

**PENGARUH JOB INSECURITY STRES KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER
INTENTION PADA PERUSAHAAN
MAJESTY GROUP**

SKRIPSI



**Oleh:
Rony
150610071**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2019**

**PENGARUH JOB INSECURITY STRES KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER
INTENTION PADA PERUSAHAAN
MAJESTY GROUP**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana



**Oleh:
Rony
150610071**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2019**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Rony
NPM/NIP : 150610071
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH JOB INSECURITY STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PERUSAHAAN MAJESTY GROUP

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 09 Agustus 2019



Rony

150610071

**PENGARUH JOB INSECURITY STRES KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER
INTENTION PADA PERUSAHAAN
MAJESTY GROUP**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Oleh :

Rony

150610071

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal

seperti tertera dibawah ini

Batam, 09 Agustus 2019.



Dr. Realize, S.Kom., M.SI

Pembimbing.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam,

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Skripsi ini berisi tentang **“PENGARUH *JOB INSECURITY STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PERUSAHAAN MAJESTY GROUP*”**. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. sebagai rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Ibu Dr. Realize, S.Kom., M.SI. selaku Pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Akademik Universitas Putera Batam.
6. Kedua orang tua penulis.
7. Sahabat-sahabat dan teman-teman seperjuangan penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat serta dukungan dalam penyusunan skripsi sehingga dapat menyelesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran sehingga dapat mencapai kata sempurna. Dengan ini penulis mengucapkan terima kasih.

Batam, Agustus 2019

Rony

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan untuk perkembangan bisnisnya. Setiap perusahaan berusaha semaksimal mungkin menciptakan peluang pasar baru atau paling tidak mempertahankan pasar yang sudah ada. Perusahaan Majesty Group adalah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif, terminal SPBU, pelayaran dan minyak industri sejak tahun 2002. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui apakah *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh pada *turnover intention* di perusahaan Majesty Group. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner penelitian. Sampel yang diambil oleh 130 responden menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25, uji kualitas, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Menguji efek menggunakan regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Uji statistik yang dilakukan menghasilkan variabel *job insecurity*, stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* yang *valid*, dapat diandalkan, dan data berdistribusi normal sehingga mengetahui pengaruh *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada perusahaan Majesty Group.

Kata kunci : *Job Insecurity*; Stres Kerja; Kepuasan Kerja; *Turnover Intention*

ABSTRACT

Human resources are important assets in a company for the development of its business. Every company tries as much as possible to create new market opportunities or at least maintain existing markets. The Majesty Group Company is a company engaged in the automotive, terminal gas, shipping and oil industry since 2002. The purpose of this study is to find out whether job insecurity, job stress and job satisfaction affect turnover intention in the Majesty Group company. This research uses quantitative research methods with descriptive research design. Data was collected by distributing research questionnaires. Samples taken by 130 respondents using purposive sampling technique. Data analysis was performed using SPSS version 25, a quality test, a validity test, a reliability test, a classic assumption test consisting of a normality test, a multicollinearity test, and a heteroscedasticity test. Test the effect using multiple linear regression and the coefficient of determination. Hypothesis testing uses the T test and the F test. The statistical tests conducted produce job insecurity variables, job stress, job satisfaction and turnover intention that are valid, reliable, and normally distributed data so that it knows the effect of job insecurity, job stress and job satisfaction on turnover intention at the Majesty Group company.

Keyword : *Job Insecurity; Work Stress; Job Satisfaction; Turnover Intention.*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR RUMUS	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Pembatasan Masalah.....	8
1.4. Perumusan Permasalahan.....	8
1.5. Tujuan Masalah	9
1.6. Manfaat penelitian	9
1.6.1. Manfaat secara teoritis	10
1.6.2. Manfaat secara praktis.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Teori Dasar	11
2.1.1. Job Insecurity.....	11
2.1.1.1. Pengertian.....	11
2.1.1.2. Penyebab <i>Job Insecurity</i>	12
2.1.1.3. Faktor-faktor penyebab <i>Job Insecurity</i>	12
2.1.1.4. Dampak <i>Job Insecurity</i>	14
2.1.1.5. Pengukuran <i>Job Insecurity</i>	17
2.1.1.6. Indikator <i>Job Insecurity</i>	18
2.1.2. Stres Kerja	19
2.1.2.1. Pengertian.....	19
2.1.2.2. Penyebab Stres Kerja	20
2.1.2.3. Indikator Stes Kerja	21
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	23
2.1.3.1. Pengertian.....	23

2.1.3.2.	Faktor-faktor kepuasan kerja	24
2.1.3.3.	Penyebab kepuasan kerja	24
2.1.3.4.	Mengukur kepuasan kerja	25
2.1.3.5.	Indikator Kepuasan Kerja.....	26
2.1.4.	Turnover Intention	27
2.1.4.1.	Definisi Turnover intention	27
2.1.4.2.	Penyebab Intensi <i>Turnover</i>	27
2.1.4.3.	Jenis-Jenis <i>Turnover Intention</i>	29
2.1.4.4.	Dampak <i>Turnover Intention</i>	29
2.1.4.5.	Indikator <i>Turnover Intention</i>	30
2.2.	Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	31
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	42
2.4.	Hipotesis.....	44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 46

3.1.	Desain Penelitian	46
3.2.	Definisi Operasional Variabel	47
3.2.1.	Variabel Independen	47
3.2.1.1.	Job Security	48
3.2.1.2.	Stres Kerja	49
3.2.1.3.	Kepuasan Kerja.....	51
3.2.2.	Variabel Dependen.....	51
3.3.	Populasi dan Sampel	52
3.3.1.	Populasi	52
3.3.2.	Sampel.....	53
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	56
3.4.1.	Jenis data	56
3.4.2.	Sumber Data	56
3.5.	Metode Analisis Data.....	58
3.5.1.	Analisis Deskriptif	58
3.5.2.	Uji Kualitas Data	58
3.5.2.1.	Uji Validitas Data	59
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas Data.....	60
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	61
3.5.3.1.	Uji Normalitas	61
3.5.3.2.	Uji Multikolinieritas.....	62
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	62
3.5.4.	Uji Pengaruh	63
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda	63
3.5.5.	Uji Hipotesis	64
3.5.5.1.	Uji Statistik t (t-test).....	65
3.5.5.2.	Uji Statistik F (F-test)	66
3.5.5.3.	Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	66
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	67
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	67

3.6.2.	Jadwal Penelitian	67
--------	-------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 65

4.1.	Hasil Penelitian.....	65
4.1.1.	Gambaran Umum Perusahaan	65
4.1.2.	Profil Responden Penelitian	65
4.1.2.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.1.2.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	66
4.1.2.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	67
4.1.2.4.	Deskripsikan Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	68
4.1.3.	Hasil Penelitian Analisis Deskriptif.....	68
4.1.3.1.	Analisis Deskriptif Job Insecurity (X1)	68
4.1.3.2.	Analisis Deskriptif Stress Kerja (X2)	71
4.1.3.3.	Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	73
4.1.3.4.	Analisis Deskriptif Turnover Intention	76
4.1.4.	Hasil Uji Kualitas Data	78
4.1.4.1.	Hasil Uji Validitas	78
4.1.4.1.1.	Uji Validitas Job Insecurity (X1).....	79
4.1.4.1.2.	Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)	80
4.1.4.1.3.	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	81
4.1.4.1.4.	Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	81
4.1.4.2.	Hasil Uji Reliabilitas	82
4.1.5.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	83
4.1.5.1.	Hasil Uji Normalitas	83
4.1.5.2.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	85
4.1.5.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	86
4.1.6.	Uji Pengaruh.....	87
4.1.6.1.	Analisis Regresi Linear Berganda	87
4.1.6.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	88
4.1.7.	Uji Hipotesis	89
4.1.7.1.	Uji T	89
4.1.7.2.	Uji F	91
4.2.	Pembahasan	92
4.2.1.	Analisis Deskriptif	92
4.2.1.1.	Analisis Deskriptif Variabel Job Insecurity	92
4.2.1.2.	Analisis Deskriptif Variabel Stress Kerja	92
4.2.1.3.	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	93
4.2.1.4.	Analisis Deskriptif Variabel Turnover Intention	93
4.2.2.	Hipotesis.....	94
4.2.2.1.	Pengaruh Job insecurity Terhadap Turnover Intention.....	94
4.2.2.2.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention	94
4.2.2.3.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention.....	94
4.2.2.4.	Pengaruh Job Insecurity, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention	95

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	96
5.1. Simpulan.....	96
5.2. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	98
DAFTAR LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Perusahaan Majesty Group	6
Tabel 3.1 Menentukan Ukuran Sampel	54
Tabel 3.2 Rentang Skala	56
Tabel 3.3 Skala Likert	57
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian	68
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikn	67
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan status pekerjaan	68
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Job Insecurity	69
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Stres Kerja	71
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	74
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif <i>Turnover Intention</i>	77
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Insecurity</i>	79
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel stress kerja	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel kepuasan kerja	81
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	82
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	86
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	87
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	88
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	89
Tabel 4.18 Hasil Uji T	90
Tabel 4.19 Hasil Uji F	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	47
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Data Histogram	83
Gambar 4.2 Diagram <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	85

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	53
Rumus 3.2 Rumus Rentang Skala.....	55
Rumus 3.3 Korelasi <i>Product Moment</i>	59
Rumus 3.4 <i>Cronbach Alpha</i>	60
Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda	63
Rumus 3.6 t Hitung	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2** Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 3** Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran 4** Kuesioner
- Lampiran 5** Tabulasi Data
- Lampiran 6** Hasil Pengolahan Data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di era saat ini, pertumbuhan ekonomi dan industri di Indonesia sedang berkembang pesat dibandingkan dengan masa-masa sebelumnya. Hal ini dapat diperhatikan dari semakin banyaknya didirikan perusahaan-perusahaan dalam rangka melakukan kegiatan-kegiatan ekonomi untuk memperoleh keuntungan tersebut. Perusahaan adalah sebuah organisasi yang didirikan oleh sekumpulan orang yang berbadan hukum untuk melakukan kegiatan distribusi dan produksi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dengan cara yang menguntungkan. Secara garis besar, perusahaan dapat digolongkan menjadi tiga jenis, yaitu Perusahaan Dagang, Perusahaan Jasa dan Perusahaan Manufaktur. Dalam dunia bisnis saat ini yang bersaing ketat, para pelaku bisnis berupaya menciptakan keunggulan kompetitif agar perusahaannya bisa bertahan hidup di dunia bisnis. Untuk itu yang harus dilakukan adalah semaksimal mungkin menciptakan peluang pasar baru atau paling tidak mempertahankan pasar yang sudah ada.

