

## Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention* Di Hotel Yuan Garden Pasar Baru

Vanny Sisca Amelia  
Universitas Negeri Padang

Nidia Wulansari  
Universitas Negeri Padang

Korespondensi penulis: [nidia.wulansari@fpp.unp.ac.ad](mailto:nidia.wulansari@fpp.unp.ac.ad)

**Abstract.** This research motivation is the researchers' observations regarding turnover intention at the Yuan Garden Hotel, Pasar Baru. Job insecurity and job stress are factors that influence turnover intention at the Yuan Garden Pasar Baru Hotel. The research purpose is to reveal and describe the job insecurity impact and job stress on turnover intention at the Yuan Garden Pasar Baru hotel. This type of research is quantitative descriptive with a sampling technique using purposive sampling and a sample size of 60 respondents based on a saturated sampling formula. The technique for data collection in this research uses a questionnaire with a Likert scale which has been tested for validity and reliability. The collection for is analyzed using multiple linear regression analysis with the support by SPSS (Statistics Product and Service Solution) calculation tool version 27.00. Based on the analysis results, conclusions shown on the t-test results, for the variable job insecurity (X1) with a level of significant is  $0.001 < 0.05$ , meaning there is a significant influence of job insecurity on turnover intention. Meanwhile, the t-test results for the job stress variable (X2) have a level of significance is  $0.393 < 0.05$ , meaning that job stress has no significant effect on turnover intention. Based on the f-test with a level of significance is  $0.000 < 0.05$ , this means that simultaneously job insecurity (X1) and job stress (X2) have a significant effect on turnover intention. The job insecurity (X1) and job stress (X2) variables influence the turnover intention (Y) variable by 37.6% while the remaining 62.4% is influenced by other variables.

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

**Abstrak.** Penelitian ini dilaksanakan dengan latar belakang pengamatan peneliti terkait *turnover intention* di Hotel Yuan Garden Pasar Baru. *Job insecurity* dan *job stress* merupakan faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* pada Hotel Yuan Garden Pasar Baru. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh dari *job insecurity* dan *job stress* pada *turnover intention* di hotel Yuan Garden Pasar Baru. Jenis dari penelitian ini termasuk dalam deskriptif kuantitatif melalui teknik dalam mengambil sampel memakai purposive sampling dan banyaknya sampel dengan angka 60 responden didasarkan terhadap rumus sampling jenuh. Teknik untuk mengumpulkan data pada penelitian ini melalui penggunaan kuesioner lewat skala likert yang sudah dilaksanakan pengujian terhadap validitas dan reliabilitasnya. Data yang sudah diraih dianalisa melalui penggunaan analisis regresi linear berganda dibantu dengan SPSS (Statistic Product and Service Solution) versi 27.00 Ditinjau dari hasil analisis bisa diraih kesimpulan didasarkan pada hasil uji-t, pada variabel job insecurity (X1) yang tingkat signifikannya  $0,001 < 0,05$ , maknanya terdapat pengaruh yang signifikan dari *job insecurity* pada *turnover intention*. Sedangkan dari hasil uji-t variabel *job stress* (X2) yang tingkat signifikannya  $0,393 < 0,05$ , maknanya tidak memberikan pengaruh yang signifikan *job stress* pada *turnover intention*. Berdasarkan uji-f yang tingkat signifikannya  $0,000 < 0,05$  maknanya dengan simultan *job insecurity* (X1) dan *job stress* (X2) memberikna pengaruh yang signifikan pada *turnover intention*. Variabel *job insecurity* (X1) dan *job stress* (X2) memberikan pengaruh pada variabel *turnover intention* (Y) pada angka 37,6% namun selebihnya 62,4% mendapat pengaruh dari variabel lainnya.

**Kata kunci:** Job Insecurity, Job stress, Turnover Intention

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dari sebuah perusahaan yang menjadi penentu apakah akan berhasil atau gagal dalam meraih tujuannya. Menurut Ardana dkk. (2012), SDM adalah aset paling penting dan berharga yang dimiliki organisasi disebabkan manusia adalah orang yang paling bertanggung jawab atas kinerja suatu perusahaan. Perusahaan harus memberikan perhatian dan memperlakukan karyawannya dengan baik supaya bisa meraih tujuannya. Hal ini akan mencegah karyawan dengan kualifikasi yang sangat baik untuk merasa perlu pindah atau bahkan berhenti (*turnover intention*), yang terjadi ketika karyawan merasa tidak diperhatikan dalam perusahaan.

*Turnover intention* adalah suatu keadaan dimana pegawai dengan sengaja mencari atau mempunyai kecenderungan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain, dan *turnover* merupakan alasan pegawai meninggalkan tempat kerjanya Abdillah (2012). *Turnover* yang tinggi bisa memberikan dampak buruk pada perusahaan, termasuk ketidakstabilan dan ambiguitas mengenai keadaan tenaga kerja saat ini serta peningkatan biaya manajemen SDM, seperti perekrutan dan pelatihan ulang anggota perusahaan. Sartika (2014). Chen dan Francesco (2000) mengungkapkan dalam Dwiningtyas (2015) Indikator dalam mengukur *turnover intention* mencakup atas: 1) Mempunyai pemikiran untuk mengundurkan diri 2) Rasa ingin untuk mencari peluang baru 3) Rasa ingin untuk pindah dari organisasi dalam beberapa bulan kedepan. *Turnover intention* biasanya mendapat pengaruh dari satu diantara faktor, yakni *job insecurity* dan *job stress*.

