

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA CV MEKAR JAYA
MAKMUR LAMPUNG**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

**Resi Safitri
1412110145**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan bertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 6 november 2019



HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA CV MEKAR JAYA MAKMUR LAMPUNG

NAMA : RESI SAFITRI

NPM : 1412110145

JURUSAN : MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI pada Jurusan MANAJEMEN IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 27 September 2019



**Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing**

Linda Septarina Dra., M.M.

NIK. 30030603

**Menyetujui,
Ketua program studi**



Aswin, S.E., M.M.
NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 27 September 2019 telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul : **PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA CV MEKAR JAYA MAKMUR LAMPUNG.**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA, bagi mahasiswa :

Nama : RESI SAFITRI

NPM : 1412110145

Jurusan : MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan Lulus oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda Tangan

1. Dr. Lukmanul Hakim, S.E., M.Si Penguji I

2. Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc Penguji II

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis,
IIB Darmajaya

Dr. Faurani Santi Singgagerda, S.E., M.SE
NIK. 30040419



ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB INSECURITY AND WORK STRESS ON TURNOVER INTENTION IN CV. MEKAR JAYA MAKMUR LAMPUNG

By

RESI SAFITRI

Turnover intention is the desire of employees to quit their jobs aiming to get another job. The purpose of this study is to know the effect of job insecurity, job stress on employee turnover on the CV. Mekar Jaya Makmur Lampung. This research was conducted at CV. Mekar Jaya Makmur Lampung, The sample was taken as many as 32 people using the *non probability sampling* method where the sample determined based on desired criteria to become respondents in the study. The data collection was done by distributing questionnaires using *likert* scale. The analysis technique used was the multiple linear regression. The research result showed that the job security and the work stress simultaneously and significantly affected the turnover intention. The Job insecurity had a positive and significant effect on the employee turnover intention. The job stress had a positive and significant effect on the employee turnover intention.

Keywords: job insecurity, job stress, turnover intention

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	11
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.6 Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 <i>Job Insecurity</i>	14
2.1.1 Pengertian <i>Job Insecurity</i>	14
2.1.2 Indikator <i>Job Insecurity</i>	15
2.1.3 Dimensi <i>Job Insecurity</i>	16
2.1.4 Dampak <i>Job Insecurity</i>	16
2.2 Stres Kerja	17
2.2.1 Pengertian Stres <i>Kerja</i>	17
2.2.2 Indikator Stres Kerja	19
2.3 <i>Turnover Intention</i>	19
2.3.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	19
2.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> ..	22
2.3.3 Dampak <i>Turnover Intention</i>	23
2.3.4 Indikato – indikator <i>Turnover Intention</i>	24
2.4 Penelitian Terdahulu	24
2.5 Kerangka Pikir	27

2.6	Hipotesis	28
2.6.1	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X_1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	28
2.6.2	Pengaruh Stres Kerja (X_2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	30
3.2	Sumber Data	30
3.3	Metode Pengumpulan Data	31
3.4	Populasi dan Sampel	31
3.4.1	Populasi	31
3.4.2	Sampel	32
3.5	Variabel Penelitian	33
3.5.1	Variabel Independen	33
3.5.2	Variabel Dependen	33
3.6	Definisi Operasional Variabel	34
3.7	Uji Persyaratan Instrumen	36
3.7.1	Uji Validitas	36
3.7.2	Uji Realibilitas	37
3.8	Uji Persyaratan Analisis Data	38
3.8.1	Uji Normalitas	38
3.8.2	Uji Linieritas	38
3.8.3	Uji Multikolonieritas	39
3.8.4	Uji Autokorelasi	39
3.8.5	Uji Heteroskedastisitas	40
3.9	Metode Analisis Data	40
3.9.1	Uji Regresi Linier Berganda	40
3.10	Pengujian Hipotesis	41
3.10.1	Uji t	41
3.10.2	Uji f	42

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskripsi Data	41
4.1.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	44
4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
4.2	Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	50
4.2.1	Hasil Uji Validitas	50
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	52
4.3	Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	52
4.3.1	Hasil Uji Normalitas	52
4.3.2	Hasil Uji Linieritas	53
4.3.3	Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
4.3.4	Hasil Uji Autokorelasi.....	55
4.3.5	Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
4.4	Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda	57
4.5	Hasil Pengujian Hipotesis.....	58
4.5.1	Hasil Uji t	58
4.5.2	Hasil Uji F	60
4.6	Pembahasan	61

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan.....	64
5.2	Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1.1	Tabel Data pegawai CV. Mekar Jaya Makmur awal tahun 2018.....	5
1.2	Tabel Data Turnover Karyawan CV. Mekar Jaya Makmur.....	6
2.1	Tabel Penelitian Terdahulu	24
4.1	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.2	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
4.3	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
4.4	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
4.5	Tabel Hasil Jawaban Responden Variabel <i>Job Insecurity</i> (X1).....	46
4.6	Tabel Hasil Jawaban Responden Stres Kerja (X2)	47
4.7	Tabel Hasil Jawaban Responden Komitmen Organisasional (Y)..	49
4.8	Tabel Hasil Uji Validitas (X1)	50
4.9	Tabel Hasil Uji Validitas (X2)	51
4.10	Tabel Hasil Uji Validitas (Y)	51
4.11	Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....	52
4.12	Tabel Hasil Uji Normalitas	53
4.13	Tabel Hasil Uji Linieritas	54
4.14	Tabel Hasil Uji Autokorelasi	55
4.15	Tabel Hasil Uji Autokorelasi	55
4.16	Tabel Hasil Uji Korelasi	57
4.17	Tabel Hasil Uji Koefisien Regresi.....	57
4.17	Tabel Hasil Uji t.....	59
4.18	Tabel Hasil Uji F	60

DAFTAR GAMBAR

4.2 Tabel Hasil Uji F	56
-----------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang penting disebuah organisasi. Organisasi perlu mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (Anis *et al.*, 2013). Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam sebuah bisnis.

Ardana dkk., (2012:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan. (ni ketut, 2016).

Persoalan-persoalan sumber daya manusia yang seringkali muncul dan menghambat kinerja perusahaan diantaranya adalah *turnover*. Keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan di dalam organisasi. *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan

dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang (Low et al, 2001).

Fenomena perkembangan organisasi dimasa ini menemui permasalahan dalam hal perputaran karyawan (*turnover*). Permasalahan *turnover* di Indonesia belum dapat terselesaikan, dan masih menjadi suatu hal yang berbahaya bagi setiap perusahaan. Fenomena yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung yang ditimbulkan oleh berbagai macam bentuk perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah *turnover intention* yang berujung pada keputusan karyawan pindah kerja. *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang berkaitan dengan perilaku karyawan, meliputi absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang berbeda dari biasanya.

Turnover yang tinggi pada suatu perusahaan dapat mengganggu produktifitas perusahaan, menurunkan kepuasan kerja bagi karyawan yang masih bertahan diperusahaan, dan dapat menimbulkan pandangan negatif tentang perusahaan yang mengalami turnover tersebut (Feinstein dan Harrah;2013).

Sikap lain yang secara simultan muncul dalam individu ketika muncul *turnover intention* adalah berupa keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik (Russ dan McNeilly, 1995 dalam Widodo,Rohadi, 2010)

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Abdullah et al., 2012). Kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi perusahaan (ida bagus, 2017).

Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro 1999).

Pembahasan tentang *turnover* ini memang suatu masalah yang klasik, dimana hal ini pasti menimpa atau dialami oleh setiap organisasi atau perusahaan. Masalah klasik tersebut tidak terlepas dari seputar pengunduran diri, pindah ke perusahaan lain, pemberhentian atau kematian karyawan. Sebenarnya, keluarnya karyawan dikarenakan pemberhentian karyawan yang disebabkan ketidakefektifan karyawan itu sendiri merupakan suatu hal yang positif bagi perusahaan. Sebaliknya, kalau keluarnya karyawan tersebut disebabkan pengunduran diri dan kebijakan perusahaan yang tidak tepat maka hal ini menjadi permasalahan bagi perusahaan karena dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah (Hollenbeck dan Williams 1986), namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi.

Turnover intention haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan berdampak cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana, 2000 dalam Septiari dan Ardana, 2016).

Turnover Intention memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013). Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. (syarifah 2014).Perputaran karyawan yang tinggi tentunya akan mengganggu jalannya operasional perusahaan dan pada gilirannya akan berpengaruh pada target yang dicapai.

Fenomena yang mengindikasikan *turnover* kini sedang maraknya terjadi pada beberapa perusahaan yang ada di Indonesia tidak terkecuali, CV Mekar Jaya Makmur Berdasarkan sumber yang peneliti dapat dari bapak Basuki Rahmat selaku Manajer di CV Mekar Jaya Makmur, yang memiliki 68 karyawan pada masing – masing posisi. Adapun data karyawan CV Mekar Jaya Makmur sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Pegawai CV Mekar Jaya Makmur Awal Tahun 2018

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Helper	7
2	Driver	9
3	Gudang	19
4	Salesmen	8
5	Administrasi	3
6	Kasir	2
7	Distributor sales supervisor	2
8	Oprastional manager	1
9	Satpam	5
10	Sales distributor	6
11	Operator sales /Admin sales	2
12	Kolektor	2
13	kebersihan	2
Jumlah		68

Selain itu data yang menunjukkan tingkat keluar masuknya karyawan pada CV Mekar Jaya Makmur pada tahun 2016 terdapat tingkat *turnover* sebesar 5,7% Hal tersebut, dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 1.2

Data *Turnover* Karyawan CV Mekar Jaya Makmur Tahun 2016 sd 2018

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase turnover
2016	80	4	8	76	5.1%
2017	76	4	8	72	5,4%
2018	72	3	7	68	5,7%

Dari tabel 1.1 tersebut dapat dihitung presentase tingkat *turnover* karyawan pada CV Mekar Jaya Makmur Lampung dengan menggunakan rumus *LTO* (*labour turnover*). Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *Turnover* sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\sum(\text{yang keluar} - \text{yang diterima})}{\frac{1}{2} \sum(\text{Karyawan awal} + \text{Karyawan akhir})} \times 100\%$$

(Malayu, Hasibuan : 2005,p.53)

tingkat *turnover* karyawan CV Mekar Jaya Makmur Desa Batanghari Ogan yang mengalami tingkat fluktuasi paling tinggi terjadi pada tahun 2018 yang mencapai angka 5,7%. Berdasarkan data tersebut, dapat digambarkan bahwa, sejak tahun 2016 sampai tahun 2018, tingkat *turnover* pada CV Mekar Jaya Makmur cukup tinggi. Selama satu tahun terakhir, *turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2018, dimana 7 orang karyawan keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan. *Turnover* karyawan yang cukup tinggi mengakibatkan tidak sebandingnya antara karyawan yang masuk dan yang keluar,.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan berakibat pada organisasi atau perusahaan tersebut, seperti : Biaya penarikan karyawan, hal ini menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian dan biaya latihan. hal ini menyangkut waktu

pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

Turnover intention dikatakan sebagai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beragam variabel yang ada dalam organisasi (Lambert, 2006). Minanti et al., (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *job insecurity*, dan stres kerja.

tingkat pendidikan SMA/SMK/Sederajat sebanyak 26 orang dengan presentase 81,3 persen dan mayoritas karyawan memiliki jangka waktu bekerja selama 0-1 tahun dengan presentase 71,9 persen, artinya kemungkinan tingkat pendidikan dan lama bekerja memiliki hubungan dengan *job insecurity* dan Stres kerja karena kecenderungan karyawan dengan tingkat pendidikan yang tergolong rendah dan masa kerja yang masih belum terlalu lama membuat seringkali karyawan mendapatkan tekanan baik dari pimpinan maupun rekan sejawat yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut sehingga membuat mereka dihadapkan dalam kondisi *job insecurity*. Kondisi seperti ini akan membuat karyawan merasa tidak berdaya dengan munculnya ancaman di dalam pekerjaannya karena banyaknya tekanan dan beban kerja yang diberikan sehingga pada akhirnya mengakibatkan timbulnya rasa stres kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity*. Menurut Ashford et al. (1989) dalam Ratnawati dan Kusuma (2002), menyatakan *job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Perasaan tersebut dapat menyebabkan efek terhadap keinginan pindah kerja karyawan.

Greenhalgh dan Rosenblatt (1989) dalam Ratnawati dan Kusuma (1999), mendefinisikan sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan

berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin terancam, gelisah, dan tidak aman karena adanya perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta imbalan yang diterimanya dari organisasi.

Ketidakamanan kerja dianggap sebagai fase pertama sebelum kehilangan pekerjaan dan terjadi dalam konteks perubahan organisasional (Bosman *et al.*, 2005). Ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting, sehingga karyawan yang merasa aman dan tidak terancam dalam bekerja akan menikmati kepuasan kerja yang tinggi sehingga kecil kemungkinannya untuk berkeinginan pindah pekerjaan (Utama dkk., 2015). (Suciati dkk., 2015 dalam Setiawan dan Putra, 2016).

Hasil penelitian Ameen *et al.* (1995), dan Iriana *et al.* (2004) pada akuntan pendidik menemukan bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan positif terhadap keinginan berpindah kerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* sebagai factor yang secara langsung mempengaruhi keinginan berpindah kerja. Tetapi penelitian yang dilakukan Pasewark dan Strawser (1996) melalui pengujian *path analysis*, menemukan bahwa *job insecurity* bukan prediktor langsung terhadap keinginan berpindah kerja.

Adkins *et al.*, (2001) menyatakan beberapa dimensi dari *job insecurity* adalah yang pertama, menyangkut tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dirasakan pegawai di tempat kerja. Kedua, kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan, segala kecemasan pada pegawai kontrak tentang perubahan negatif yang mungkin terjadi pada perusahaan misalnya penurunan penjualan yang berdampak pada penurunan produksi, ini juga dapat berdampak pada kelangsungan pekerjaan pegawai karena penurunan produksi berarti penurunan jumlah beban kerja organisasi yang biasanya akan

diikuti dengan perampingan organisasi. Ketiga, ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman, indikator ini lebih berfokus pada tingkat ketidakberdayaan yang dirasakan pegawai saat terjadi perubahan pada organisasi yang memberikan ancaman pada kelangsungan karir mereka.

Selain faktor *job insecurity*, stres kerja juga dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut Effendi (2002:303) mengemukakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. (ida bagus 2017).

Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini, yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan atau pun organisasi (Safaria, 2011). Wijaya (2014) menyebutkan dampak yang ditimbulkan dari stres kerja, yaitu: pertama, stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun. Kedua, kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja. Ketiga, stres kerja cenderung membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen. Keempat, karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman. Kelima, karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban kerja yang cukup berat.

Menurut Handoko (2001) pada akhirnya stres yang terlalu besar, prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan- keputusan dan perilakunya tidak teratur dan akibat paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol karena sakit atau melarikan diri/ pindah kerja (*turnover*) dan mungkin berhenti. Stres kerja sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*, apabila stres kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi maka, hal tersebut dapat meningkatkan *turnover intention*, begitupun sebaliknya apabila tingkat stress kerja

karyawan rendah maka hal tersebut dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Setiawan dan Putra (2016) dengan judul pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan legian village hotel hasil penelitian membuktikan bahwa *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain itu, penelitian Septiari dan Ardana (2016) menganalisis pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada hotel asana agung putra bali menyebutkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali, dan stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali.

Raman et.al (2013) yang membuktikan ternyata stres kerja bukan sebagai factor kontributor terhadap *turnover intention*. Pada penelitian yang berbeda, penelitian Suhanto (2009) membuktikan hasil yang sebaliknya yakni stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan ini sesuai dengan dugaan penulis bahwa faktor Stres kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kecenderungan karyawan untuk keluar (*turnover intention*). Hal ini dikarenakan, tingkat psikologis karyawan yakni stres karyawan semakin tinggi tiap tahunnya, yakni ketidakpastian kelanjutan pekerjaan mereka di perusahaan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Septiari dan Ardana (2016), dengan perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu, penulis melakukan penelitian pada CV Mekar Jaya Makmur yang akan menjadi populasi penelitian ini. Dengan memfokuskan pada *job insecurity* dan stres kerja sebagai faktor yang diduga berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan dengan beberapa jurnal dari penelitian sebelumnya serta mencoba mengkaitkan dengan fakta permasalahan yang terjadi pada CV Mekar Jaya Makmur, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*”**”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*?
2. Bagaimana pengaruh Stress terhadap *Turnover Intention*?
3. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* dan stress terhadap *Turnover Intention*?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subyek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV Mekar Jaya Makmur lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah *Job Insecurity*, Stres Kerja dan *Turnover Intention*.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah CV Mekar Jaya Makmur yang beralamat Desa Batang Hari Ogan Kec. Tigeneneng Kab. Pesawaran.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian akan dilaksanakan selama 6 bulan yaitu dari bulan mei 2019 sampai dengan bulan oktober 2019.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah manajemen sumber daya manusia, *Job Insecurity*, Stres Kerja, serta *Turnover Intention*.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan antara lain:

1. Untuk Menguji pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* .
2. Untuk Menguji pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.
3. Untuk Menguji pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan *Job Insecurity*, Stres Kerja dan *Turnover Intention*.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Bagi CV Mekar Jaya Makmur (Unilever), penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal – hal yang membuat *Turnover Intention* menurun.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi dan materi pembelajaran bagi perpustakaan Mahasiswa fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap Bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Trunover Intention* pada CV Mekar Jaya Makmur (Unilever)”

1.6.2 Bab II: Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Manajemen sumber daya manusia, *Job Insecurity*, Stres Kerja , *Turnover Intention* , penelitian terdahulu dan kerangka piker serta hipotesis.

1.6.3 Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai *Job Insecurity*, Stres Kerja dan *Turnover Intention* pad CV Mekar Jaya Makmur (Unilever).

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Trunover Intention* pada CV Mekar Jaya Makmur (Unilever).

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Job Insecurity*

2.1.1 Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Rowntree (2005) Ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

Menurut Saylor (2004) *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) seseorang.

Pekerjaan yang berjangka pendek (kontrak) akan mengakibatkan ketidakpastian. Menurut Green (2003) *job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan.

Menurut Green (2003) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, kondisi di luar lingkungan kerja, dan diri pribadi. Lebih lanjut, Saylor (2004)

berpendapat bahwa aspek-aspek *job insecurity* meliputi ketakutan akan kehilangan (Hanafiah Mohammad,2014).

Smithson dan Lewis (2000), dimana menurutnya *job insecurity* muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Greenhalgh dan Rosenbaltt (1984) dalam Ratnawati dan Kusuma (2002) mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Sedangkan menurut Ashford et al. (1989) dalam Toly (2001), *job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, *stress*, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan (Ratnawati dan Kusuma ,2002 dalam Utami dan Bonusyeani, 2009).

2.1.2 Dimensi *Job Insecurity*

Adkins *et al.*, (2001) menyatakan beberapa dimensi dari *job insecurity* adalah

1. kemungkinan kehilangan pekerjaan, menyangkut tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dirasakan pegawai di tempat kerja.
2. kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan, segala kecemasan pada pegawai kontrak tentang perubahan negatif yang mungkin terjadi pada perusahaan misalnya penurunan penjualan yang berdampak pada penurunan produksi, ini juga dapat berdampak pada kelangsungan pekerjaan pegawai karena penurunan produksi berarti penurunan jumlah beban kerja organisasi yang biasanya akan diikuti dengan perampangan organisasi.

3. ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman, indikator ini lebih berfokus pada tingkat ketidakberdayaan yang dirasakan pegawai saat terjadi perubahan pada organisasi yang memberikan ancaman pada kelangsungan karir mereka.

2.1.3 Dampak *Job Insecurity*

Menurut Sverke, Hellhren, dan Naswal (2002) dalam penelitiannya menemukan beberapa dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurutya, dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover*).

Adkins *et al.*, (2001) menyatakan beberapa dimensi dari *job insecurity* adalah yang pertama, kemungkinan kehilangan pekerjaan, menyangkut tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dirasakan pegawai di tempat kerja. Kedua, kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan, segala kecemasan pada pegawai kontrak tentang perubahan negatif yang mungkin terjadi pada perusahaan misalnya penurunan penjualan yang berdampak pada penurunan produksi, ini juga dapat berdampak pada kelangsungan pekerjaan pegawai karena penurunan produksi berarti penurunan jumlah beban kerja organisasi yang biasanya akan diikuti dengan perampingan organisasi. Ketiga, ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman, indikator ini lebih berfokus pada tingkat ketidakberdayaan yang dirasakan pegawai saat terjadi perubahan pada organisasi yang memberikan ancaman pada kelangsungan karir mereka.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini, yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan ataupun organisasi. Dampak yang ditimbulkan dari stres kerja, yaitu : pertama, stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan menurun. Kedua, kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja. Ketiga, stres kerja cenderung membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen. Keempat, karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman. Kelima, karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban pekerjaan cukup berat.

Luthans (2008) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Effendi (2002:303) mengemukakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Sedangkan Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan Stres sebagai berikut *Stress is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resources related to what the individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important.* Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan

keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres berkaitan dengan tuntutan/*demand* dan sumbernya daya/*resources*.