Modal dan persyaratan administratif merupakan syarat minimal dalam membentuk sebuah organisasi perusahaan. Setelah itu, perusahaan harus mampu menyediakan barang atau jasa sesuai bidangnya. Penyediaan barang dan jasa pastinya tidak bisa tercapai oleh beberapa orang. Oleh karena itu, salah satu aset yang tidak bisa kurang setelah perusahaan terbentuk adalah Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang tidak bisa dihilangkan atau dihindarkan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga termasuk elemen utama dan aset produktif yang harus dilatih dan dikelola kemampuannya untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia saat ini memiliki dampak besar pada perusahaan. Sekarang perusahaan berada dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, tidak dapat diprediksi dan tidak lagi dalam lingkungan bisnis yang stabil. Perusahaan harus fleksibel dan tidak lagi kaku (kekakuan organisasi). Kegiatan bisnis tidak lagi hanya didasarkan pada aturan, tetapi dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan sumber daya manusia yang andal yang berbagi wawasan, kreativitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi perusahaan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, staf atau karyawan mungkin memerlukan rasa nyaman, tidak terancam dan tidak stres. Hal tersebut berdampak pada kepuasan terhadap pekerjaannya. Kepuasan pada pekerjaan yang tinggi akan berkembang searah seiring dengan tujuan perusahaan. Ketika hal tersebut tidak bisa didapatkan maka staf atau karyawan akan berupaya untuk tidak melanjutkan hubungan dengan perusahaan tersebut dan akan memutuskan untuk mencari kesempatan atau peluang di tempat atau organisasi lain.

Suatu permasalahan sumber daya manusia yang sering terjadi dan dapat menghambat kinerja adalah tingkat perputaran karyawan. Keinginan untuk berpindah kerja (intensi turnover) adalah sinyal awal mobilitas karyawan dalam organisasi. Intensi adalah suatu keinginan untuk melakukan sesuatu. Perputaran

tersebut mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi, yaitu, jumlah karyawan yang telah meninggalkan perusahaan selama periode waktu tertentu. Hal ini menyebabkan karyawan atau pekerja secara simultan untuk mencari lowongan atau pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Ini akan menjadi sebuah hambatan dalam perusahaan atau organisasi karena sumber daya manusia tersebut tidak bisa menghasilkan output yang baik untuk memenuhi kegiatan bisnis perusahaan tersebut.

Gejala yang dapat ditinjau pada karyawan yang memiliki intensi *turnover* adalah keinginan berpindah kerja, mencari lowongan kerja yang baru, tidak dapat berprestasi secara maksimal dalam organisasi, merasa tidak nyaman dalam lingkungan pekerjaan, tuntutan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu ditentukan dan beban kerja yang menyebabkan stres kerja serta ketidakpuasan yang disebabkan oleh kurangnya motivasi, pengakuan dari perusahaan dan keterbatasan untuk berkreasi.

Job insecurity merupakan suatu keadaan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diharapkan dalam keadaan kerja yang mengancam, perasaan yang tidak nyaman akan membawa dampak pada perilaku karyawan, penurunan komitmen, bahkan intensi *turnover* yang semakin besar. Ini merupakan sebuah kondisi psikologis seseorang atas ketidaknyamanan terhadap lingkungan yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu (I Nyoman Agus Setiawan, 2016). Hal tersebut memicu seseorang merasa khawatir, tidak aman, dan terancam. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *job insecurity* adalah ketidakstabilan dalam status kepegawaian, lingkungan kerja yang kurang kondusif, persaingan

yang ketat serta ketidakpastian kompensasi diperoleh di masa datang. Ketika seseorang merasa tidak nyaman dalam sebuah lingkungan kerja, maka secara langsung akan mengakibatkan hasil/output yang dihasilkan tidak maksimal. Oleh karena itu, akan menyebabkan kinerja sebuah perusahaan itu terganggu.

Stres merupakan sebuah isu yang sangat diperhatikan pada saat ini karena sudah menjadi salah satu bagian dari kehidupan karyawan. Stres kerja adalah sebuah kondisi perasaan tertekan yang dirasakan seseorang dalam menghadapi pekerjaannya. Perasaan stres merupakan sebuah kondisi yang sering ditemukan di berbagai kalangan masyarakat, terutama di era teknologi yang canggih, semua orang dituntut untuk mencapai, menyelesaikan atau menyiapkan suatu pekerjaan dalam waktu yang ditentukan. Hal tersebut pastinya akan menyebabkan kondisi batin tertekan akan batas waktu dan pekerjaan yang harus disiapkan. Namun tetapi, stres yang berlebihan dapat mengancam seseorang dalam menghadapi lingkungan maupun sesuatu yang dilakukannya. Hal ini dapat berdampak negatif bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Stres kerja yang berterusan akan memiliki dampak bagi karyawan ataupun perusahaan yakni, turunnya kinerja karyawan, turunnya ketidakteraturan karyawan, karyawan tidak mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai yang ditentukan dan kemungkinan besar akan ada keinginan untuk berpindah kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan / respon seseorang terhadap sesuatu yang dikerjakan. Kepuasan kerja sangat berpengaruh besar terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, maka hasil pekerjaan yang dilakukan akan maksimum, dan sebaliknya jika kurang,

maka hasilnya pasti kurang. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu pekerjaan yang dikerjakannya, penempatan posisi/jabatannya, hubungan dengan karyawannya dan kesempatan pengembangan karir.

Job insecurity, stres kerja dan kepuasan kerja merupakan aspek-aspek yang dapat memengaruhi intensi *turnover* sebuah perusahaan. Hal-hal tersebut dapat menurunkan hasil kualitas sebuah pekerjaan. Sebuah perusahaan yang memiliki intensi *turnover* yang tinggi akan memicu aktivitas sebuah perusahaan terganggu, sehingga hal ini harus ditanggulangi secara baik. *Turnover* dapat menyebabkan kerugian perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan.. Dengan terjadinya *turnover* berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan *turnover*.

Meskipun terjadinya *turnover* pada tingkat tertentu merupakan hal yang wajar bahkan kadang perlu terjadi guna memenuhi tuntutan dinamika organisasi yang selalu perlu akan penyegaran, permintaan berhenti perlu selalu diwaspadai. Terutama apabila terjadi pada tingkat yang diluar kewajaran. Kewaspadaan demikian penting untuk menjamin bahwa "*turnover*" tidak terjadi karena penyebab-penyebab tertentu dalam pekerjaan. Artinya, jika permintaan tersebut terjadi karena penyebab-penyebab tertentu, faktor-faktor penyebabnya perlu segera diidentifikasi dan sedapat mungkin diatasi.

Setiap perusahaan pastinya mengalami hal tersebut dalam pengelolaan sumber daya manusia. Seperti pada Perusahaan Majesty Group, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif, perbankan, terminal SPBU, minyak industri dan lain-lain. Perusahaan Majesty Group bergerak di berbagai bidang dan mempunyai jaringan bisnis yang luas. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia pada perusahaan Majesty Group termasuk banyak. Sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan juga menghadapi perputaran karyawan. Intensi keluar masuk pada perusahaan Majesty Group termasuk tinggi. Berikut data *turnover* karyawan di perusahaan Majesty Group.

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Perusahaan Majesty Group

Tahun	Jumlah Karyawan				Turnover (%)
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	
2016	177	10	12	175	6.81%
2017	175	20	13	182	7.28%
2018	182	25	15	192	8.02%

Sumber : Human Resource Majesty Group

Perusahaan Majesty Group mengalami perputaran karyawan dalam waktu ke waktu. Hal-hal tersebut terjadi dikarenakan adanya faktor-faktor internal dan eksternal dalam lingkungan kerja. Ada sebagian karyawan yang bekerja dalam periode waktu yang singkat dan memutuskan untuk mengundurkan diri dan mencari peluang kerja di tempat lain. Mereka merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja dan pekerjaan yang dikerjakannya. Selain itu, stres kerja yang disebabkan tekanan dari pekerjaan yang diberikan serta tuntutan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan. Dan kepuasan kerja yang

dialami oleh setiap pekerja, kepuasan terhadap pekerjaan yang rendah memicu kinerja dan output pekerjaan yang berkualitas rendah.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan harus berupaya meningkatkan dan mengelola sumber daya manusia dengan baik. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan efisien akan membantu perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. sehingga karyawan dapat meningkatkan mutu kualitas kerjanya dalam rangka memajukan perusahaan dan menciptakan profitabilitas yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH *JOB INSECURITY STRES KERJA* DAN *KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION* PADA PERUSAHAAN MAJESTY GROUP”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Karyawan merasa tidak nyaman bekerja dengan lingkungan kerja sekarang.
2. Karyawan merasa stres karena beban pekerjaan yang berlebihan.
3. Karyawan merasa kurang puas dengan pembagian kerja, upah yang diterima dan keputusan-keputusan yang diambil perusahaan tanpa menyertai karyawannya dalam pengambilan keputusan.
4. Ada sejumlah karyawan yang keluar masuk dalam periode waktu tertentu secara terus menerus.