*Job insecurity* (rasa tidak nyaman dalam pekerjaan) ialah keadaan seorang pekerja yang merasa terdapat ancaman pada pekerjaannya, seperti pengurangan jam kerja atau pemutusan hubungan kerja, dan merasa tidak yakin atau tidak aman terhadap pekerjaannya. Yunita dan Masdupi (2014) mendefinisikan rasa tidak nyaman dalam pekerjaan sebagai kondisi tidak mempunya individu untuk menjaga tingkat stabilitas yang diharapkan dalam lingkungan kerja yang berbahaya. Menurut JS Emberland (2010) mengungkapkan terdapat tiga indikator dalam *job insecurity*, yaitu: 1) Persepsi rasa tidak nyaman dalam pekerjaan (*Job Insecurity percetions*), 2) Ketidakpuasan terhadap rasa tidak nyaman dalam pekerjaan (*Job insecurity dissatisfaction*), 3) Perilaku rasa tidak nyaman dalam pekerjaan (*Job insecurity behaviors*).

Selanjutnya, *job stress* juga bisa memberikan pengaruh pada *turnover intention*. Menurut Antonius (2020) *job stress* adalah keadaan pikiran yang muncul ketika beban kerja dan kapasitas seseorang untuk menangani stres terkait pekerjaan tidak seimbang. Dengan kata

lain, seseorang mengalami stres kerja jika tugasnya melebihi kemampuan fisik dan psikologisnya. Karyawan yang mengalami banyak stres di tempat kerja dalam durasi waktu yang panjang akan merasakan bosan, tidak tertarik, dan frustrasi, sehingga menurunkan produktivitas mereka. Indikator *job stress* menurut Lait dan Wallance (2002) yaitu patah semangat (*discouraged*), berpikir ada hal-hal diluar kendali (*thinking things are out of control*), kewalahan (*overwhelmed*), menyerah (*giving up*), tidak bisa keluar dari pekerjaan (*unable to get out my work*), dan frustasi (*frustrated*).

Hotel Yuan Garden Pasar Baru adalah Hotel bintang empat yang memiliki lingkungan kerja yang dinamis dengan perubahan organisasional yang sering terjadi. Pada saat penulis melakukan prapenelitian, penulis menemukan dalam 6 bulan terakhir jumlah karyawan yang mengundurkan diri lebih banyak daripada yang bergabung. Hal tersebut bisa diperhatikan dari tabel data turnover karyawan dibawah ini:

Tercatat bahwa *turnover* paling besar terdapat pada bulan Mei, dimana 9 orang pekerja mengundurkan diri dari perusahaan melalui bermacam alasan. Hal ini memperlihatkan adanya turnover karyawan cukup signifikan dalam periode tersebut, diduga faktor-faktor yang memberikan pengaruh pada *turnover intention* yakni faktor *job insecurity* dan faktor *job stress*. Hal tersebut membuat penulis memiliki ketertarikan untuk mengangkat judul penelitian mengenai **“Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention di Hotel Yuan Garden Pasar Baru Jakarta Pusat”**.

## KAJIAN TEORITIS

### 1. Job Insecurity

Yunita dan Masdupi (2014) mengungkapkan, *job insecurity* ialah kondisi tidak mampunya seseorang untuk menjaga kestabilan yang tepat dalam situasi yang mempunyai potensi bahaya. Jika terjadi perubahan di dalam perusahaan, karyawan bisa mengalami kecemasan, goyah, dan ketidakstabilan pada sebuah organisasi. Indikator yang dipakai dalam melakukan pengukuran *job insecurity* menurut JS Emberland (2010) mencakup atas “Persepsi rasa tidak nyaman dalam pekerjaan (*Job Insecurity percetions*), Ketidakpuasan terhadap rasa tidak nyaman dalam pekerjaan (*Job insecurity dissatisfaction*), Perilaku tidak nyaman dalam pekerjaan (*Job insecurity behaviors*)”.

### 2. Job Stress

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018), *job stress* adalah situasi baik internal maupun eksternal yang menyebabkan stres, dan setiap orang yang mengalami depresi dan gejala yang dirasakan oleh semua orang yang mendapat tekanan. Indikator yang

dipakai dalam melakukan pengukuran *job stress* Menurut Lait dan Wallance (2002) mencakup atas” Patah semangat (*discouraged*), Berpikir ada hal-hal diluar kendali (*Thinking things are out of control*), Kewalahan (*Overwhelmed*), Menyerah (*Giving up*), Tidak bisa keluar dari pekerjaan (*Unable to get out my work*), Frustasi (*frustrated*)”.

