggi

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Dari Tabel 2. diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel stres kerja adalah tinggi yaitu sebesar 3,94, dengan nilai tertinggi sebesar 4,28 pada pernyataan, “Saya disulitkan dengan berbagai macam perubahan yang terjadi dalam Sudamala Hotel dan Restoran”, dan nilai rata-rata terendah pada pernyataan, “Saya merasa beban kerja yang diberikan pihak Sudamala Hotel dan Restoran sangat berlebihan.”, dengan nilai 3,67.

Selanjutnya, dari Tabel 3., diketahui nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel *turnover intention* adalah tinggi yaitu sebesar 4.05 dengan nilai tertinggi sebesar 4.53 pada pernyataan, “Saya memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaan yang saya lakukan saat ini”. Dan nilai rata-rata terendah pada pernyataan, “Saya memiliki keinginan untuk keluar di masa mendatang setelah sukses di Sudamala Hotel dan Restoran”, dengan nilai 3,65.

Tabel 2. Deskripsi Jawaban Variabel Stres Kerja

Pernyataan	Respon Responden dengan jawaban					Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5		
Saya merasa beban kerja yang diberikan pihak Sudamala Hotel dan Restoran sangat berlebihan	0	0	31	43	5	<b>3.67</b>	Tinggi
Saya merasa tekanan waktu menyelesaikan pekerjaan sangat ketat	0	0	12	51	16	4.05	Tinggi
Saya merasa umpan balik yang diberikan pihak Sudamala Hotel dan Restoran atas pekerjaan saya kurang memadai	0	3	30	30	16	3.75	Tinggi
Saya kurang diberikan wewenang yang cukup dalam mengambil keputusan mengenai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0	3	16	41	19	3.96	Tinggi
Saya disulitkan dengan berbagai macam perubahan yang terjadi dalam Sudamala Hotel dan Restoran	0	0	5	47	27	<b>4.28</b>	Sangat Tinggi
	<b>Rata-rata keseluruhan</b>					<b>3.94</b>	Tinggi

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Tabel 3. Deskripsi Jawaban Variabel *Turnover Intention*

Pernyataan	Respon Responden dengan jawaban					Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5		
Saya memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaan yang saya lakukan saat ini	0	0	4	29	46	<b>4.53</b>	Sangat Tinggi
Saya memiliki keinginan untuk mencoba pekerjaan di tempat lain	0	1	21	35	22	3.99	Tinggi
Saya memiliki keinginan untuk keluar di masa mendatang setelah sukses di Sudamala Hotel dan Restoran	0	8	24	35	12	<b>3.65</b>	Tinggi
	<b>Rata-rata keseluruhan</b>					<b>4.05</b>	Tinggi

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk indikator kuesioner variabel *job insecurity*, stres kerja, dan *turnover intention* beserta dengan masing-masing indikator pertanyaan untuk setiap variabel, dapat dikatakan valid dan reliabel, karena masing-masing indikator pertanyaan memiliki nilai *Pearson Product Moment (Bivariate Correlations)* yang lebih besar dari 0,3000 dan nilai *Alpha Cronbach* dari variabel-variabel tersebut lebih besar dari 0,60, seperti pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Cronbach's <i>Apha</i>	Ket.	Item Pertanyaan	<i>Product Moment</i> <i>Correlation</i>	Ket.
Y	<i>Turnover intention</i>	Reliabel	1	0,879	Valid
			2	0,927	Valid
			3	0,917	Valid
X1	<i>Job Insecurity</i>	Reliabel	1	0,775	Valid
			2	0,897	Valid
			3	0,828	Valid
			4	0,886	Valid
X2	Stres Kerja	Reliabel	1	0,763	Valid
			2	0,890	Valid
			3	0,870	Valid
			4	0,884	Valid
			5	0,893	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Kemudian untuk memenuhi persyaratan terhadap uji asumsi klasik, dilakukan uji sebagai berikut: 1) hasil uji normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov Test (Ghozali, 2013:141), nilai  $Asymp.sig\ 0,079 > \alpha = 0,05$  yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal (lihat Tabel 5.); 2) hasil uji multikolinearitas dengan nilai toleran variabel bebas di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10 yang berarti bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas (lihat Tabel 6.); dan 3) hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* diperoleh sebaran data yang tidak membentuk pola tertentu yang teratur, menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y (Ghozali, 2013:126), sehingga dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heterokedastisitas, dapat dilihat pada Gambar 2.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55158421
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.062
	Test Statistic	.094
	Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>.079<sup>c</sup></b>

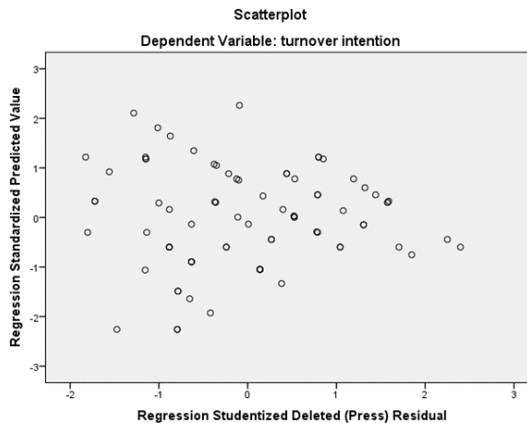
Sumber: Data diolah penulis (2021)

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Job Insecurity</i>	<b>.857</b>	<b>1.167</b>
	Stres Kerja	<b>.857</b>	<b>1.167</b>

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastistas



Sumber: Data diolah penulis (2021)

Dari Tabel 7. maka dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = ,259 + 0,390X1 + 0,203X2$$

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Beta	Beta		
	(Constant)	<b>2.259</b>		1.621	.109
1	<i>Job Insecurity</i>	<b>.390</b>	.479	5.069	.000
	Stres Kerja	<b>.203</b>	.290	3.065	.003

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa baik konstanta dan kedua variabel memiliki koefisien regresi yang positif terhadap *turnover intention*, yang menandakan bahwa apabila nilai dari variabel-variabel

tersebut meningkat, maka akan meningkat pula nilai dari *turnover intention* karyawan.