1.3. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah sangat diperlukan dalam sebuah penelitian yang dilakukan secara objektif. Dan sesuai dengan pokok permasalahan yang ada dalam penelitian Oleh karena itu, penulis memberikan batasan mengenai gambaran pengaruh *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada perusahaan Majesty Group, yaitu :

1. Penelitian dilakukan di Perusahaan Majesty Group beralamat di Jalan Yos Sudarso No. 01 Sei Panas, Batam.
2. Responden berdasarkan jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan Majesty Group.
3. Penelitian ini hanya membahas tentang *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Perusahaan Majesty Group

1.4. Perumusan Permasalahan

Berdasarkan indentifikasi dan pembatasan masalah yang penulis lakukan, maka dapat dibuat perumusan masalah antara lain:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Perusahaan Majesty Group?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Perusahaan Majesty Group?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Perusahaan Majesty Group?

4. Apakah *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Perusahaan Majesty Group?

1.5. Tujuan Masalah

Penelitian ini memiliki tujuan yang dapat dijelaskan berdasarkan rumusan masalah yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada Perusahaan Majesty Group
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Perusahaan Majesty Group
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Perusahaan Majesty Group
4. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara bersama-sama pada Perusahaan Majesty Group

1.6. Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua kalangan yang berhubungan dengan objek dalam penelitian ini. Adapun rincian manfaatnya adalah sebagai berikut :

1.6.1. Manfaat secara teoritis

1. Sebagai salah satu bahan referensi serta masukan bagi perusahaan yang sedang menghadapi turnover intention dalam upaya mengurangi job insecurity, stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan-karyawan di sebuah perusahaan.
2. Memberikan masukan kepada perusahaan Majesty Group dalam peningkatan Sumber Daya Manusia.

1.6.2. Manfaat secara praktis

1. Bagi objek penelitian
Dapat memberikan masukan pada perusahaan-perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
2. Bagi Universitas Putera Batam
Menjadi referensi atau masukan terhadap peningkatan sumber daya manusia dalam mengurangi intense turnover dalam sebuah perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1. Job Insecurity

2.1.1.1. Pengertian

Job Insecurity merupakan suatu reaksi negatif karyawan terhadap perubahan yang terjadi pada pekerjaan mereka, termasuk ketakutan akan kehilangan pekerjaan mereka. Dapat diartikan juga sebagai persepsi subjektif individu tentang ketidakmampuan mereka untuk mempertahankan kontinuitas kerja dalam situasi yang mengancam (Iskandar & Yuhansyah, 2018 : 2).

Job Insecurity adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Ketidakamanan pekerjaan dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan (Aulia Putri dkk, 2017).

Ketidakamanan kerja adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau tidak aman karena kondisi lingkungan yang berubah-ubah dan para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada situasi tersebut. Ketidakamanan pada karyawan akan mengakibatkan rasa tidak aman karyawan ketika bekerja (Ezra & Fitria, 2019: 43).

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan khawatir maupun cemas yang dirasakan oleh karyawan pada suatu perusahaan. Kondisi ini

dikarenakan adanya ketidakpastian status kepegawaia maupun keberlangsungan perusahaan yang dirasa tidak pasti sehingga karyawan yang bersangkutan merasa tidak aman dalam melakukan pekerjaannya dan akan berdampak terhadap efektifitas dan efisiensi kerja serta terhadap masa depannya.

2.1.1.2. Penyebab *Job Insecurity*

Job insecurity berkaitan erat dengan kondisi ekonomi dan tingkat pengangguran di suatu negara atau wilayah. Karyawan melihat kondisi ekonomi yang sedang melemah dan disertai tingkat pengangguran yang tinggi, akan melihat potensi ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang ekonomi negaranya sedang meningkat atau tingkat penganggurannya rendah.

Pada tingkatan kedua, latar belakang karakteristik, jenis status kepegawaian, tingkat kemampuan karyawan, jenis perusahaan karyawan itu bekerja dihubungkan sebagai pemicu ketidakamanan kerja pada karyawan. Pada tingkatan ketiga, sifat dan kepribadian individu, persepsi terhadap suatu kejadian dan Negative Affectivity merupakan variabel yang dihubungkan sebagai penyebab ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) (Iskandar & Yuhansyah, 2018: 5)

2.1.1.3. Faktor-faktor penyebab *Job Insecurity*

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi ketidakamanan kerja (Iskandar & Yuhansyah, 2018: 7-16) :

1. Usia

Usia merupakan salah satu data demografis yang mempengaruhi ketidakamanan kerja. Semakin tua individu mungkin semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dimilikinya karena kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan baru semakin susah. Individu yang berada di usia 30-40 tahun bertanggung jawab untuk menghidupi keluarga dan anak akan semakin tinggi kemungkinannya untuk mengalami ketidakamanan kerja karena mereka tidak hanya bertanggungjawab untuk menghidupi dirinya sendiri tetapi juga bertanggungjawab untuk menghidupi keluarganya.

2. Jenis kelamin

Jenis kelamin adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara biologis sejak seseorang lahir, perbedaan biologis di antara keduanya seperti laki-laki menghasilkan sperma dan perempuan menghasilkan telur, perbedaan ini tidak dapat ditukarkan fungsinya pada segala ras di seluruh dunia. Jenis kelamin berperan untuk melihat bagaimana individu mempersiapkan diri untuk menghadapi kejadian yang berbeda dalam hidup. Laki-laki cenderung melaporkan tingkat ketidakamanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan

3. Status sosio-ekonomi

Status ekonomi mempengaruhi penilaian individu mengenai situasi dan hasil dalam pekerjaannya tersebut mengancam atau tidak. Status tersebut juga mempengaruhi penilaian individu mengenai penting tidaknya pekerjaannya dan tingkat ketergantungan individu terhadap pekerjaan itu.

4. Kepribadian

Disposisi kepribadian yang dimaksud di sini adalah persepsi terhadap suatu kejadian dan harga diri. Individu dengan persepsi terhadap suatu kejadian eksternal, tingkat ketidakamanan kerjanya lebih tinggi dibandingkan individu dengan persepsi terhadap suatu kejadian internal. Individu dengan harga diri tinggi akan mempunyai ketidakamanan kerja rendah.

5. Status kerja

Status kerja juga mempengaruhi tingkat ketidakamanan kerja yang dialami individu. Status kerja yang dimaksud seperti, pekerja tetap, pekerja kontrak, atau pekerja paruh waktu. Pekerja tetap lebih terikat dengan komitmen pada organisasi dibandingkan pekerja kontrak atau paruh waktu. Tidak heran jika pekerja tetap mengalami ketidakamanan kerja lebih lama ataupun lebih tinggi.

2.1.1.4. Dampak *Job Insecurity*

Pengalaman ketidakpastian tentang pekerjaan di masa depan mungkin memiliki dampak parah bagi situasi kehidupan karyawan secara keseluruhan dalam aspek kehidupan ekonomi dan lainnya yang sangat dihargai akan dianggap terancam. Jika individu merasa kebutuhan mereka terancam oleh situasi pekerjaan yang dirasakan tidak aman, mereka juga mengalamiancaman terhadap aspek ekonomi, sosial, dan pribadi yang vital dalam kehidupan mereka. Individu yang merasa bahwa ciri-ciri penting kehidupan ini terancam, dan tidak yakin bagaimana cara melindunginya, akan frustrasi dan mengalami stress (Uno 2018 : 55)

Berikut adalah penjelasan mengenai dampak-dampak yang ditimbulkan oleh ketidakamanan kerja (Uno 61):

1. Komitmen dan kepercayaan kepada organisasi

Ketidakamanan kerja akan mengurangi komitmen dan kepercayaan pekerjaan pada organisasi. Hal ini disebabkan pekerjaan merasa organisasi telah melanggar kontrak psikologis (psychological contract) yang dibuat di antara mereka. Kontrak psikologis adalah kesepakatan informal dan tidak tertulis mengenai hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja dan organisasi dalam hubungan pekerjaan. Adanya pelanggaran kontrak psikologis tersebut menyebabkan rasa percaya dan ikatan pekerja pada organisasi lama-lama akan menghilang.

2. Kepuasan kerja

Ketidakamanan kerja secara konsisten telah ditemukan terkait dengan sejumlah reaksi sikap. Hasil yang paling sering diteliti dalam konteks ini adalah kepuasan kerja. Ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan maka kepuasan kerja akan semakin menurun. Hal ini berkaitan dengan tidak jelasnya kelanjutan pekerjaan di masa depan, yang berdampak pada ketidakpuasan pekerjaan.

3. Keterlibatan kerja

Ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan keterlibatan kerja, yakni semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan, maka akan semakin kecil keterlibatan kerja yang ditunjukkan pekerja pada organisasi.

4. Intensi untuk keluar dari organisasi

Pekerja yang merasa pekerjaannya tidak aman dan tidak jelas kelanjutannya di masa depan, cenderung untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memberikan rasa aman dan kepastian akan masa depan pekerjaannya. Ketidakamanan yang dirasakan mengenai peran masa depan seseorang dalam organisasi juga dapat menghasilkan berbagai reaksi perilaku. Salah satu pengamatan yang paling sering diteliti dalam hal ini adalah bahwa keresahan kerjadapat membuat karyawan tersebut meninggalkan organisasi. Ketidakamanan kerja dapat menyebabkan respons penarikan seperti yang ditunjukkan pada tingkat kebosanan kerja yang lebih tinggi

5. Kesehatan mental dan fisik

Ketidakamanan kerja dapat menurunkan kesehatan psikologis (psychological well-being). Pegawai yang mengalami ketidakamanan kerja mengalami masalah kesehatan seperti sakit punggung, sakit kepala, sakit perut, stress, kelelahan, gangguan tidur, dan kegelisahan atau depresi.