### **3. Turnover Intention**

Menurut Abidin dkk (2018), *turnover intention* ialah rasa ingin atau niat karyawan mengundurkan diri dari pekerjaan dengan senang hati atas kemampuannya sendiri. Indikator yang dipakai dalam melakukan pengukuran *turnover intention* berdasarkan pendapat Chen dan Francesco (2000) dalam Dwiningtyas (2015) mencakup atas “Pemikiran untuk mengundurkan diri, rasa ingin untuk mencari lowongan, terdapat rasa ingin mengundurkan diri dari organisasi dalam beberapa bulan kedepan.”

## **METODE PENELITIAN**

Jenis dari penelitian yang dipakai pada penelitian ini yakni deskriptif kuantitatif melalui metode asosiatif kausal. Teknik untuk meraih data penelitian ini melalui penggunaan angket dan kuesioner dengan sampel yakni 60 responden dari *staff* Hotel Yuan Garden Pasar Baru. Kemudian instrument diuji validitas dan reabilitasnya melalui penggunaan *software* SPSS versi 27.00, uji persyaratan analisis pada penelitian ini mencakup pengujian normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Pengujian hipotesis melalui cara pengujian regresi linear berganda dan koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil**

Hasil dari penelitian ini mencakup atas : a) Deskriptif karakteristik dari responden, b) Deskriptif data variabel, c) Uji prasyarat analisis yang mencakup atas pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, d) Uji hipotesis.

#### **a. Deskriptif Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dilaksanakan, karakteristik dari reponden bisa diklasifikasikan didasarkan terhadap jenis kelamin. Informasi tersebut bisa diperhatikan pada Tabel 2:

**Tabel 2. Karakteristik Responden Didasarkan Terhadap Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-laki	52	86,7%
Perempuan	8	13,3%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27.00 (2023)*

Tabel 2 memperlihatkan dimana diraih informasi responden pada penelitian ini yakni laki-laki melalui banyaknya 52 responden dalam persentase 86,7% dan perempuan dengan banyak 8 orang dalam persentase 13,3%.

Berdasarkan dari penelitian yang sudah dilaksanakan, karakteristik dari responden bisa diklasifikasikan didasarkan terhadap usia. Informasi tersebut bisa diperhatikan pada Tabel 3:

**Tabel 3. Karakteristik Responden Didasarka Terhadap Umur**

No	Umur	Jumlah (F)	Presentase (%)
1	20-24 tahun	31	51,7
2	25-29 tahun	21	35
3	30-34 tahun	7	11,7
4	35-40 tahun	1	1,6
5	> 40 tahun	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27.00 (2023)*

Tabel 3 memperlihatkan dimana hasil olahan data karakteristik dari responden didasarkan terhadap usia diraih informasi dimana responden rentang umur 20-24 tahun jumlahnya 31 orang (51,7%), rentang umur 25-29 tahun jumlahnya 21 orang (35%), rentang umur 30-34 tahun jumlahnya 7 orang (11,7%) dan usia 35-40 tahun jumlahnya 1 orang (1,6%). Sehingga bisa diperhatikan dimana responden untuk penelitian pada Yuan Garden Pasar Baru Jakarta mayoritas berumur 20-24 tahun.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, karakteristik dari responden bisa diklasifikasikan didasarkan terhadap departemen. Informasi tersebut bisa diperhatikan pada Tabel 4:

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen**

No	Departemen	Jumlah (F)	Presentase (%)
1	Front Office	11	18,3
2	Housekeeping	18	30%
3	Food and beverage Service	12	20%
4	Food and beverage Product	7	11,7
5	Engeengering	12	20%
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27.00 (2023)

Tabel 4 memperlihatkan dimana hasil olahan data karakteristik responden didasarkan terhadap departemen diraih informasi dimana terdapat 11 responden (18,3%) dari departemen Front Office, lalu jumlahnya 18 responden (30%) dari departemen Housekeeping, jumlahnya 12 responden (20%) dari Food and beverage Service, selanjutnya terdapat 7 responden (11,7%) dari departemen Food and beverage product, jumlahnya 12 responden (20%) dari departemen engineering.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, karakteristik responden bisa diklasifikasikan didasarkan terhadap pengalaman bekerja. Informasi tersebut bisa diperhatikan pada Tabel 5:

**Tabel 5. Karakteristik Responden Didasarkan terhadap pengalaman bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase %
< 1 th	26	43,4%
1-2 tahun	20	33,3%
> 2 tahun	14	23,3%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27.00 (2023)

Tabel 5 memperlihatkan hasil dari olahan data karakteristik responden yang didasarkan terhadap pengalaman bekerja diraih informasi dimana mayoritas responden yang pengalaman bekerja < 1 tahun jumlahnya 26 orang (43,4%), lalu responden yang pengalaman bekerjanya 1-2 tahun jumlahnya 20 orang (33,3%) dan responden yang pengalaman bekerjanya >2 tahun jumlahnya 14 orang (23,3%).