Tantra dan Larasat, (2015) menjelaskan secara umum penyebab stres bersumber intrinsik pekerjaan, mencakup tuntutan fisik seperti kebisingan, vibrasi dan higienitas, sedangkan pada tuntutan tugas mencakup kerja shift/kerja malam, beban kerja, kondisi kerja yang sedikit menggunakan aktifitas fisik, waktu kerja yang sempit dan penghayatan risiko pekerjaan, kemudian faktor sosial yaitu peran dalam organisasi, setiap pekerja diharapkan bekerja sesuai perannya yang artinya memiliki tugas dan aturan yang ditetapkan atasannya, pengembangan karir, terdiri dari promosi kejenjangan yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, tingkat keamanan kerja yang kurang, ambisi karir yang terhambat, hubungan relasi, terdiri atas hubungan dengan atasan, tim kerja, bawahan dan kesulitan mendelegasikan pertanggungjawaban, struktur organisasi dan iklim kerja, dukungan sosial. Abdurrahman (2006).

Danang dan Burhanuddin (2011) menguraikan bahwa gejala stres dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu pertama gejala fisiologis. Gejala Psikologis lain akibat stres dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas yang tidak jelas, serta wewenang dan tanggungjawab juga tidak jelas, dapat menimbulkan stres atau ketidakpuasan, ketiga gejala perilaku, individu yang mengalami stres cenderung akan mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran karyawan, disamping perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, konsumsi alkohol, bicara gagap, kegelisahan/*anxiety*, dan tidur tidak teratur. (Nasution. M.I, 2017)

Penyebab stres kerja ada berbagai macam seperti 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, dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (Mangkunegara, 2009).

2.2.2 Indikator Stres Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian menggunakan indikator menurut Mangkunegara (2000), yaitu:

1. Beban kerja, yaitu sekumpulan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Waktu kerja, yaitu suatu periode waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi.
3. Umpan balik yang didapatkan, yaitu suatu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan.
- 4) Tanggung jawab, yaitu keadaan wajib memikul dan menanggung semua konsekuensinya yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang diemban.

2.3 Turnover Intention

2.3.1 Pengertian Turnover Intention

Turnover Intention adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto 2012,p:23). Arti *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane dalam Putriani,2014,p:30)

Turnover intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma,2013,p:1). Perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi menurut (Sudiro,2011,p:152). Di dalam arti yang luas, *turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.

Menurut Harnoto (2002), *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Serupa dengan pendapat yang dikemukakan Harnoto (2002), dan Mobley (2000), menambahkan bahwa intensi *turnover* adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah moneter organisasi.

Kemudian Booth dan Hamer (2007), mengartikan *turnover intention* merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi. Kemudian Melky (2015) *turnover intention* adalah suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan.

Turnover merupakan kenyataan akhir yang dihadapi organisasi yakni jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Abdillah (2012) menyatakan *turnover intention* merupakan suatu posisi dimana karyawan memiliki keinginan atau niat untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaan yang berbeda. Dampak negatif *turnover* adalah dampak terhadap biaya organisasi yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, serta pelatihan personil baru, ditambah lagi *turnover* dapat menyebabkan penurunan efektivitas dan produktivitas kinerja karyawan karena telah kehilangan rekan kerjanya (Jha, 2010).

sama dengan keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. *Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013 dalam Nazenin, Palupiningdyah, 2014).

Keinginan berpindah kerja menurut Suwandi dan Indriantoro (1999) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Pasewark dan Strawser (1996) mendefinisikan keinginan berpindah kerja mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. (Utami dan Bonusyeani, 2009).

2.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2000), ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah

kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* (Price dalam Kusbiantari 2013,p:94) terdiri dari:

- a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:
 1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
 2. Kesempatan kerja, Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention* nya.

- b. Fakor individual yang terdiri dari:
 1. Kepuasan kerja, semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intense *turnover*-nya.
 2. Komitmen terhadap lembaga, semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja, semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
 4. Niat untuk tetap tinggal, semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 5. Pelatihan umum/ peningkatan kompetensi, Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 6. Kemauan bekerja keras, Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya, semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku peluang kerja lain.

2.3.3 Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Manurung dan Ratnawati, 2013,p.1). Dampak *turnover* bagi perusahaan (Dharma 2013,p:3) adalah :

1. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.
2. Biaya latihan.Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

2.3.4 Indikator – indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut (Chen dan Francesco dalam Dharma 2013,p:4) yang meliputi :

1. Pikiran untuk keluar
ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
2. Keinginan untuk mencari lowongan Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Independen	Dependen		
1	Septiari dan ArdanaV ol.5.No.10 (2016)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan pada hotel asana agung putra bali	<i>Job Insecurity</i> (X_1), Stres Kerja (X_2)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis regresi linier Berganda.	bahwa <i>job insecurity</i> dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

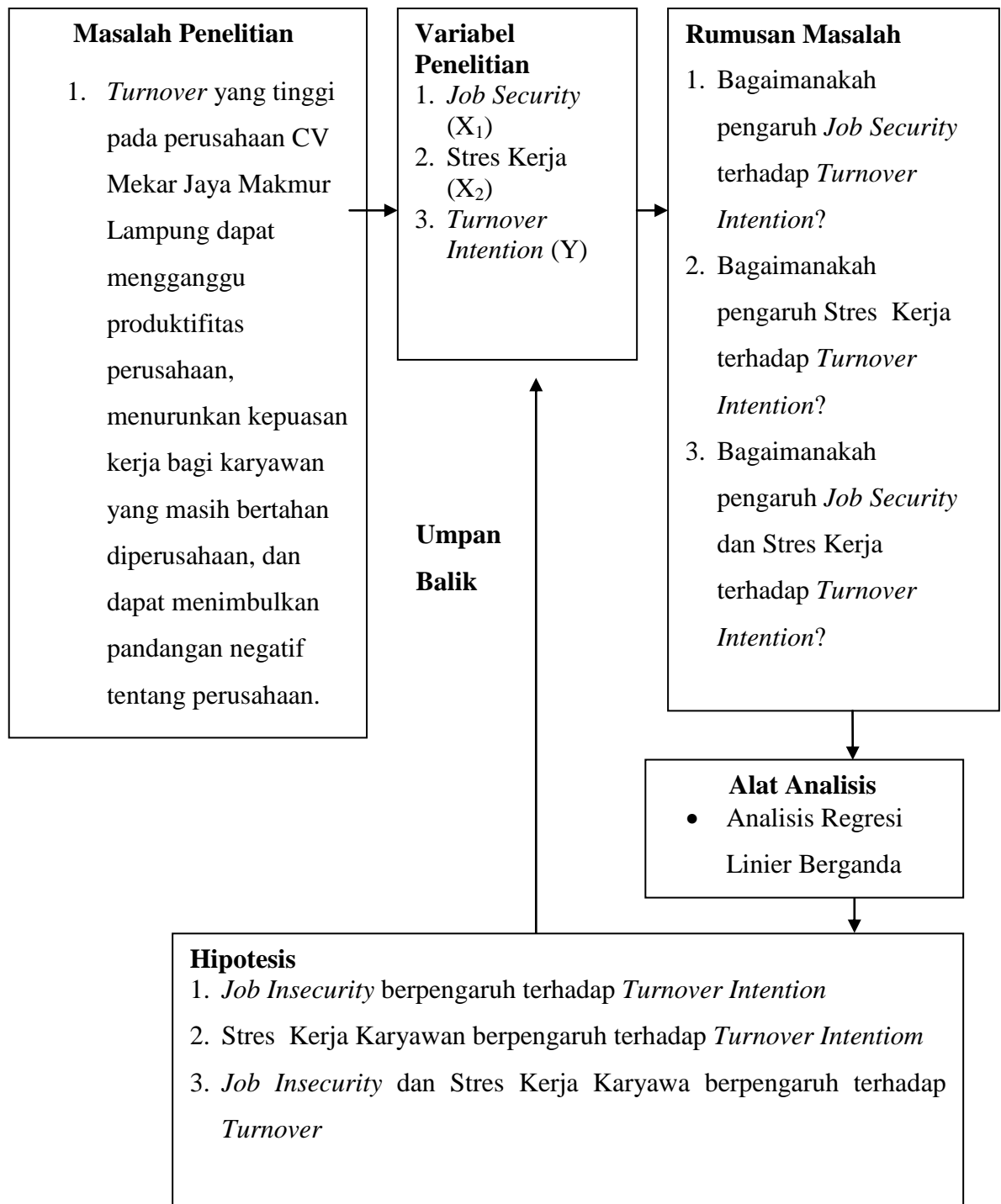
2	Hanafiah . Vol.1. No.3 (2014)	Pengaruh Kepuasan kerja dan Ketidakamanan Kerja (<i>job insecurity</i>) dengan Intensi pindah Kerja (<i>turnover</i>) pada karyawan PT. Buma Desa Suaran kec. Sambaliung Kabupaten Berau	Kepuasan Kerja (X_1), Ketidakaman an Kerja(X_2),	<i>Trunover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Ketidakmana n Kerja memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> .
3	Nasution . Vol. 7. No.3 (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Pusat	Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .

		Malang)				
4	Khaidir. Vol. 3. No.4 (2016)	Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> studi pada karyawan kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin	Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3)	<i>Turnover Intention (Y)</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam mengembangkan penelitian. Pada penelitian ini peneliti mengembangkan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan Septiari dan Ardana (2016), Hanafiah (2014), Nasution (2017) dan Khaidir (2016) yang bergerak dibidang perhotelan, audit dan jasa pengiriman. Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan objek yang berbeda yaitu pada Perusahaan dagang yang ada di Lampung.

2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



2.6 Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konseptual di atas, dapat ditarik menjadi hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

H1 : Diduga *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H2 : Diduga stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2.6.1 Pengaruh *Job Insecurity* (X₁) Terhadap *Turnover Intention* (Y).

Ashford et al. (1989) dalam Ratnawati dan Kusuma (2002), menyatakan *job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Perasaan tersebut dapat menyebabkan efek terhadap keinginan pindah kerja karyawan. Greenhalgh dan Rosenblatt (1989) dalam Ratnawati dan Kusuma (1999), mendefinisikan sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin terancam, gelisah, dan tidak aman karena adanya perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta imbalan yang diterimanya dari organisasi..

Hasil pengujian hipotesis variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*, menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan dari variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Ini berarti semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka semakin besar pula resiko karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Gunalan dan Adnan (2015) yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang positif terhadap *turnover intention*. Hasil ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sora et al. (2010) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap intensitas karyawan untuk keluar dari perusahaan.(Setiawan dan Putra, 2016).

2.6.2 Pengaruh Stres Kerja (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Pekerjaan – pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas yang tidak jelas, serta wewenang dan tanggung jawab juga tidak jelas, dapat menimbulkan stres atau ketidakpuasan sehingga, individu yang mengalami stres cenderung akan mengalami perubahan produktifitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan / *turnover intention*. Dalam *theory of reasoned action* dijelaskan bahwa manusia tidak selalu bertindak seperti apa yang ia harapkan/inginkan. Dari hal tersebut, ternyata dapat dihubungkan dengan respon karyawan terhadap pekerjaannya.

Dari respon tersebut maka akan terlihat apakah karyawan merasa nyaman dalam bekerja atautkah karyawan mengalami stres kerja. Apabila karyawan mengalami stres kerja maka akan dapat meningkatkan niat karyawan untuk berpindah tempat. kerja Stres kerja sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*, apabila stres kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi maka, hal tersebut dapat meningkatkan *turnover intention*, begitupun sebaliknya apabila tingkat stres kerja karyawan rendah maka hal tersebut dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian (Nazenin dan Palupiningdyah, 2014) terbukti bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_2 : Stres kerja (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Siyono2011,p.12). Jenis penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik.

Sedangkan, metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Metode *asosiatif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu atau lebih *variabel independen* (variabel bebas) dengan *variabel dependen* (variabel terikat) (Sugiyono 2011,p.24). Penelitian ini menggunakan metode *asosiatif* dikarenakan pada penelitian ini akan menguji pengaruh antara variable *Job Insecurity* (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

3.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa data hasil wawancara dan hasil jawaban pada kuisisioner yang diberikan kepada karyawan CV Mekar Jaya Makmur

2. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa jurnal – jurnal penelitian terdahulu serta buku – buku yang berhubungan dengan *Job Insecurity*, Stres Kerja dan *Turnover Intention*.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Kepustakaan (*library research*) dalam penelitian ini menggunakan Jurnal – Jurnal penelitian terdahulu serta buku – buku yang berhubungan dengan *Job Insecurity*, Stres Kerja dan *Turnover Intention*.
2. Studil lapangan (*field reasearch*) dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara dan penyebaran kuisisioner penelitian. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala Likert. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya(Sugiyono 2011, p:298). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai CV Mekar Jaya Makmur yang berjumlah 68 karyawan.

Data karyawan CV.Mekar Jaya Makmur Lampung.

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Helper	7
2	Driver	9
3	Gudang	19
4	Salesmen	8
5	Administrasi	3
6	Kasir	2
7	Distributor sales supervisor	2
8	Oprastional manager	1
9	Satpam	5
10	Sales distributor	6
11	Operator sales /Admin sales	2
12	Kolektor	2
13	kebersihan	2
Jumlah		68

3.4.2 Sampel

Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. *Non probability sampling* merupakan tehnik pengambilan sempel yang tidak memberikan peluang/ kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, Dalam penelitian ini perusahaan yang menjadi sampel dipilih berdasarkan *Purposive Sampling* (kriteria yang dikehendaki). Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Data Pegawai kontrak CV Mekar Jaya Makmur Lampung Awal Tahun
2018**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Helper	5
2	Driver	6
3	Gudang	12
4	Salesmen	4
5	Administrasi	1
10	Sales distributor	3
11	Operator sales /Admin sales	1
Jumlah		32

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono: 2011, p:39).

3.5.1 Variabel Bebas / Independent

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), (Sugiyono 2011, p.39). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah *Job Insecurity* (X_1) dan Stres Kerja (X_2).