6. Hubungan pernikahan dan hubungan keluarga

Ketidakamanan kerja berhubungan negatif terhadap fungsi pernikahan dan fungsi keluarga. Lebih lanjut, mereka menemukan bahwa ketidakamanan kerja berdampak negatif pada kepuasan pernikahan, keberfungsian keluarga secara umum (general family functioning), kejelasan peran dalam keluarga, dan masalah-masalah lainnya yang sedang dialami keluarga.

2.1.1.5. Pengukuran *Job Insecurity*

Secara teoritis, pengukuran ketidakamanan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan wawancara, observasi, dan skala sikap. Skala sikap sebagai alat ukur ketidakamanan kerja telah mengalami beragam perkembangan, mulai dari konstruksi global (global construct) (Sinaga 2016 : 34)

Skala Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity Scale*) atau yang biasa disebut JIS mempunyai lima komponen yaitu empat komponen pertama yang dikelompokkan menjadi "severity of threat" (tingkat persepsi ancaman terhadap keberlanjutan kerja) dan powerlessness. Komponen pertama adalah aspek pekerjaan "job features", komponen ini mengukur tentang seberapa penting aspek pekerjaan yang individu miliki menurut individu tersebut. Komponen kedua adalah "perceived threat of job features", menjelaskan mengenai persepsi individu mengenai ancaman kehilangan aspek-aspek pekerjaan yang ia miliki. Total job merupakan komponen ketiga yang menjelaskan mengenai seberapa penting jabatan yang individu miliki sekarang. Komponen keempat adalah persepsi individu mengenai ancaman kehilangan jabatannya atau kehilangan pekerjaan untuk sementara waktu (perceived threat of total job). Komponen kelima dari ketidakamanan kerja adalah powerlessness, ketidakberdayaan individu untuk mengurangi atau menghilangkan ancaman-ancaman yang individu alami dalam dunia kerjanya. (Triska, 2013:66)

2.1.1.6. Indikator *Job Insecurity*

Job insecurity adalah perasaan khawatir ataupun terancam yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi karena kondisi atau situasi perusahaan yang tidak menentu sehingga karyawan merasa cemas terhadap karir di masa datang yang akan ia hadapi dikemudian hari. Untuk mengukur seseorang merasakan job insecurity atau tidak, penulis menggunakan beberapa indikator berdasarkan penelitian terdahulu (Audina & Kusmayadi 2018 :22), Indikator job insecurity tersebut yaitu:

- a. Arti pekerjaan bagi individu. Pekerjaan dapat dikatakan memiliki arti penting bagi karyawan maka pekerjaan tersebut memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar atau tidak bagi masing-masing karyawan.
- b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terhadap aspek pekerjaannya, apakah karyawan memiliki tingkat ancaman yang besar atau tidak dalam pekerjaannya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik atau tidak walau ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
- c. Tingkat kemungkinan terjadinya ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang

terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.

- d. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut merupakan potensi dari setiap peristiwa yang terjadi di dalam perusahaan yang terkait dengan kepentingan-kepentingan yang dirasakan baik bagi dirinya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasakan kepentingan-kepentingan mengenai potensi setiap peristiwa.
- e. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka pada tahun di masa yang akan datang. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah mereka merasa terancam terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya atau tidak.

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.1. Pengertian

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja bisa tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang. Gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stres juga merupakan respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis seseorang/fisik khusus pada seseorang (L.P.Sinambela, 2016:472).

Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Stres juga bisa diartikan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto dan Danang, 2012:61).

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan dan dapat menimbulkan niat untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan (Ni Made Rai dkk, 2016)

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan 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 akan berdampak terhadap efektifitas dan efisiensi kerja serta terhadap masa depannya.

2.1.2.2. Penyebab Stres Kerja

Stres kerja dapat disebabkan beberapa hal antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja

yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan yang lain antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Stresor level individual yaitu yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang. Berikut contoh umum stresor level individual (LP Sinambela, 2016:473-474).

- a. Role overload, merupakan kondisi di mana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal yang ketat.
- b. Role conflict terjadi ketika berbagai macam karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan satu dengan lainnya
- c. Role ambiguity terjadi ketika pekerjaan itu sendiri tidak didefinisikan secara jelas, karena pegawai tidak mampu menentukan secara tepat apa yang diminta organisasi terhadap mereka.
- d. Responsibility for other people, berkaitan dengan kemajuan karier pegawai. Kemajuan karier yang terlalu cepat atau lambat atau pada arah yang tidak diinginkan akan menyebabkan karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi. Apalagi harus bertanggung jawab dengan karier orang lain akan menyebabkan tingkat stres yang lebih tinggi.

2.1.2.3. Indikator Stes Kerja

Stres kerja atau job stress dapat diukur dari kemampuan karyawan menghadapi masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya, dan untuk mengukur itu dapat dilihat dari berbagai indikator stes kerja, diantaranya adalah (Septiari &

Ardana 2016:76).

- a. Beban kerja yang berlebihan yaitu beban kerja yang diberikan kepada karyawan oleh atasannya yang melebihi batas kemampuan dan melebihi tanggung jawab pekerjaan tersebut. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah responden yang bersangkutan merasa berat dengan beban kerja yang diberikan oleh pimpinan atau tidak.
- b. Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini berkaitan dengan tekanan atau desakan terhadap karyawan terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terbebani oleh tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak.
- c. Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai. Hal ini berkaitan dengan respon dari atasan langsung terhadap pekerjaan yang dibutuhkan oleh karyawan. Indikator ini diukur dari umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai.
- d. Tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab. Kondisi ini merupakan keterbatasan wewenang yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik atau tidak walau tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab.
- e. Berbagai bentuk perubahan dalam organisasi yang berkaitan dengan dinamika yang terjadi pada organisasi tempat karyawan berada. Indikator

ini diukur dari tanggapan responden apakah responden tersebut bisa beradaptasi atau tidak dengan setiap perubahan yang ada pada perusahaan dimana ia bekerja.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian

Kepuasan kerja merupakan tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja juga didefinisikan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja dengan pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dengan aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja dengan pekerjaan dan situasi pekerjaan (LP Sinambela, 2016:302).

Kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai. Kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. (LP Sinambela, 2012:256).

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, disimpulkan bahwa Kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh seseorang yang bekerja karena digunakan sebagai dasar untuk mencapai kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya

2.1.3.2. Faktor-faktor kepuasan kerja

Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah (Eka 2015:12):

a. Kedudukan

Orang yang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada kedudukan lebih rendah.

b. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukan.

c. Umur

Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan.

d. Mutu Pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian terpenting dari organisasi kerja.

2.1.3.3. Penyebab kepuasan kerja

Terdapat lima penyebab kepuasan kerja sebagai berikut (Eka 2015 : 22)

a. Pemenuhan kebutuhan (Need Fulfillment)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberi kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan (Discepancies)

Kepuasan dalam faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

c. Pencapaian nilai (Value attainment)

Pencapaian nilai menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (Equity)

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Komponen Genetik (Dispositional/Genetic Components)

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

2.1.3.4. Mengukur kepuasan kerja

Dampak-dampak yang terjadi akibat dari kepuasan kerja yaitu (Eka 2015 : 29)

a. Single Global Rating

Meminta respon individu terhadap tingkat kepuasan yang akan mengukur tingginya tingkat kepuasan dan tingginya tingkat ketidakpuasan.

b. Summation Score

Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pegawai tentang masing-masing elemen

c. Summing Up

Merespon sejumlah faktor kerja yang mencapai evaluasi yang lebih akurat dari kepuasan kerja.

2.1.3.5. Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2015: 233) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (Luthans, 2015 : 233-337) :

- a. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Gaji, sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi
- c. Supervisi, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- d. Rekan kerja, tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.
- e. Kesempatan promosi, kesempatan untuk maju dalam organisasi

2.1.4. Turnover Intention

2.1.4.1. Definisi Turnover intention

Mathis dan Jackson (2006:221), mengatakan bahwa *turnover* adalah suatu proses dimana seorang karyawan meninggalkan suatu organisasi dan harus digantikan. *Turnover* adalah pemberhentian pegawai yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri secara sukarela maupun yang dilakukan oleh perusahaan (Robbins & Judge, 2013:508)

Turnover intention adalah probabilitas atau keinginan dari seseorang untuk pindah dari pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pendahuluan akan terjadinya *turnover* sebenarnya (Mursyidi 2015:10). Sedangkan Widjaja et al (2008 : 75) mendefinisikan intensi *turnover* sebagai ketidakpuasan kerja yang dapat memicu keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dapat disimpulkan bahwa turnover Intention sebagai 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.

2.1.4.2. Penyebab Intensi Turnover

Faktor-faktor penyebab intensi *turnover* dikategorikan sebagai berikut (Mursidi 2015 : 12) :

1. Faktor Psikologis

Faktor psikologis merujuk pada proses mental dan perilaku karyawan, seperti harapan, orientasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja atau

efektifitas. Konsep *turnover* secara psikologis berkaitan dengan faktor-faktor yang dipengaruhi oleh emosi karyawan, sikap atau persepsi. Faktor psikologi dikaitkan dengan :

- a. Kontrak Psikologis
- b. Kepuasan Kerja
- c. Komitmen Organisasi
- d. *Job Insecurity*

2. Faktor Ekonomi

Ketika reward sama dengan di tempat kerja lain, karyawan akan memutuskan untuk tidak meninggalkan organisasi. Pandangan ekonomi menganalisis proses *turnover* lebih menekankan pada interaksi antara penentuan variabel eksternal seperti gaji atau peluang. Faktor-faktor ekonomi terdiri dari :

- a. Upah
- b. Peluang Eksternal
- c. Ukuran organisasi

3. Faktor Demografis

Faktor demografis yang sering disebut juga sebagai karakteristik personal, yaitu :

- a. Usia

Faktor usia berkorelasi negatif dengan intensi *turnover*. Orang yang lebih muda memiliki tahap percobaan pada awal kehidupan profesional mereka, sehingga lebih sering berpindah kerja.