**b. Deskriptif Data Variabel**

1) **Variabel Job Insecurity**

Variabel *job insecurity* yang mencakup atas 9 item yang sudah dilakukan pengujian pada validitas dan reliabilitasnya dan sudah dibagikan terhadap 60 orang responden bisa diperhatikan pada Tabel 6:

**Tabel 6. Skor Jawaban Responden Tentang Variabel Job Insecurity**

KATEGORI	KELAS INTERVAL	FREKUENSI	%
Sangat Baik	≥ 36	16	27
Baik	30 - < 36	13	22
Cukup Baik	24 - < 30	17	28
Buruk	18 - < 24	10	17
Sangat Buruk	< 18	4	7
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27.00 (2023)

Data di atas memberikan penjelasan dimana jawaban dari 60 responden untuk variabel *job insecurity* pada Hotel Yuan Garden Pasar Baru jumlahnya 27% untuk kategori sangat baik diraih frekuensi jumlahnya 16 jawaban, 22% untuk kategori baik diraih frekuensi jumlahnya 13 jawaban, 28% untuk kategori kurang baik diraih frekuensi jumlahnya 17 jawaban, 17% untuk kategori kurang baik diraih frekuensi jumlahnya 10 jawaban dan jumlahnya 7% untuk kategori sangat buruk diraih frekuensi jumlahnya 4 jawaban. Untuk melihat penilaian konsumen mengenai variabel *job insecurity* bisa ditinjau lewat hasil dari nilai rerata (mean) melalui penggunaan SPSS 27.00 pada angka 29,32 yang masuk dalam interval  $24 < 30$ . Hal tersebut memperlihatkan dimana variabel *job insecurity* masuk dalam kategori cukup baik.

## 2) Variabel *Job Stress*

Variabel *job stress* yang mencakup atas 6 item yang sudah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitasnya dan sudah dibagikan terhadap 60 orang responden bisa diperhatikan pada Tabel 7:

**Tabel 7. Skor Jawaban Responden Tentang Variabel *Job Stress***

KATEGORI	KELAS INTERVAL	FREKUENSI	%
Sangat Baik	$\geq 24$	14	23
Baik	$20 < 24$	12	20
Cukup Baik	$16 < 20$	16	27
Buruk	$12 < 16$	8	13
Sangat Buruk	$< 12$	10	17
<b>TOTAL</b>		60	100 %

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27.00 (2023)*

Hasil dari penelitian memberikan penjelasan dimana jawaban dari 60 responden untuk variabel *job stress* pada Hotel Yuan Garden Pasar Baru jumlahnya 23% untuk kategori sangat baik diraih frekuensi jumlahnya 14 jawaban, 20% untuk kategori baik diraih frekuensi jumlahnya 12 jawaban, 27% untuk kategori cukup baik diraih frekuensi jumlahnya 16 jawaban, 13% untuk kategori buruk diraih frekuensi jumlahnya 8 jawaban dan pada angka 17% untuk kategori sangat buruk diraih frekuensi jumlahnya 10 responden. Untuk meninjau pemberian nilai dari konsumen mengenai variabel *job stress* bisa diperhatikan lewat hasil nilai rerata (mean) melalui penggunaan SPSS

27.00 pada angka 18,32 yang masuk dalam interval  $16 - < 20$ . Hal tersebut memperlihatkan variabel *job stress* masuk dalam kategori kurang baik.

### 3) Variabel *Turnover Intention*

Variabel *turnover Intention* yang mencakup atas 6 item yang sudah dilakukan pengujian pada validitas dan reliabilitasnya dan sudah dibagikan terhadap 60 orang responden bisa diperhatikan pada Tabel 8:

**Tabel 8. Skor Jawaban Responden Tentang Variabel *Turnover Intention***

KATEGORI	KELAS INTERVAL	FREKUENSI	%
Sangat Baik	$\geq 24$	17	28
Baik	$20 - < 24$	25	42
Cukup Baik	$16 - < 20$	12	20
Buruk	$12 - < 16$	3	5
Sangat Buruk	$< 12$	3	5
<b>TOTAL</b>		60	100 %

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27.00 (2023)

Hasil dari penelitian memberikan penjelasan dimana jawaban dari 60 responden untuk variabel *turnover Intention* pada Hotel Yuan Garden Pasar Baru jumlahnya 28% untuk kategori sangat baik diraih frekuensi jumlahnya 17 jawaban, 42% untuk kategori baik diraih frekuensi jumlahnya 25 jawaban, 20% untuk kategori cukup baik diraih frekuensi jumlahnya 12 jawaban, 5% untuk kategori buruk diraih frekuensi jumlahnya 3 responden dan pada angka 5% untuk kategori sangat buruk diraih frekuensi jumlahnya 3 jawaban. Untuk meninjau pemberian nilai dari konsumen mengenai variabel *turnover Intention* bisa diperhatikan melalui hasil dari nilai rata-rata (mean) melalui penggunaan SPSS 27.00 pada angka 21,02 yang masuk dalam interval  $20 - < 24$ . Hal tersebut memperlihatkan variabel *turnover Intention* masuk dalam kategori baik.

### c. Uji Persyaratan Analisis

#### 1. Uji Normalitas

Tabel 9 memperlihatkan hasil dari pengujian normalitas yang dilaksanakan pada penelitian ini dengan memanfaatkan SPSS 27.00 :



**Tabel 9. Hasil Pengujian Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.408473
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.057
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27.00 (2023)

Residualnya jelas berdistribusi normal karena hasil signifikansi uji normalitas  $0,200 > 0,05$ .