3.5.2 Variabel Terikat / Dependent

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, (Sugiyono 2011, p.39). Dalam hal ini yang mejadi variabel terikat adalah *Turnover Intention* (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel (Riduwan dan Kuncoro 2008, p:148). Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2008, p.149). Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.6
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Job Insecurity</i> X ₁)	perasaan tegang gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja	ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan.	1. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan. 2. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan. 3. Ketidakberdayaan`	interval

<p>Stres Kerja (X₂)</p>	<p>Luthans (2000), mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.</p>	<p>keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>stressor</i> lingkungan fisik 2. <i>stressor</i> individu 3. <i>stressor</i> kelompok 4. <i>stressor</i> organisasi. 	<p>interval</p>
<p><i>Turnover Intention</i> (Y)</p>	<p><i>Turnover Intention</i> adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan</p>	<p>Sikap yang muncul dari dalam diri karyawan CV Mekar Jaya Makmur untuk mencari pekerjaan yang baru.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pikiran untuk keluar. 2. Keinginan mencari Lowongan. 2. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. 	<p>interval</p>

	yang akan datang, enambulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang,dan dua tahun yang akan datang(Dharma,2013,p.1).			
--	--	--	--	--

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu *Job Insecurity* (X_1),Stres Kerja(X_2), danvariabel (Y) *Turnover Intention*. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan sesuatu instrumen. Sesuatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah(Sugiyono2011, p.211). Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada karyawan CV Mekar Jaya Makmur.

Dalam uji ini sampel yang dipakai karyawan. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment*. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau α sebesar 0,05.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrumen valid.
Bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrumen tidak valid.
2. Bila probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrumen valid.
Bila probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen tidak valid.
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21*).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut, (Sugiyono 2011, p.183). Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.

Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada responden. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 (*Statistical Program and Service Solution*). Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = Reabilitas instrument
 $\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians kortiap item
 k = Banyaknyasoal
 σ_t^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi

Tabel 3.3
Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2008)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji keberadaan distribusi normal dalam sebuah model regresi, variable dependent, variable independent, atau keduanya (Ghozali, 2015). Model regresi yang baik adalah memiliki data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujian Suatu Uji Normalitas dengan Normal P-Plot:

- Data dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
- Sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

3.8.2 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Ho: model regresi berbentuk linier.
Ha: model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21*).

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1 - R^2)$ di sebut *collinierty tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*).

Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,1$ maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

3.8.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terjadi korelasi (hubungan) diantara anggota-anggota sampel penelitian yang diurutkan berdasarkan waktu sebelumnya. Menurut Ghazali (2013), *Autokorelasi* adalah kondisi dimana dalam sekumpulan observasi yang berurutan sepanjang waktu untuk variabel tertentu antara observasi yang satu dengan yang lainnya saling berkaitan. uji Durbin-Watson dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Apabila $dw < dl$, maka terjadi autokorelasi negatif
- Apabila $dl < dw < du$, maka tidak dapat disimpulkan

- Apabila $du < dw < 4-du$, maka tidak terjadi autokorelasi negatif dan positif
- Apabila $4-du > dw < 4-dl$, maka tidak dapat disimpulkan
- Apabila $4-dl < dw$, maka terjadi autokorelasi positif

3.8.5 Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain untuk variabel independent yang berbeda. Jika variance (ragam) dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan dasar keputusan sebagai berikut:

- Jika pada grafik *scatter plot* terlihat titik-titik yang membentuk pola tertentu, yang teratur (misal bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan telah terjadi masalah Heteroskedastisitas.
- Jika pada grafik *scatter plot*, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur (misal bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (*variance* sama/Homoskedastisitas).

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah proses pengelompokan berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono 2011, p:277).

3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu *Job Insecurity* (X_1), Stres Kerja (X_2), dan *Turnover Intention* (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y	=	<i>Turnover Intention</i>
X1	=	Kepuasan Kerja
X2	=	Stres Kerja
a	=	Konstanta
e _t	=	Error Term
b ₁ , b ₂	=	Koefisien regresi

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Ho : Tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y.
Ha : Ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y.
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.
3. Pengujian regresi linier berganda dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21*).

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada *Coefficient Regression Full Model / Enter*).

1. Pengaruh *Job Insecurity* (X_1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ho : *Job Insecurity* (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada CV Mekar Jaya Makmur Lampung.

Ha : *Job Insecurity* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada CV Mekar Jaya Makmur Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, atau
- c. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak.
- d. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima.

2. Pengaruh Stres Kerja (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ho: Stres Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada CV Mekar Jaya Makmur Lampung Lampung.

Ha: Stres Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada CV Mekar Jaya Makmur Lampung Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, atau
- c. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak.
- d. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima.

3.10.2 Uji F

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

Uji F : Pengaruh *Job Insecurity* (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ho : *Job Insecurity* (X_1) dan Stres Kerja(X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada CV Mekar Jaya Makmur Lampung.

Ha : *Job Insecurity* (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada CV Mekar Jaya Makmur Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
 - b. Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada $db1 = k$ dan $db2 = n - k - 1$.
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka Ho ditolak.
 - b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka Ho diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan CV. Mekar Jaya Makmur Lampung berjumlah 32 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	71.9
2	Perempuan	9	28.1
Total		32	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan CV. Mekar Jaya Makmur Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	28	87.5
2	31 – 40	4	12.5
Total		32	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan CV. Mekar Jaya Makmur Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 28 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMP	6	18.7
2	SMA	26	81.3
Total		32	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi artinya karyawan CV. Mekar Jaya Makmur Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikannya SMA sebanyak 18 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 1 tahun	23	71.9
2	1 – 3 tahun	9	28.1
Total		32	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 0 – 1 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan CV. Mekar Jaya Makmur Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 0 – 1 tahun sebanyak 23 orang`

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 32 responden sebagai berikut

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel *Job Insecurity* (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kesalahan yang saya lakukan mempengaruhi pekerjaan yang saya lakukan berikutnya dan mempengaruhi masa depan pekerjaan dan karir saya	12	37.5	15	46.9	3	9.4	1	3.1	1	3.1
2	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi organisasi dan bagi diri saya khususnya	10	31.3	12	37.5	9	28.1	1	3.1	0	0
3	Di tempat kerja saya sekarang ini tidak memiliki jaminan karir masa depan yang pasti	12	37.5	12	37.5	7	21.8	1	3.1	0	0
4	Saya tidak selalu mengantisipasi tiap kesalahan yang saya lakukan, sehingga kesalahan yang saya perbuat tidak	12	37.5	12	37.5	5	15.6	3	9.4	0	0

	mengancam pekerjaan saya										
5	Secara umum, bekerja di tempat kerja saya sekarang ini memiliki jaminan keamanan kerja	13	40.6	11	34.4	7	21.8	1	3.1	0	0
6	Di tempat kerja saya sekarang ini saya tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan	12	37.5	8	25	9	28.1	3	9.4	0	0
7	Pemberian gaji tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang saya kerjakan	2	6.2	13	40.6	7	21.8	9	28.1	1	3.1