- b. Masa Jabatan

Individu memiliki masa jabatan yang lebih lama kemudian meninggalkan organisasi akan dianggap tidak proporsional.

2.1.4.3. Jenis-Jenis *Turnover Intention*

Jenis-jenis *turnover* adalah (Mathis dan Jackson 2016 : 125-126) :

1. *Turnover* secara tidak sukarela dan *Turnover* secara sukarela

Turnover secara tidak sukarela (*Involuntary Turnover*) dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan. Pemecatan biasanya disebabkan oleh kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja.

2. *Turnover* secara sukarela (*Voluntary Turnover*)

Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. *Turnover* secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karir, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.

2.1.4.4. Dampak *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan isu yang penting bagi sebuah organisasi. Ada 3 dampak negatif *turnover* yang mempengaruhi efektifitas organisasi, (Ida Ayu & Dewi 2016 : 13) yaitu:

1. Biaya Organisasi

Efisiensi organisasi telah terbukti sangat berkorelasi dengan tingkat *turnover* yang rendah. Studi yang berhubungan dengan dampak dari

turnover didominasi oleh keprihatinan dengan efektivitas organisasi, yang didefinisikan sebagai sejauh mana suatu sistem mencapai tujuannya. Dampak keuangan dari *turnover* omset dinyatakan dalam istilah moneter.

2. Gangguan Operasional

Gangguan operasional terjadi ketika peran pekerjaan memiliki ketergantungan yang tinggi dalam perusahaan. Hilangnya anggota penting dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi kemampuan anggota yang tersisa lainnya untuk memenuhi tugas pekerjaan mereka.

3. Demoralisasi Keanggotaan Organisasi

Demoralisasi keanggotaan organisasi mengacu pada dampak *turnover* yang terjadi pada sikap dari anggota yang tersisa. Jika seseorang memutuskan untuk meninggalkan posisi alternatif dalam lingkungan eksternal, mungkin akan memicu perasaan reflektif terhadap anggota yang tersisa, seperti mempertanyakan motivasi mereka sendiri untuk tinggal di organisasi. Dengan demikian *turnover* bisa menyebabkan penurunan sikap terhadap organisasi.

2.1.4.5. Indikator *Turnover Intention*

Turnover intention adalah keinginan karyawan yang bekerja pada suatu unit kerja untuk berhenti atau keluar dari tempat kerjanya. Turnover intention dapat diukur dengan berbagai indikator, indikator tersebut adalah (Audina & Kusmayadi 2018 : 65):

- a. Pikiran untuk keluar dari perusahaan karena situasi perusahaan yang

dirasa kurang nyaman. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah responden tersebut memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja sekarang atau tidak.

- b. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain karena ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain atau tidak.
- c. Adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang atau tidak.

2.2. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dari hasil peneliti Akgunduza & Eryilmaz (2018) berjudul *“Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing”*. Studi ini mengeksplorasi hubungan antara ketidakamanan kerja, dukungan rekan kerja, kemalasan sosial dan intensi turnover, khususnya efek mediasi dari intensi turnover dalam hubungan antara ketidakamanan kerja, dukungan rekan kerja dan sosial loafing. Ia menggunakan teori pertukaran sosial dan norma teori timbal balik untuk mencari tahu niat berpindah. Data dikumpulkan dari kuesioner yang dibagikan kepada 222 karyawan restoran di Mersin, Turki. Pemodelan persamaan struktural digunakan untuk menguji

hipotesis penelitian. Sementara efek mediasi dari intensi turnover baik dalam hubungan antara dukungan rekan kerja dan kemalasan sosial dan antara keresahan kerja afektif dan kemalasan sosial didukung penuh, efek mediasi dari intensi turnover dalam hubungan antara kerawanan kerja kognitif dan kemalasan sosial hanya sebagian saja didukung.

Dari hasil peneliti Urbanaviciute,dkk (2018) berjudul *Qualitative job insecurity and turnover intention The mediating role of basic psychological needs in public and private sectors*. Tujuan - Tujuan dari makalah ini adalah untuk menguji dua hipotesis. Pertama, hubungan tidak langsung antara ketidakamanan pekerjaan kualitatif dan niat berpindah melalui kepuasan kebutuhan psikologis dasar diselidiki. Kedua, analisis mediasi yang dimoderasi dilakukan untuk mengeksplorasi potensi perbedaan sektoral dalam hubungan tidak langsung ini. Desain / metodologi / pendekatan - Desain cross-sectional digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Secara total, 358 karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini (sektor swasta n ¼ 178, sektor publik n ¼ 180). Data dikumpulkan melalui platform survei online. Temuan - Kerentanan kerja kualitatif secara tidak langsung terkait dengan niat berpindah melalui kepuasan kebutuhan psikologis dasar untuk otonomi, kompetensi dan keterkaitan. Hubungan tidak langsung lebih menonjol di sektor swasta. Batasan / implikasi penelitian - Kebutuhan psikologis dasar dapat menjelaskan hubungan antara kerawanan kerja kualitatif dan intensi turnover. Lebih jauh, perbedaan sektor mungkin ada dalam cara ketidakamanan pekerjaan ditanggapi. Namun, studi longitudinal diperlukan untuk mengkonfirmasi efek berurutan. Orisinalitas / nilai - Penelitian ini

menyediakan replikasi konstruktif dari temuan tentang kepuasan kebutuhan psikologis dasar sebagai mediator antara ketidakamanan kerja dan hasil karyawan. Aspek baru adalah fokus penulis pada perbedaan sektor, yang menarik perhatian pada faktor-faktor kontekstual yang dapat membentuk cara karyawan merespons situasi tidak aman pekerjaan.

Dari hasil peneliti Frederic, dkk (2018) berjudul *The salesperson wellness lifestyle, coping with stress and the reduction of turnover*. Tujuan - Diketahui bahwa stres kerja adalah penyebab utama ketidakpuasan dan turnover pekerjaan tenaga penjual. Tenaga penjualan membutuhkan sumber daya untuk mengatasi cukup banyak stres kerja, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan bahwa tenaga penjual meningkatkan kemampuan tenaga penjualan untuk menggunakan strategi koping yang efektif di tempat kerja dan akibatnya mengurangi niat mereka meninggalkan perusahaan. Desain / metodologi / pendekatan - Data termasuk langkah-langkah strategi koping dan orientasi gaya hidup kesehatan dikumpulkan dari sampel 441 tenaga penjualan profesional penuh waktu di dua wilayah statistik metropolitan AS. Pemodelan persamaan struktural digunakan untuk menunjukkan hubungan gaya hidup kesehatan dengan strategi koping dan pada gilirannya hubungan strategi koping dengan kepuasan kerja dan intensi turnover. Temuan - Penelitian ini menunjukkan pengaruh gaya hidup kesehatan pada kemampuan tenaga penjualan untuk mengatasi stres kerja secara efektif. Ini memperluas penelitian sebelumnya dengan menunjukkan pengaruh langsung dari tenaga penjual pada perilaku koping dan menunjukkan validitas nomologis dari konstruk gaya hidup kesehatan dengan memodelkan hubungannya

dengan kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi. Batasan / implikasi penelitian - Studi ini merekomendasikan penelitian baru tentang sinergi yang mungkin dihasilkan dengan pertimbangan simultan elemen sosial, fisik, dan psikologis dari gaya hidup kesehatan multikomponen. Ini harus sangat berharga dalam konteks Penjualan Challenger. Implikasi praktis - Program kesehatan dapat diperkenalkan atau ditingkatkan setelah penilaian kelemahan sumber daya tenaga penjualan. Karyawan baru dapat diperiksa dengan memeriksa profil kesehatan mereka. Orisinalitas / nilai - Perusahaan-perusahaan besar telah mempromosikan program gaya hidup kesehatan selama bertahun-tahun, tetapi tidak ada penelitian yang meneliti pengaruh program-program tersebut untuk mengatasi tekanan pekerjaan oleh tenaga penjualan. Makalah ini menunjukkan nilai gaya hidup kesejahteraan wiraniaga dengan menunjukkan bahwa itu mempromosikan bentuk yang paling adaptif dari strategi koping, koping yang berfokus pada masalah.

Dari hasil peneliti Sang & Dae (2017) berjudul *JOB INSECURITY AND TURNOVER INTENTION: ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS MEDIATOR*. Menggambar dari teori pertukaran sosial, kami menyelidiki hubungan antara ketidakamanan kerja dan niat berpindah, dan efek mediasi dari komitmen organisasi pada hubungan ini. Pemodelan persamaan struktural digunakan untuk menyelidiki hipotesis menggunakan data dari 459 karyawan di berbagai perusahaan di Korea Selatan. Temuan kami mengkonfirmasi bahwa ketidakamanan pekerjaan berhubungan positif dengan niat turnover, dan komitmen organisasi memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan

turnoverintention. Implikasi dari temuan kami untuk literaturketidakamanan kerja dibahas dalam konteks Korea, dan arahan untuk penelitian masa depan diberikan.

Dari hasil peneliti Hoe-Chang, dkk (2016) berjudul *Effects of job stress on self-esteem, job satisfaction, and turnover intention*. Studi ini difokuskan pada konselor callcenter in bound wanita yang mudah terkena kerja emosional ketika pelanggan mengekspresikan kemarahan dan permusuhan dan menggunakan kata-kata umpatan terhadap target tak terlihat di telepon. Studi kami didasarkan pada 244 tanggapan dari konselor callcenterinbound wanita. Stres kerja memiliki efek negatif signifikan pada kepuasan kerja dan harga diri. Itu menunjukkan bahwa harga diri memiliki efek mediasi sebagian, dan pengalaman turnover memiliki efek moderasi. Penting untuk menjelaskan peran harga diri di antara faktor-faktor penentu kepuasan kerja.