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk penelitian ini taraf signifikan yang dipakai untuk menjadi dasar penolakan dan diterimanya kenormalan suatu distribusi yakni  $\geq 0,05$ . Perolehan uji heteroskedastisitas bisa diperhatikan pada Tabel 10:

**Tabel 10. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.930	1.040		3.779	<.001
	<i>Job Insecurity</i>	-.054	.053	-.206	-1.014	.315
	<i>Job Stress</i>	.022	.068	.067	.329	.744

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27.00 (2023)

Tabel 10 memperlihatkan variable *job insecurity* (X1) yang nilai sig sebesar 0,315 maknanya gejala heteroskedastisitas tidak muncul. Dan untuk variable *job stress* (X2) yang nilai sig sebesar 0,744 maknanya gejala heteroskedastisitas juga tidak muncul.

## 3. Uji Multikolinearitas

Nilai *tolerance* atau nilai VIF memperlihatkan adanya multikolinearitas dalam model regresi. Tabel 11 menyajikan data bahwa tidak munculnya multikolinearitas sebab *tolerance* kurang dari atau sama dengan 0,10 atau nilai VIF di bawah 10:

**Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficientsa			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Job Insecurity</i>	.414	2.471
	<i>Job Stress</i>	.414	2.471

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27.00 (2023)

Nilai *tolerance* pada variabel *job insecurity* kerja yang besarnya 0,414 dan nilai VIF yang besarnya 2,471 sesuai dengan hasil dari olahan data yang ditampilkan dalam Tabel 11. Sebaliknya nilai *tolerance* pada *job stress* kerja yang besarnya 0,417 dan nilai VIF yang besarnya 0,2471. Hal ini memperlihatkan bahwa multikolinearitas tidak muncul.

**4. Hasil Pengujian Hipotesis**

**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis**

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.422	1.818		5.734	<.001
	<i>Job Insecurity</i>	.426	.093	.729	4.562	<.001
	<i>Job Stress</i>	-.103	.119	-.138	-.861	.393

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27.00 (2023)

Perolehan koefisien regresi untuk variabel *job insecurity* (X1) besarnya 0.426 yang nilai Sig 0,001 < 0,05 dan variabel kualitas *job stress* (X2) yang besarnya -0,103 dimana nilai Sig 0,001 < 0,05. Hasilnya, nilai *turnover intention* akan terjadi kenaikan pada angka 0,426 jika nilai variabel *job stress* meningkat sebesar satu satuan, dan menjadi -0,103 apabila nilai variabel *job stress* meningkat sebesar satu satuan.

**Tabel 13. Hasil Uji Linear Berganda Uji F**

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451.540	2	225.770	18.775	<.000b
	Residual	685.444	57	12.025		
	Total	1136.983	59			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*  
 b. Predictors: (Constant), *Job Stress*, *Job Insecurity*

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27.00 (2023)

Perolehan nilai F hitung ialah 18.775 yang nilai Sig nya  $0,000 < 0,05$ . Variabel *job insecurity* (X1) dan *job stress* (X2) pada turnover intention (Y) memperlihatkan dampak secara simultan. Dapat diamati besarnya dampak dari variabel *job insecurity* (X1) dan *job stress* (X2) pada turnover intention (Y), tercantum pada Tabel 14:

**Tabel 14. Hasil R. Square**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.630 <sup>a</sup>	.397	.376	3.468
a. Predictors: (Constant), <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Stress</i>				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27.00 (2023)

Tabel 14 menunjukkan perolehan adjusted R Square yang besarnya 0,376, maknanya pengaruh variabel *job insecurity* (X1) dan *job stress* (X2) yang besar 37,6% terhadap *turnover intention* (Y), dan sisanya sebagai dampak dari faktor-faktor lainnya.

## 2. Pembahasan

Temuan dari penelitian yang telah dilaksanakan memberikan pemaparan bahwa ulasan terkait pengaruh *job insecurity* dan *job stress* pada *turnover intention* di Hotel Yuan Garden Pasar Baru. Berdasarkan pengujian yang sudah dilaksanakan oleh peneliti, disimpulkan bahwa variabel independen (*job insecurity*) memberikan pengaruh signifikan pada variabel dependen (*turnover intention*), sedangkan variabel independen (*job stress*) tidak menyumbangkan pengaruh yang signifikan pada variabel dependen (*turnover intention*) Adapun penjelasannya sebagai berikut :

### a. *Job Insecurity*

Temuan penelitian memberikan pemaparan dari 60 responden variabel *job insecurity* termasuk kategori cukup baik dengan perolehan nilai rata-rata (mean) yang diolah dengan SPSS 27.00 besarnya ialah 29,32, dengan posisi interval pada 24 - < 30 dengan persentase 28%. Hal ini ditinjau dari penilaian karyawan tentang indikator persepsi ketidakamanan kerja dan ketidakpuasan terhadap ketidakamanan kerja, menunjukkan kategori cukup baik, sedangkan untuk indikator perilaku ketidakamanan kerja menunjukkan kategori sangat baik. Temuan ini memperlihatkan bahwa responden merasa adanya kekhawatiran terhadap *job insecurity*. Artinya *job insecurity* di Hotel Yuan

Garden Pasar Baru masih memerlukan perhatian dari manajemen untuk meningkatkan keamanan kerja.