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden, pernyataan 5 mengenai “Secara umum, bekerja di tempat kerja saya sekarang ini tidak memiliki jaminan keamanan kerja” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 40,6%. Sedangkan pernyataan 7 mengenai “Pemberian gaji tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang saya kerjakan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,2%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan.	19	59,4	10	31,2	2	6,2	0	0	1	3,1
2	Saya merasa tertekan atau	16	50	9	28,1	5	15,	2	6,2	0	0

	terdesak terkait waktu dalam penyelesaian pekerjaan						6				
3	Saya merasa kurang mendapat umpan balik dari pemimpin tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai	18	56,2	9	28,1	3	9,3	2	6,2	0	0
4	Saya merasa tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja	18	56,2	11	34,3	2	6,2	1	3,1	0	0
5	Saya tidak pernah merasa nyaman berada dikantor dalam bekerja	9	28,1	15	46,8	6	18,7	0	0	1	3,1
6	Saya merasa yang saya lakukan tidak mendapat perhatian dari rekan kerja	19	59,3	9	28,1	4	12,5	0	0	0	0
7	Saya merasa kualitas pengawasan kerja rendah	19	59,3	9	28,1	4	12,5	0	0	0	0
8	Saya merasa tidak nyaman karena ruang kerja saya terasa panas sehingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja	9	28,1	15	46,8	5	15,6	2	6,2	1	3,1
9	Kondisi lingkungan kerja di perusahaan tidak menyenangkan karna tidak tertata rapih dan bersih	16	50	9	28,1	5	15,6	2	6,2	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 1 mengenai “Saya merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan.” mendapat respon tertinggi yaitu 19 orang atau 59,4% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 5 mengenai “Saya tidak pernah merasa nyaman berada dikantor dalam bekerja” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau 28,1%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Komitmen Organisasional (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya sering memikirkan untuk bekerja di tempat lain.	10	31,2	15	46,9	5	15,6	2	6,2	0	0
2	Saya mengalami kejenuhan dalam bekerja dan ketidak betahan di dalam CV. Mekar Jaya Makmur.	18	56,2	9	28,1	4	12,5	0	0	1	3,1
3	Saya akan segera mencari pekerjaan lain	10	31,2	14	43,7	4	12,5	4	12,5	0	0
4	Saya memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik	15	46,9	11	34,3	5	15,6	0	0	1	3,1
5	Saya ingin keluar dari CV.Mekar Jaya Makmur dalam beberapa bulan mendatang	11	34,4	15	46,9	4	12,5	2	6,2	0	0
6	Saya akan	12	37,5	9	28,1	9	28,1	2	6,2	0	0

	secepatnya meninggalkan CV.Mekar Jaya Makmur										
7	saya saat ini sedang mencari pekerjaan lain yang cocok dengan kepribadian sifat saya.	12	37,5	14	43,7	4	12,5	1	3,1	1	3,1
8	Saya tidak cocok dengan budaya kerja di perusahaan ini	11	34,4	15	46,9	4	12,5	1	3,1	1	3,1

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 2 mengenai “Saya mengalami kejenuhan dalam bekerja dan ketidak betahan di dalam CV. M ekar Jaya Makmur..” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 18 orang atau 56,2%, sedangkan pernyataan 5 mengenai “Saya akan segera mencari pekerjaan lain.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau 31,2%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrument valid

Bila probabilitas (sig) $> 0,05$ maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel *Job Insecurity* (X1)

Butir Pernyataan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,694	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 2	0,605	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 3	0,710	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 4	0,613	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 5	0,670	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 6	0,803	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 7	0,746	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel *Job Insecurity* (X1) sebanyak 7 pernyataan diperoleh nilai *r_{hitung}* > *r_{tabel}* (0,349) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel pengembangan karir (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Butir Pernyataan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,536	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 2	0,651	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 3	0,724	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 4	0,586	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 5	0,673	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 6	0,607	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 7	0,607	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 8	0,696	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 9	0,651	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji untuk pernyataan variabel Stres Kerja (X2) sebanyak pernyataan diperoleh nilai *r_{hitung}* > *r_{tabel}* (0,349) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Stres Kerja (X2) dinyatakan valid

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen organisasional (Y)

Butir Pernyataan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,854	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 2	0,601	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 3	0,827	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 4	0,571	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 5	0,775	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 6	0,582	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 7	0,598	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Pernyataan 8	0,731	0,349	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji untuk pernyataan variabel *Turnover Intention* (Y) sebanyak 8 pernyataan diperoleh nilai *r_{hitung}* > *r_{tabel}* (0,349) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel *Turnover Intention* (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach.i* :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,819	Sangat Tinggi
Stres Kerja (X2)	0,816	Sangat Tinggi
Turnover Intention (Y)	0,842	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1.1 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah Turnover Intention (Y) sebesar 0,842 dan nilai reliabilitas terendah adalah insentif (X2) sebesar 0.816.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas menggunakan *kolmogrov-smirnov* adalah sebagai berikut :

Kriteria pengujian

1. Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05 berarti hipotesis (H_0) ditolak atau variabel tidak berdistribusi secara normal
2. apabila *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar > 0,05 berarti hipotesis nol (H_0) diterima atau variabel data berdistribusi secara normal

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas (*kolmogrov-smirnov*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.50994826
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.086
	Negative	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		.858
Asymp. Sig. (2-tailed)		.454

Gambar 4.1

Berdasarkan hasil ujin normalitas pada tabel 4.15 nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* hasil uji *kolmogrov smirnov* adalah 0,454 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel berdistribusi secara normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,850	0,05	Sig > Alpha	Linier
Stres Kerja (X2)	0,841	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Job Insecurity* (X1) dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,850 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Stres Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,841 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai $tolerance < 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai $tolerance > 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,797	1,255	Tidak Ada Multikolinieritas
Stres Kerja (X2)	0,797	1,255	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki $VIF < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.3.4 Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terjadi korelasi (hubungan) diantara anggota-anggota sampel penelitian yang diurutkan berdasarkan waktu sebelumnya. Menurut Ghazali (2013), *Autokorelasi* adalah kondisi dimana dalam sekumpulan observasi yang berurutan sepanjang waktu untuk variabel tertentu antara observasi yang satu dengan yang lainnya saling berkaitan. uji Durbin-Watson dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Apabila $dw < dl$, maka terjadi autokorelasi negatif
- Apabila $dl < dw < du$, maka tidak dapat disimpulkan
- Apabila $du < dw < 4-du$, maka tidak terjadi autokorelasi negatif dan positif

- Apabila $4 - d_u > dw < 4 - d_l$, maka tidak dapat disimpulkan
- Apabila $4 - d_l < dw$, maka terjadi autokorelasi positif

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi

N = 32

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 ^a	.534	.502	3.629	2.308

Dw	d _l	d _u	4-d _l	4-d _u
2.308	1.309	1.574	2.691	2.462

1.574 <	2.308 <	2.462	Tidak terdapa Autokorelasi
---------	---------	-------	----------------------------