Dari hasil peneliti Oyenyi & Sigurd (2016) berjudul *Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership*. Untuk menyelidiki dampak dari pemimpin otentik pada modal psikologis karyawan (PsyCap), kepuasan kerja, ketidakamanan kerja, dan niat untuk keluar dari organisasi, analisis mediasi, serta analisis proses bersyarat, dilakukan dengan menggunakan data yang dikumpulkan dari organisasi luar negeri. Temuan menunjukkan bahwa karyawan yang menganggap pemimpin mereka sebagai orang asli melaporkan lebih banyak kepuasan kerja dan lebih sedikit ketidakamanan kerja dan niat untuk keluar dari organisasi. Selain itu, hasilnya juga menunjukkan efek tidak langsung dari kepemimpinan otentik melalui PsyCap. Akhirnya, pengaruh keaslian kapten tidak

bervariasi tergantung pada apakah kapten adalah atasan langsung karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa upaya harus dilakukan untuk fokus pada komponen pemimpin otentik selama perekrutan, pelatihan, atau intervensi. Secara konklusif, karyawan yang bekerja di sektor kelautan / lepas pantai dihadapkan dengan fluktuasi dan ketidakpastian yang terus-menerus, dan memiliki pemimpin otentik akan meningkatkan kepuasan kerja, sekaligus mengurangi rasa tidak aman kerja dan niat berpindah antar karyawan.

Dari hasil peneliti CYNTHIA, dkk (2016) berjudul *The role of supervisory behavior, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover*. Beberapa penelitian telah menyajikan model turnover struktural termasuk kepuasan kerja dan ukuran komitmen organisasi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan supervisor yang dirasakan dapat berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Studi ini mengusulkan model niat turnover struktural termasuk perilaku pengawasan (berorientasi pada orang dan dimensi berorientasi tugas), kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini mengusulkan untuk menguji apakah model ini cocok di perusahaan kecil dan menengah dan di perusahaan besar. Sampel termasuk 763 karyawan dari berbagai jenis organisasi yang telah menyelesaikan ukuran persepsi mereka tentang perilaku atasan mereka dan pengukuran kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan berpindah yang diatur sendiri. Hasil menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada orang memengaruhi intensi turnover melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi lebih dari perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada

tugas. Hanya komitmen organisasi yang memiliki efek langsung dalam menjelaskan niat berpindah. Akhirnya, hasil menunjukkan bahwa model ini berlaku baik di perusahaan kecil dan menengah dan perusahaan besar.

Dari hasil peneliti Aharon, dkk (2015) berjudul *Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction*. Stres kerja memiliki konsekuensi yang sangat signifikan bagi individu dan organisasi (Barling, Kelloway, & Frone, 2005). Penelitian ini menguji hubungan antara stres kerja yang dirasakan, kelelahan, kepuasan di tempat kerja, dan niat berpindah. Kami berhipotesis bahwa hubungan positif akan ditemukan antara stres kerja dan kelelahan, dan hubungan negatif akan ditemukan antara kelelahan dan kepuasan, dan antara kepuasan dan keinginan berpindah. Sampel termasuk 124 dokter rumah sakit. Seperti yang diharapkan, semua hipotesis kami dikuatkan. Structural Equation Modeling (SEM) menemukan bahwa di luar hubungan langsung yang diasumsikan, burnout sebagian dimediasi antara stres kerja dan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja sebagian dimediasi hubungan antara burnout dan intensi turnover. Makalah ini meninjau konsekuensi teoritis dan menyarankan ide untuk penelitian masa depan

Dari hasil peneliti Leon, dkk (2015) berjudul *Job insecurity, career opportunities, discrimination and turnover intention in post-apartheid South Africa: examples of informative hypothesis testing*. Tujuan dari makalah ini adalah untuk menyelidiki perbedaan dalam pengalaman karyawan pria dalam terang undang-undang keadilan kerja dan dorongan tindakan afirmatif yang kuat dalam organisasi Afrika Selatan saat ini. Penelitian ini penting karena dapat memperkuat

atau membatalkan perspektif dan kepercayaan seputar masalah keadilan kerja. Desain cross-sectional digunakan yang terdiri dari sampel acak bertingkat dari lima organisasi perusahaan ($N = 1000$). Pemodelan variabel laten dengan estimasi Bayesian diimplementasikan. Makalah ini juga menunjukkan penggunaan pengujian hipotesis informatif dan faktor-faktor Bayes berikutnya untuk secara langsung membandingkan hipotesis informatif, untuk menunjukkan seberapa besar kemungkinan satu hipotesis menjadi hipotesis yang benar, dibandingkan dengan yang lainnya.

Dari hasil peneliti Rokhmad Budiyo (2016) berjudul Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Duta Service Semarang). Tingkat turnover yang tinggi mengakibatkan perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk rekrutman hingga mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Sebagai upaya untuk menekan terjadinya turnover pegawai, harus dimulai dari upaya perusahaan untuk menekan keinginan pegawai berpindah ke perusahaan lain. (turnover intention). Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Turnover Intention pada PT. Duta Service Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Duta Service Semarang yang berjumlah 33 orang yang terletak di Puri Anjasmoro Blok D1 No. 1 Kelurahan Tawangsari Kota Semarang. Sampel yang dipilih dalam penelitian menggunakan metode sensus sehingga diperoleh sebanyak 33 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover

Intention. Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention. Angka koefisien determinasi (Adjusted R Square) dalam penelitian ini adalah sebesar 0,698. Dengan demikian maka variabel Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi mempunyai peranan 69,8% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Turnover Intention

Dari hasil peneliti Mirza & Ahyar (2016) berjudul Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang). Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam suatu perusahaan karena manusia adalah penentu perusahaan. Keberhasilan perusahaan diukur oleh kinerja karyawan. Karyawan tinggikinerja membuat kesuksesan perusahaan juga semakin tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap turnoverintention dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kabupaten Semarang. Pelajaran inidilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel dari 79 karyawan menggunakan purposive sampling teknik. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian mekanis data yang digunakan penelitian ini meliputi analisis jalur dan uji sobel untuk menguji efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidaknyaman kerja/*job insecurity* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover, Intensi turnover berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ketidakamanan kerja pengaruh

negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil peneliti Ketut & Komang (2016) berjudul Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya yang bertujuan mendapatkan pekerjaan lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh job insecurity, stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Penelitian ini dilakukan di Hotel Asana Agung Putra Bali, sampel yang diambil sebanyak 51 orang dengan metode sampel jenuh, dimana metode sampel jenuh ini menggunakan seluruh populasi menjadi responden dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Job insecurity berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Saran yang dapat diberikan kepada manajemen hotel sebaiknya memberikan situasi kerja yang nyaman dan tetap memperhatikan tanggung jawab dan wewenang karyawan dalam bekerja.

Dari hasil peneliti Vina & Hendri (2015) berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera. Pengaruh kerjalingkungan dan kepuasan kerja terhadap disiplin karyawan bekerja

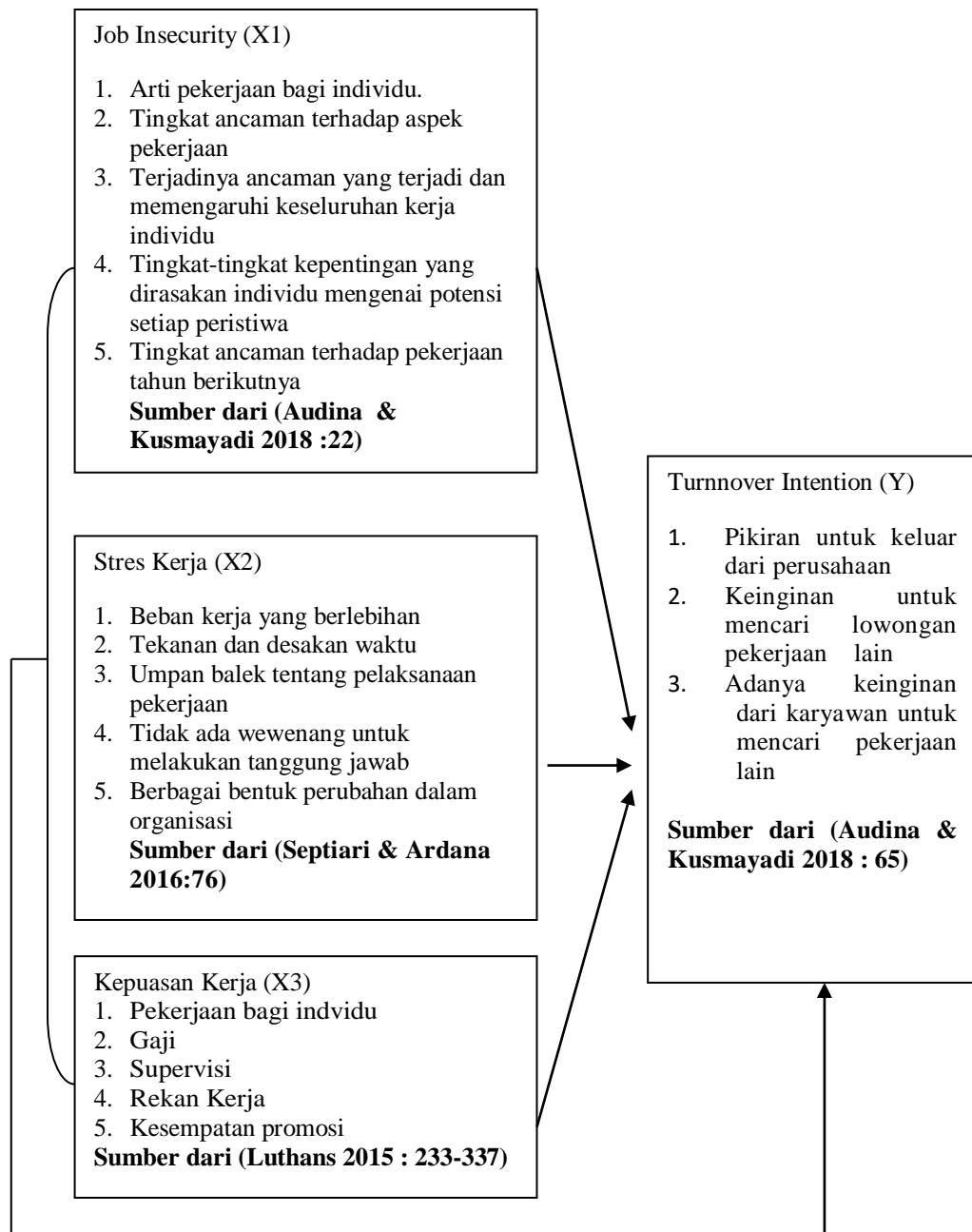
di PT. Berjaya Pet Sumatera. Penelitian ini bersifat deskriptif. Studi penelitian kausatif yang bertujuan untuk melihat sejauh mana ketergantungan variabel mempengaruhi variabel independen. Populasi dalam hal ini penelitian adalah seluruh karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera. Gugus Teknik pengambilan sampel adalah Total sampling. Sampel adalah 46 orang. Utamanya data dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan ke sampel responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi, studi literatur, dan studi sebelumnya sehubungan dengan bahan studi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara statistik oleh analisis deskriptif dan regresi berganda. Berdasarkan hasil ini penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) pengaruh stres kerja yang signifikan terhadap niat turnover karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera. (2) pekerjaan pengaruh kepuasan tidak signifikan terhadap intensi turnover karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera.