Peneliti menyarankan pihak manajemen Hotel Yuan Garden Pasar Baru untuk meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan dengan memberikan informasi yang jelas terkait stabilitas pekerjaan dan masa depan organisasi, implementasi program kesejahteraan karyawan yang dapat membantu meminimalisir tingkat stres dan kepuasan kerja mengalami peningkatan, dan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat berkontribusi terhadap ketidakamanan kerja, dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan

Hal ini sesuai pada teori yang disampaikan oleh Yunita dan Masdupi (2014), *job insecurity* ialah kondisi tidak mempunya seseorang untuk menjaga kestabilan yang diharapkan pada situasi bahaya. Jika terjadi perubahan di dalam perusahaan, anggota staf bisa mengalami kecemasan, gentar, dan ketidakstabilan. Hal ini disebabkan kekhawatiran mereka bahwa perubahan tersebut akan berdampak pada lingkungan kerja mereka.

#### **b. Job Stress**

Temuan penelitian memberikan pemaparan dari 60 responden variabel *job stress* termasuk kategori cukup baik dengan perolehan nilai rata-rata (mean) data yang diolah dengan SPSS 27.00 pada angka 18,32, dengan posisi interval 16 - < 20 dengan persentase 27%. Hal ini dapat dilihat dari penilaian karyawan tentang indikator patah semangat, menyerah, tidak bisa keluar dari pekerjaan, dan frustrasi, menunjukkan kategori cukup baik, sedangkan untuk indikator berpikir ada hal-hal diluar kendali dan kewalahan menunjukkan kategori baik. Maknany mayoritas responden merasakan tingkat *job stress* yang rendah. *Job stress* di Hotel Yuan Garden Pasar Baru dikatakan rendah karna berdasarkan analisis data diketahui bahwa sebanyak 43,4% responden adalah karyawan baru yang masih memiliki semangat tinggi dalam pekerjaan mereka. Hal ini memberikan indikasi bahwa semangat kerja yang tinggi dapat menciptakan energi positif, motivasi, dan komitmen pada pekerjaan, yang dapat meredam dampak potensial dari faktor-faktor stres kerja.

Peneliti menyarankan pihak manajemen Hotel Yuan Garden Pasar Baru dapat memelihara semangat kerja karyawan dengan cara memberikan

dukungan dan orientasi yang baik kepada karyawan baru, melakukan training dan adaptasi yang efektif dapat mempertahankan semangat kerja tinggi, menerapkan program pengembangan karyawan yang berkelanjutan untuk memelihara semangat kerja, seperti pelatihan keterampilan, pengembangan karir, dan kesempatan untuk pertumbuhan profesional, Membuat sistem penghargaan khusus untuk karyawan yang telah menunjukkan semangat kerja tinggi untuk dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan mereka terhadap pekerjaan, melakukan survei karyawan secara periodik untuk memonitor tingkat stres kerja dan mendeteksi perubahan yang mungkin terjadi seiring waktu.

Hal ini sesuai pada teori yang disampaikan oleh Mellanie dkk (2019), stres kerja ialah suatu keadaan yang dihasilkan dari interaksi antara orang-orang dan pekerjaan mereka, dimana ciri-cirinya tidak cocok dan perubahan yang tidak mempunyai kejelasan yang berlangsung pada organisasi.

### **c. *Turnover Intention***

Temuan penelitian memberikan pemaparan bahwa 60 responden variabel *turnover intention* termasuk kategori baik dengan perolehan nilai rata-rata (mean) data yang diolah dengan SPSS 27.00 dengan angka 21,02, posisi interval  $20 < 24$  dengan persentase 42%. Penilaian karyawan yang menunjukkan tanda-tanda akan mengundurkan diri, rasa ingin untuk mencari peluang baru, dan rasa ingin untuk keluar dari perusahaan dalam beberapa bulan ke depan, semuanya masuk pada kategori baik. Hal ini bisa dimaknai yakni adanya tingkat keinginan yang besar dari pekerja untuk mengundurkan diri dari organisasi. Artinya karyawan setuju dengan indikator-indikator yang ada korelasinya dengan *turnover intention* dan perlu menjadi perhatian serius bagi manajemen.

Peneliti menyarankan pihak manajemen Hotel Yuan Garden Pasar Baru untuk dapat mengatasi *turnover intention* di hotel Yuan Garden Pasar baru dengan langkah-langkah seperti meningkatkan keadilan organisasional jika ada ketidaksetaraan atau ketidakadilan yang dirasakan, manajemen perlu melakukan perbaikan untuk menciptakan lingkungan yang menyediakan peluang pengembangan karier yang jelas dan terstruktur bagi karyawan, meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan. seperti terbuka terhadap umpan balik karyawan, memahami kebutuhan mereka, dan

memberikan solusi untuk masalah-masalah yang muncul agar dapat membantu mengurangi tingkat turnover., merancang dan melaksanakan program retensi karyawan yang dapat mencakup insentif, tunjangan, atau pengakuan karyawan yang berkinerja baik. Program tersebut dapat menjadi motivator bagi karyawan untuk tetap tinggal di organisasi. Melatih dan mengembangkan kemampuan kepemimpinan manajemen. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan dukungan kepada karyawan.