Kemudian berdasarkan Tabel 8. dapat kita cermati bahwa nilai signifikansi yang sebesar 0,000, menandakan bahwa model regresi di atas dapat dipakai untuk menentukan *turnover intention*, sebab variabel *job insecurity* dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan. Selanjutnya, besarnya nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) yang terlihat pada Tabel 9. yang sebesar 0,560 mempunyai maksud bahwa *job insecurity* dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* sebesar 56%, sedangkan 44% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	135.083	2	67.541	27.336	<b>.000<sup>b</sup></b>
Residual	187.778	76	2.471		
Total	322.861	78			

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Tabel 9. Hasil Uji R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.558	<b>.560</b>	1.55158421

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Terakhir, berdasarkan Tabel 10. maka dapat diuraikan bahwasanya: 1) *job insecurity* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*; dan 2) stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.259	1.394		1.621	.109
	<i>Job Insecurity</i>	.390	.077	.479	<b>5.069</b>	<b>.000</b>
	Stres Kerja	.203	.066	.290	<b>3.065</b>	<b>.003</b>

Sumber: Data diolah penulis (2021)

## KESIMPULAN

Indikator *job insecurity* yang paling berpengaruh adalah pada pertanyaan, “Saya merasa terancam dengan beberapa pekerjaan yang tidak mampu saya lakukan di Sudamala Hotel dan Restoran”, sedangkan indikator stres kerja yang paling berpengaruh adalah, “Saya disulitkan dengan berbagai macam perubahan yang terjadi dalam Sudamala Hotel dan Restoran”. Dengan kata lain berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan, ketakutan seorang karyawan atas ketidakmampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan serta dinamika kerja yang terdapat pada suatu hotel menjadi bahan pertimbangan utama *turnover intention* karyawan tersebut. Maka dari itu, untuk menjaga *job insecurity* karyawan agar tetap rendah, ada baiknya pihak DSDM suatu hotel memberikan pelatihan berkala, terutama pada karyawan yang kurang cakap dalam melakukan tugas tertentu. Di lain pihak guna mengatasi masalah stres Kerja, sudah sepatutnya DSDM melakukan sosialisasi terhadap segala rencana perubahan manajemen yang akan dilakukan untuk memelihara kesiapan karyawan.

## REFERENSI

### Buku

- Bohlander, G. & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource Management*. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Darmawan, D. & Fauzi, K. N. (2013). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. & Porter, D. C. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, S. P. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya* (N. Iman, Trans). Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo. (Tulisan di dalam bahasa asli dipublikasikan pada tahun 1982)

- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (Vol. 4). New Jersey: Pearson Education.
- Rony, Z. T. (2016). *Siapa Harus Pergi Siapa Harus Tinggal: Strategi Mencegah Turnover intention Gen-Y* (Edisi pertama). Jakarta: Pusat Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Safaria, T. & Putra, N. E. (2009). *Manajemen Emosi: Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif Dalam Hidup Anda*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi keempat). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

### **Artikel Jurnal**

- Adkins, C. L., Werbel, J. D., & Farh, J. L. (2001). A field study of job insecurity during a financial crisis. *Group & Organization Management*, 26(4), 463-483.
- Alam, A. & Asim, M. (2019). Relationship between job satisfaction and turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163-194.
- Carmeli, A. & Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development International*, 9(2), 191-206.
- Cohen, A. & Golan, R. (2007). Predicting absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes: An empirical examination of female employees in long term nursing care facilities. *Career Development International*, 12(5), 416-432.
- Culpepper, R. A. (2011). Three-component commitment and turnover: An examination of temporal aspects. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 517-527.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational commitment and turnover intentions: Impact of employee's training in private sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 79-90.
- Parvaiz, L., Batool, S., Khalid, A., & AftabFarooqi, Y. (2015). Impact of stressors (role conflict, role overload, leadership support, and organizational politics) on job stress and its subsequent impact on turnover intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(10), 52-63.
- Putra, I. G. S. & Wibawa, I. M. A. (2014). Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender pada Warong Miyabi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9), 2745-2766.

Penyebab *Turnover Intention* Karyawan pada Sebuah Hotel

- Rosenblatt, Z. & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of organizational behavior*, 17(S1), 587-605.
- Septiari, N. K. & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 2302-8912.
- Setiawan, I. N. A. & Putra, M. S. (2016). Pengaruh job insecurity terhadap kepuasan kerja dan turnover intention pada karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(8), 4983-5012.
- Siddiqui, A. A. & Jamil, R. A. (2015). Antecedents of employees' turnover intentions: Evidence from private educational institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7(4), 160.
- Silla, I., Gracia, F. J., Mañas, M. A., & Peiró, J. M. (2010). Job insecurity an employees attitude: The moderating role of fairness. *International Journal of Man Power*, 31(4), 449-465.
- Smithson, J. & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract?. *Personnel Review*, 29(6), 1-15.
- Wijono, S. (2006). Pengaruh kepribadian type a dan peran terhadap stres kerja manajer madya. *Insan*, 8(3), 188-197.