Dari hasil peneliti Ida & Komang (2017) berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Innexpress. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta yang berjumlah 77 orang sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 77 responden. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 13 item pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak

signifikan terhadap turnover intention sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Perusahaan diharapkan memperhatikan kepuasan karyawan dan memperhatikan waktu kerja karyawan agar mereka tidak merasa stres dan dapat menurunkan tingkat turnover intention Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta.

2.3. Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah suatu penelitian perlu dibuat kerangka pikir atau konsep dengan tujuan membuat arah penelitian menjadi jelas (Margasari, 2017: 7). Berdasarkan penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen yaitu *turnover intention* dan tiga variabel independen yaitu *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan kerja. Pengaruh *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara skematis dapat digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:



Sumber : Konsep yang dikembangkan berdasarkan penelitian ini (2019)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono 2015:39).

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa *Job Insecurity*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Perusahaan Majesty Group

H₁ : *Job Insecurity* diduga berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

H₂ : Stres Kerja diduga berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

H₃ : Kepuasan Kerja diduga berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

H₄ : *Job Insecurity*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja secara bersama-sama diduga berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

BAB III

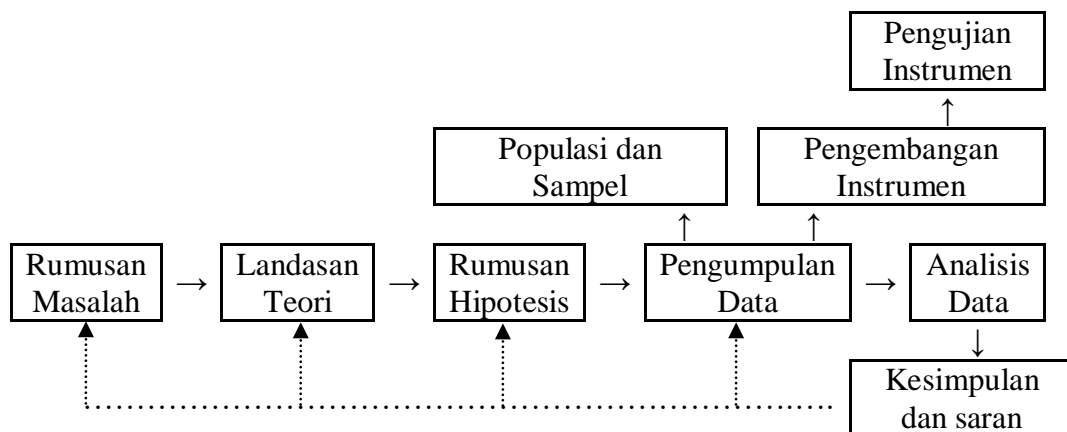
METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.(Sugiyono, 2012 : 13).

Desain penelitian adalah suatu proses mencari sesuatu secara sistematis dalam waktu yang lama dengan menggunakan metode ilmiah serta aturan-aturan yang berlaku. Untuk menerapkan metode ilmiah dalam praktik penelitian, maka diperlukan suatu desain penelitian, yang sesuai dengan kondisi, seimbang dengan dalam dangkalnya penelitian yang akan dikerjakan. Desain penelitian harus mengikuti metode penelitian (Nazir, 2017:70).

Peneliti menggunakan pendekatan asosiatif kausal dalam penelitian ini menyatakan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2012 : 56). Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh variabel independen, yaitu *job insecurity*(X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap variabel dependen, yaitu *turnover intention* (Y).



Sumber : Sugiyono

Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.2. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis indikator serta skala dari variabel – variabel yang terkait dalam penelitian. Sehingga hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian., variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut(Sugiyono, 2012 : 59) :

3.2.1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Job insecurity* (X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) (Sugiyono, 2012 : 59).

3.2.1.1. Job Security

Job insecurity adalah perasaan khawatir ataupun terancam yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi karena kondisi atau situasi perusahaan yang tidak menentu sehingga karyawan merasa cemas terhadap karir di masa datang yang akan ia hadapi dikemudian hari. Untuk mengukur seseorang merasakan jobinsecurity atau tidak, penulis menggunakan beberapa indikator indikator job insecurity tersebut yaitu (Audina & Kusmayadi, 2018 :22) :

- a. Arti pekerjaan bagi individu. Pekerjaan dapat dikatakan memiliki arti penting bagi karyawan maka pekerjaan tersebut memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar atau tidak bagi masing-masing karyawan.
- b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terhadap aspek pekerjaannya, apakah karyawan memiliki tingkat ancaman yang besar atau tidak dalam pekerjaannya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik atau tidak walau ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
- c. Tingkat kemungkinan terjadinya ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.

- d. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut merupakan potensi dari setiap peristiwa yang terjadi di dalam perusahaan yang terkait dengan kepentingan-kepentingan yang dirasakan baik bagi dirinya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasakan kepentingan-kepentingan mengenai potensi setiap peristiwa.
- e. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka pada tahun di masa yang akan datang. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah mereka merasa terancam terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya atau tidak.

3.2.1.2. Stres Kerja

Stres kerja atau *job stress* dapat diukur dari kemampuan karyawan menghadapi masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya, dan untuk mengukur itu dapat dilihat dari berbagai indikator stres kerja, diantaranya adalah (Septiari & Ardana 2016:76):

1. Beban kerja yang berlebihan yaitu beban kerja yang diberikan kepada karyawan oleh atasannya yang melebihi batas kemampuan dan melebihi tanggung jawab pekerjaan tersebut. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah responden yang bersangkutan merasa berat dengan beban kerja yang diberikan oleh pimpinan atau tidak.
2. Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini

berkaitan dengan tekanan atau desakan terhadap karyawan terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terbebani oleh tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak.

3. Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai. Hal ini berkaitan dengan respon dari atasan langsung terhadap pekerjaan yang dibutuhkan oleh karyawan. Indikator ini diukur dari umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai.
4. Tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab. Kondisi ini merupakan keterbatasan wewenang yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik atau tidak walau tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab.
5. Berbagai bentuk perubahan dalam organisasi yang berkaitan dengan dinamika yang terjadi pada organisasi tempat karyawan berada. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah responden tersebut bisa beradaptasi atau tidak dengan setiap perubahan yang ada pada perusahaan dimana ia bekerja.

3.2.1.3. Kepuasan Kerja

Luthans (2015: 233) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (Luthans, 2015 : 233-337) :

1. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji, sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi
3. Supervisi, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
4. Rekan kerja, tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.
5. Kesempatan promosi, kesempatan untuk maju dalam organisasi

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012 : 59). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (**Y**). Turnover intention adalah keinginan karyawan yang bekerja pada suatu unit kerja untuk berhenti atau keluar dari tempat kerjanya. Turnover intention dapat diukur dengan

berbagai indikator, indikator tersebut adalah (Audina & Kusmayadi 2018 ; 65):

1. Pikiran untuk keluar dari perusahaan karena situasi perusahaan yang dirasa kurang nyaman. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah responden tersebut memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja sekarang atau tidak.
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain karena ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain atau tidak.
3. Adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang atau tidak.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti itu

(Sugiyono, 2014:80). Populasi dari penelitian adalah karyawan yang sedang bekerja di Perusahaan Majesty Group yang berjumlah sebanyak 192 orang. Data ini diperoleh dari HRD Majesty Group.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk melakukan sebuah penelitian, tidak harus diteliti keseluruhan anggota populasi yang ada. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dan yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan perusahaan majesty group. Oleh karena itu untuk mendapatkan jumlah sampel yang akan diambil, maka dapat dihitung dengan rumus (Sanusi, 2017:101).

Rumus 3.2 Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase (%) kelonggaran ketidakteletian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan, yaitu sebesar 5% (0,05). Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara:

$$n = \frac{192}{192 \cdot 0,05^2 + 1}$$

$$n = \frac{192}{192 \cdot 0,0025 + 1}$$

$$n = \frac{192}{1,48}$$

$n = 129,73$ di bulatkan menjadi 130

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh jumlah sampel yang akan diambil yaitu sebanyak 129,73 yang dibulatkan menjadi 130. Berarti sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 130 responden.