Hal ini sesuai pada teori yang disampaikan oleh Abidin dkk (2018), *turnover intention* ialah kecenderungan atau niat pegawai untuk meninggalkan jabatannya sesuka hati dan atas kemauannya sendiri. *Turnover intention* merupakan keinginan atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. Beragam faktor bisa menjadi penyebab misalnya ketidakpuasan dengan pekerjaan, kesempatan karir yang kurang memadai, konflik lingkungan kerja, atau bahkan karena manajemen yang buruk.

**d. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* di Hotel Yuan Garden Pasar Baru.**

Temuan pengujian hipotesis mengungkap adanya pengaruh variabel *job insecurity* yang signifikan dan positif pada *turnover intention* di Hotel Yuan Garden Pasar Baru. Hasil ini memperlihatkan jika semakin tinggi *job insecurity* di Hotel Yuan Garden Pasar Baru maka bertambah besar niat dari pekerja untuk melepaskan pekerjaan (*turnover intention*). Hal ini juga relevan terhadap penelitian terdahulu oleh Selviana & Ferdian (2023) yang judulnya “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Grand Basko Hotel Padang “ yang memperlihatkan *job insecurity* memberikan pengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention*.

**e. Pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* di hotel Yuan Garden Pasar Baru.**

Temuan pengujian hipotesis mengungkap tidak terdapatnya pengaruh dari variabel *job stress* terhadap *turnover intention* di Hotel Yuan Garden Pasar Baru. Hasil ini menunjukkan jika stres dalam pekerjaan tidaklah menjadi sebab utama munculnya *turnover intention* untuk pekerja di Hotel Yuan Garden Pasar Baru, hal ini diduga karena sebanyak 43,4% karyawan adalah karyawan baru yang masih memiliki semangat tinggi dalam pekerjaan mereka.

Hal ini memberikan indikasi bahwa semangat kerja yang tinggi dapat menciptakan energi positif, motivasi, dan komitmen pada pekerjaan, yang dapat meredam dampak potensial dari faktor-faktor stres kerja. Temuan ini turut relevan terhadap hasil dari penelitian sebelumnya, yang dilaksanakan Heruwanto, Haripriana, dan Rasipan (2019) memperlihatkan stres kerja tidak ada korelasinya dengan niat untuk berhenti. Begitu pula stres kerja tidak ada hubungannya dengan niat keluar dari perusahaan, menurut penelitian Lompoliu, Nelwan, dan Lengkong (2020).

**f. Hasil dari pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention* di Hotel Yuan Garden Pasar Baru.**

Penelitian ini mengukur pengaruh dari *job insecurity* dan *job stress* pada rasa puas *turnover intention* di Hotel Yuan Garden Pasar Baru dengan menggunakan uji hipotesis memanfaatkan SPSS 27.00. Hasilnya memperlihatkan nilai F hitung yang kurang dari 0,05 ialah 18,775 dengan Sig. 0,000. Oleh sebab itu, bisa dinyatakan dimana variabel pengukur *job insecurity* (X1) dan variabel *job stress* (X2) mempunyai pengaruh yang besar pada variabel *turnover intention* (Y). Hal ini memperlihatkan dimana hipotesis (H3) yang mengungkapkan X1 dan X2 dengan bersamaan memberikan pengaruh pada Y bisa diterima.

Penelusuran selanjutnya menunjukkan koefisien regresi variabel X1 mempunyai nilai Sig yang besarnya 0,426. Sedangkan koefisien regresi variabel X2 yang besarnya -0,103 melalui nilai Sig 0,000 < 0,05. 0,000 kurang dari 0,05. Hal tersebut memperlihatkan setiap kenaikan satu satuan pada variabel *job stress* maka *turnover intention* akan naik sebesar -0,103, dan setiap kenaikan satu satuan pada variabel *job insecurity* maka tingkatnya akan bertambah pada angka 0,426. Selain itu nilai *Adjusted R Square* yang besarnya 0,376 memperlihatkan bahwa faktor lain memberikan pengaruh pada sisanya dengan persentase 37,6% dari variabel *job insecurity* dan *job stress* yang memberikan pengaruh pada variabel *turnover intention*. Secara keseluruhan, temuan ini mendukung penerimaan hipotesis (Ha). Temuan ini turut relevan

terhadap hasil dari penelitian sebelumnya, yang dilaksanakan Forendes, Adrian, Fiza dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stres* terhadap *Turnover Intention* di Imelda Hotel Waterpark- Convention Padang” yang menyatakan *Job Insecurity* dan *Job Stres* secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari temuan dan pembahasan yang sudah dilaksanakan sebelumnya mengenai pengaruh dari *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention* di Hotel Yuan Garden Pasar Baru, maka bisa diraih kesimpulan bahwa:

1. Variabel X1 (*job insecurity*) dari indikator yang sudah ditetapkan memperlihatkan dengan menyeluruh diraih nilai persentase pada angka 28% pada rentang 24 - < 30 dengan kategori cukup baik.
2. Variabel X2 (*job stress*) dari indikator yang sudah ditetapkan memperlihatkan dengan menyeluruh diraih nilai persentase pada angka 27% pada rentang 16 - < 20 dengan kategori cukup baik.
3. Variabel Y (*turnover intention*) dari indikator yang sudah ditetapkan memperlihatkan dengan menyeluruh diraih nilai persentase pada angka 42% pada rentang 20 - < 24 dengan kategori baik.
4. *Job insecurity* memberikan pengaruh yang Signifikan pada *turnover intention*. Hal ini mengartikan bahwa ketika bertambah tinggi *job insecurity* di Hotel Yuan Garden Pasar Baru maka bertambah tinggi niat karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan (*turnover intention*). Begitupun sebaliknya.
5. *Job stress* tidak memberikan pengaruh yang Signifikan pada *turnover intention*. Hal ini mengartikan bahwa stres kerja bukanlah hal utama yang bisa menimbulkan *turnover intention* bagi karyawan Hotel Yuan Garden Pasar Baru, hal ini diduga karna sebanyak 43,4% karyawan adalah karyawan baru yang masih memiliki semangat tinggi dalam pekerjaan mereka.
6. *Job insecurity* dan *job stress* memberikan pengaruh yang Signifikan pada *turnover intention* di Hotel Yuan Garden Pasar Baru pada angka 37,6%. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh secara simultan dari variabel *job insecurity* dan *job stress* pada variabel *turnover intention*.



Analisis pengaruh dari *job insecurity* dan *job stress* pada *turnover intention* di Hotel Yuan Garden Pasar Baru dilakukan memanfaatkan SPSS 27.00. Perolehan uji hipotesis memperlihatkan F hitung yang besarnya 18,775 dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian kesimpulannya variabel X1 (*job insecurity*) dan X2 (*job stress*) memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel Y (*turnover intention*). Disisi lain, hipotesis (H3) terkonfirmasi yang memperlihatkan X1 dan X2 dengan bersamaan memberikan pengaruh pada Y. Dengan nilai *Adjust R Square* yang besarnya 0,376 maka bisa diraih kesimpulan yakni dari variabel *job insecurity* dan *job stress* memberikan pengaruh pada *turnover intention*. menyumbang 37,6%, dan selebihnya mendapat pengaruh dari faktor lain.

## B. Saran

Temuan penelitian ini menghasilkan beberapa rekomendasi bagi manajemen Hotel Yuan Garden Pasar Baru, termasuk mengangkat status pekerja kontrak yang berkinerja baik menjadi staf tetap untuk menginspirasi anggota staf lainnya agar bekerja mencapai tujuan perusahaan dan menangani keluarnya perusahaan. Wawancara dengan karyawan yang akan keluar untuk mempelajari motivasi dan aspirasi mereka sehingga bisnis dapat memperoleh umpan balik yang mendalam.

Selain itu, manajemen waktu yang efektif dan penetapan tujuan yang relevan diperlukan bagi manajemen untuk mencegah karyawan merasa terlalu banyak bekerja atau stres karena banyaknya tanggung jawab mereka. Kenyamanan karyawan dan meningkatnya loyalitas terhadap organisasi akan berdampak pada penurunan niat untuk keluar secara bertahap.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, Fuad. 2012. Hubungan Kohevitass Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1(2),pp:52-58
- Abidin, dkk. 2018. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. Vol 8, No.9, September 2018, Hal 1-18
- Ardana, I komang, Ni Wayan Mujianti, I Wayan Mudiarta Utama, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama Yogyakarta: Graha Ilmu
- Dwiningtyas, 2015 “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang” . Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Jurnal (Belum Dipublikasikan).17:25.
- Novliadi, Ferry, 2009. Hubungan antara persepsi terhadap organisasi pembelajar dengan job insecurity pada karyawan. USU e-Repository.

- Emberland, J.S., & T. Rundmo. 2010 Implications of Job insecurity Perceptions and job insecurity Responses for Psychological Well-being, Turnover Intentions and Reported Risk Behavior. *Safety Science* No.48 Page 452-459.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Jufri, A. dan Mellanie. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention (Studi Kasus Karyawan Marketing PT. Jayamandiri Gemassejati Cabang Ciledug). *Jurnal Manajemen dan akuntansi*, XIV (2), 275-285.
- Lait, J., & Wallace, J. E, (2002). Stress at work: a study of organizational - professional conflict and unmet expectations. *Journal of industrial Relations*, 57 (3), 463-490
- Sartika, Dwi. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional. Terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2), pp:1-11
- Yunita, P. & Masdupi, E. (2014). Pengaruh kompensasi, Komitmen Organisasi dan Job Insecurity terhadap Intention to Turnover pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci (STIE SAK). *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 2(3), 1-11.