Dari teknik sampel *slovin* tersebut diketahui bahwa peneliti mengasumsi batas toleransi kesalahan sebesar 5% dan hasilnya peneliti akan mengambil sampel sebanyak 130 orang. Berdasarkan hasil sampel bisa menentukan skor tertinggi dan skor terendah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Menentukan Ukuran Sampel

Skor Terendah = $1 \times 130 = 130$
Skor Tertinggi = $5 \times 130 = 650$

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat menentuntukan rentang skala. Rentan skala yang digunakan dengan skor paling terendah adalah 130 dan skala sengan skor yang paling tertinggi adalah 650 sehingga dapat menentukan rentang skala diketahui dengan rumus sebagai berikut:

Rumus 3.2 Rumus Rentang Skala

$$RS = \frac{N(M-1)}{M}$$

Sumber: (Sugiyono, 2012:90)

Keterangan :

RS : Rentang Skala

N = Jumlah Sampel

M = Jumlah alternatif jawaban sampel

Berdasarkan Tabel 3.5 rumus rentang skala untuk mengukur sampel berjumlah 130 responden dengan jumlah jawaban 1 sampai 5 diperoleh nilai senagai berikut:

$$RS = \frac{130 (5-1)}{5}$$

$$RS = 104$$

Dari hasil perhitungan diatas, dapat dibuatkan rentang skala dalam bentuk tabel yang bertujuan untuk dapat membandingkan hasil pembahasan analisis deskriptif yang akan ditampilkan pada bab selanjutnya. Berdasarkan hasil perhitungan tabel rentang skala sebagai berikut:

Tabel 3.2. Rentang Skala

Rentang Skala	Keterangan
130 – 234	Sangat Setuju/selalu/sangat positif
234 – 338	Setuju/sering/positif
338 – 442	Netral/Ragu-ragu/kadang-kadang
442 – 546	Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif
546 – 650	Sangat Tidak setuju/tidak pernah/sangat positif

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data penelitian kuantitatif. Data yang dapat dinyatakan dengan angka-angka, data kuantitatif yaitu jenis penelitian yang menggunakan racangan penelitian berdasarkan prosedur statistik atau dengan cara lain dari kuantifikasi untuk mengukur variabel penelitiannya (Sugiyono, 2015 :7).

3.4.2. Sumber Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun sumber data yang cenderung pada pengertian dari mana (sumbernya) data berasal. Berdasarkan hal itu data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, (tidak melalui media perantara) data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda atau fisik, kejadian atau kegiatan hasil pengujian. Data primer dalam penelitian ini

adalah hasil tanggapan terhadap kuesioner yang disebarakan kepada karyawan perusahaan majesty group (Sugiyono, 2015 :137). Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dinyatakan secara lengkap, jelas, rinci dan merupakan bentuk kuesioner tertutup karena sudah menyediakan pilihan jawaban. Pilihan jawaban digunakan untuk tujuan menghasilkan data yang akurat dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan.

Skala pengukuran adalah sebuah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang atau pendeknya suatu interval yang ada di dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bisa digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data yang kuantitatif(Sugiyono, 2015 : 92). Selain berbentuk kuesioner tertutup, penelitian ini juga menghasilkan skala *likert*.(Sugiyono, 2015:93) menyatakan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah memberikan skor pada setiap pertanyaan yang telah disesuaikan indicator variabel penelitiannya seperti table dibawah ini.

Tabel 3.3 Skala Likert

NO	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Cukup	CS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuiju	SS	5

Sumber : (Sugiyono, 2015:94)

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data adalah pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, melakukan sebuah perhitungan yang tujuannya untuk menjawab rumusan masalah, serta untuk melakukan perhitungan menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data ini merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian ilmiah karena dengan analisis ini maka rumusan masalah yang telah dibuat bisa terpecahkan.(Sugiyono, 2015:147)

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat digunakan menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial.(Sugiyono, 2015:147)

3.5.2. Uji Kualitas Data

Sebelum menganalisis dan menginterpretasikan terlebih dahulu harus dilakukan uji kualitas data yang terbagi menjadi 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, sebagai berikut(Echdar & Sartika, 2017 : 298).

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas adalah pengujian yang ditujukan untuk mengetahui suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiyono, 2015 : 268).

$$r_{ix} = \frac{n\sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.3 Korelasi *Product Moment*

r_{ix} = Koefisien korelasi

i = Skor item

x = Skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0.05. kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Berikut nilai koefisien korelasi yang digunakan sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi yang disajikan dalam table.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh. (Ghozali, 2016 : 47)

Rumus 3.4 Cronbach Alpha

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[+ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian pada butir

σ_1^2 = varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0.05 kriteria diterima dan tidaknya suatu data rekiabel atau tidak jika: nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis product momen, atau nilai r table.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi linier berganda. Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. (Siswanto, 2015 : 88).

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (uji K-S), uji histogram dan uji *normal probability (p-plot)* dengan bantuan program komputer SPSS. Dalam menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, suatu data dikatakan normal apabila nilai *Asymptotic Significant* lebih dari 0,05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah (Ghozali, 2016 : 154).:

- a. Apabila probabilitas nilai 2 uji *Kolmogorov-Smirnov* tidak signifikan $< 0,05$ secara statistik maka H_0 ditolak, yang berarti data berdistribusi tidak normal.
- b. Apabila probabilitas nilai 2 uji *Kolmogorov-Smirnov* tidak signifikan $> 0,05$ secara statistik maka H_0 diterima, yang berarti data berdistribusi normal.

Uji normalitas dapat dilihat dengan grafik histogram. Jika kurva pada grafik histogram menyerupai lonceng (*bell-shapes curve*) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki distribusi normal. Pada uji *normal probability (p-*

plot), jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model memenuhi asumsi normalitas.

3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan sebagai syarat digunakannya analisis regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah (Ghozali, 2016:103):

- a. Jika nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi masalah multikolinieritas dan artinya model regresi tersebut baik.
- b. Jika nilai *tolerance* di bawah 0,1 dan nilai VIF di atas 10 maka terjadi masalah multikolinieritas dan artinya model regresi tersebut tidak baik.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variansi residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut dengan homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini perhitungan heteroskedastisitas menggunakan *uji Glejser*. Pengujian dengan *uji*

Glejser yaitu meregresi nilai absolut residual sebagai variabel dependen terhadap masing-masing variabel independen. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi hasil regresi apabila lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016:134)

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Persamaan regresi dengan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sudrajat & Sujawi, 2018 : 59).

Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁-b₃ = Koefisien regresi variabel independen

X₁ = Motivasi intrinsik

X₂ = Motivasi ekstrinsik

X_3 = Pengembangan karir

e = *Error*

Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Jika persamaan ini digambar, maka hubungan antara dua variabel ini akan tergambar suatu garis lurus.

3.5.5. Uji Hipotesis

Menurut Subagyo (Wibowo, 2012: 123) hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis ini dapat dimunculkan untuk menduga suatu kejadian tertentu dalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Jadi dalam konsep penelitian sebuah hipotesis sangatlah diperlukan, karena hal ini akan mengarahkan peneliti kepada rumusan masalah yang dalam penelitian tersebut akan dicari jawabannya. Penelitian merupakan proses member jawaban terhadap masalah yang dimunculkan, dengan analogi ini maka suatu penelitian mengharuskan keberadaan masalah. Sumber masalah dalam penelitian dapat berada dalam lingkungan sekitar peneliti. Dalam proses penelitian kerangka berfikir ilmiah harus dikedepankan.

Berikut merupakan alur dari proses penuangan ide dan penyelesaian masalah penelitian hingga muncul hipotesis penelitian yang mendasarkan pada metode ilmiah. Metode ilmiah tersebut berupa kegiatan (Wibowo, 2012:123):

1. Mengidentifikasi masalah
2. Merumuskan masalah

3. Merumuskan hipotesis
4. Menguji hipotesis
5. Membuat kesimpulan

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu dengan menggunakan tingkat signifikansi atau probabilitas (α), dan tingkat kepercayaan atau *confidence interval*. Jika dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi, kebanyakan penelitian menggunakan 0,05. Tingkat signifikansi adalah probabilitas melakukan kesalahan tipe I, yaitu kesalahan menolak hipotesis ketika hipotesis tersebut adalah benar. Tingkat kepercayaan pada umumnya ialah sebesar 95%, arti dari angka tersebut adalah tingkat dimana sebesar 95% nilai sampel akan mewakili nilai populasinya, dimana sampel tersebut diambil.

3.5.5.1. Uji Statistik t (t-test)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam pengolahan data menggunakan program komputer SPSS, pengaruh secara individual ditunjukkan dari nilai signifikan uji t. jika nilai signifikan uji t < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara individual masing-masing variabel.(Ghozali, 2016:97)

Rumus 3.6 t Hitung

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Ghozali, 2016:97)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel

Kaidah pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05 , maka H_0 ditolak H_1 diterima, jadi variabel independen (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikan $>$ 0,05 , maka H_0 diterima H_1 ditolak, jadi variabel independen (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y).

3.5.5.2. Uji Statistik F (F-test)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel dependen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan pada uji statistik F adalah membandingkan nilai F hitung dan nilai F tabel. Jika nilai F hitung $>$ nilai F tabel pada $\alpha = 5\%$, maka semua variabel independen secara serentak dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2016 : 98).

3.5.5.3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai

R^2 mempunyai interval 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. (Ghozali, 2016:95).

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Perusahaan Majesty Group yang beralamat di Jalan Yos Sudarso No 01 Sei Panas, kota Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal pelaksanaan penelitian dilakukan dalam 8 (delapan) tahapan kegiatan dan disesuaikan dalam waktu 14 minggu. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat di bawah ini