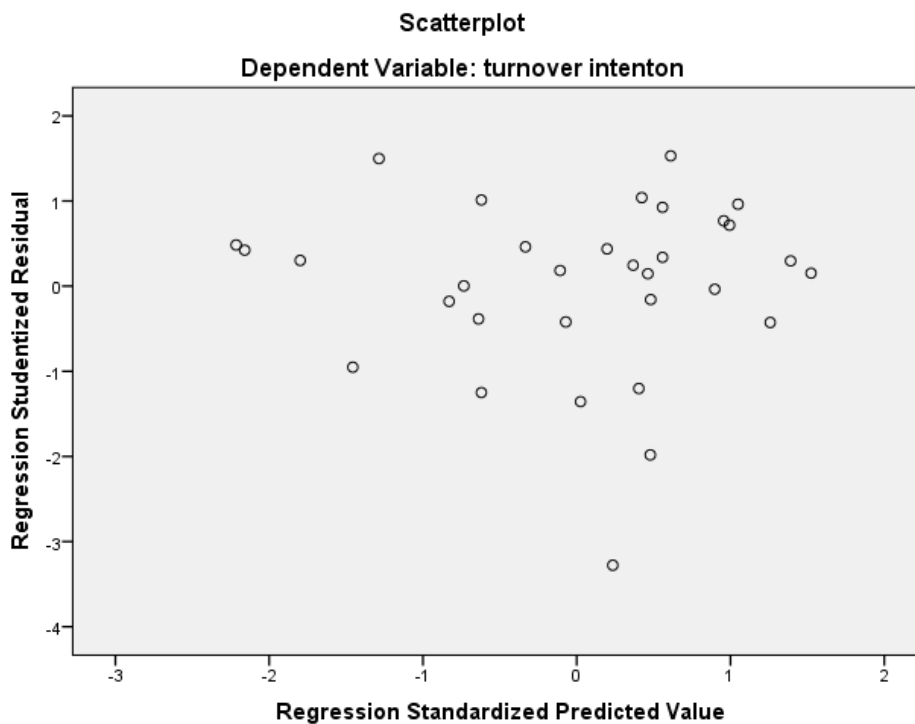
Hasil perhitungan nilai Durbin-Watson (dw) 2.308 lebih besar dari batas atas (d_u) yakni 1.574 dan kurang dari (4-d_u) $4 - 1.574 = 2.462$. Maka sebagaimanadasar pengambilan keputusan dalam uji durbin watson di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.dengan demikian maka analisis regresi linier berganda untuk uji hipotesis penelitian dapat dilanjutkan.

4.3.5 Hasil Uji Heteroskedatisitas

Uji heteroskedatisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedatisitas dan jika berbeda disebut heteroskedatisitas.

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedatisitas



Sumber : hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji heteroskedatisitas pada Gambar 4.2 terlihat tampilan Grafik scatterplot bahwa titik sebaran dan data tidak berbentuk pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah model angka 0 pada sumbu Y. hal tersebut Menyimpulkan bahwa model regresi ini telah memenuhi asumsi heteroskedatisitas dan menunjukkan bahawa variansi data homokedatisitas.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu *Job Insecurity* (x1), Stres Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda

Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,629	0,396

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,629 artinya tingkat hubungan antara *Job Insecurity* (X1), Stres Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,396 artinya bahwa *Turnover Intention* (Y) dipengaruhi oleh antara *Job Insecurity* (X1), Stres Kerja (X2) sebesar 0,396 atau 39,6%. Sedangkan sisanya sebesar 60,4% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi

No	Model	B	Std.Error
1	<i>Turnover Intention</i> (constant)	2.577	5.390
2	<i>Job Insecurity</i> (X ₁)	0.499	0.160
3	Stres Kerja (X ₂)	0.429	0.146

Sumber : hasil data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$Y = 2.577 + 0,499X_1 + 0,429X_2$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

a = Constanta

b = Koefisien

X₁ = *Job Insecurity*

X₂ = Stres Kerja

Dari persamaan tersebut maka dapat diberi simpulan sebagai berikut

1. Constantan a sebesar 2.577 menyatakan bahawa keinginan berwirausaha sebesar 2.577, apabila *Job Insecurity* dan Stres Kerja bernilai = 0
2. Koefisien regresi X₁ = 0.499 menyatakan bahawa setiap *Job Insecurity* meningkat, maka *Turnover Intention* akan meningkat 0.499 atau sebesar 4.99%.
3. Koefisien regresi X₂ = 0.429 menyatakan bahawa setiap Stres Kerja meningkat, maka *Turnover Intention* akan meningkat 0.429 atau sebesar 4.29%

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig < α (0,05) maka H₀ ditolak
- Bila nilai sig > α (0,05) maka H₀ diterim

Tabel 4.17 Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
Job Insecurity (X1)	3,108	0,004
Stres Kerja (X2)	2,935	0,006

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Job Insecurity (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

H_0 : *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada CV. Mekar Jaya Makmur Lampung

H_a : *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada CV. Mekar Jaya Makmur Lampung

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel *Job Insecurity* (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 3,108 sedangkan nilai t tabel dengan $t(0,05/2 ; 32-2-1 = (0,025 ; 29)$ adalah 2,045 jadi t hitung (3,108) > t tabel (2,045) dan nilai sig (0,004) < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada CV. Mekar Jaya Makmur Lampung.

2. Stres Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

H_0 : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada CV. Mekar Jaya Makmur Lampung.

H_a : Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada CV. Mekar Jaya Makmur Lampung.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Stres Kerja (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 2,935 sedangkan nilai t tabel $t(0,05/2 ; 32-2-1 = (0,025 ; 29)$ adalah 2,045 jadi t hitung (2,935) > t tabel (2,045) dan nilai sig (0,006) < 0,05 maka H_0 ditolak. Maka Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada CV. Mekar Jaya Makmur Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara *Job Insecurity* (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y).

Ho: *Job Insecurity* dan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada CV. Mekar Jaya Makmur Lampung.

Ha: *Job Insecurity* dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada CV. Mekar Jaya Makmur Lampung

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.18 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
16,633	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k = 32 - 2 = 30$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,32 dan F hitung 16,633.

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar $16,633 > F$ tabel 3,32 dan nilai Sig < 0.05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya *Job Insecurity* dan dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada CV. Mekar Jaya Makmur Lampung.

4.6 Pembahasan

1) Pengaruh *Job Insecurity* terhadap terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesis pada pengaruh *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* menemukan pengaruh dari *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* dengan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan t-hitung berada pada daerah penolakan HO yang menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Mekar Jaya Makmur Lampung.

Menurut Mobley (2000,) salah satu faktor terjadinya *Turnover Intention* adalah faktor Job Insecurity. Oleh karena itu Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting, sehingga karyawan yang merasa aman dan tidak terancam dalam bekerja akan menikmati kepuasan kerja yang tinggi sehingga kecil kemungkinannya untuk berkeinginan pindah pekerjaan (Utama dkk., 2015). (Suciati dkk., 2015 dalam Setiawan dan Putra, 2016).

Karyawan akan melihat Ketidakamanan kerja mereka berdasarkan pengalaman yang mereka dapat selama bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Bagaimana karyawan memandang tanggung jawab, jabatan dan wewenang yang mereka miliki akan memengaruhi tingkat *Turnover Intention*. Hal ini sesuai dengan pendapat (Siagian, 2012) yang mengatakan bahwa jika para pegawai melihat dan menilai bahwa prospek karirnya dalam perusahaan cerah, maka akan terdorong untuk lebih produktif dalam bekerja, mempunyai motivasi yang kuat, loyal dan mempunyai komitmen kerja yang tinggi dalam perusahaan.

Turnover yang tinggi akan dimiliki oleh pegawai, jika perusahaan kurang memperhatikan dalam hal banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*, namun berbeda

dengan perusahaan yang menjanjikan jenjang karir atau kesempatan promosi terhadap pegawainya maka akan memacu motivasi karyawan dan juga membuat karyawan ingin tetap bekerja di perusahaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ameen et al. (1995), dan Iriana et al. (2004) pada akuntan pendidik menemukan bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan positif terhadap keinginan berpindah kerja..

2) Pengaruh Stres Kerja terhadap terhadap *Turnover Intention*

Pengujian hipotesis pada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* menemukan pengaruh dari stres kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Mekar Jaya Makmur Lampung. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan CV. Mekar Jaya Makmur Lampung. sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima

Turnover Intention karyawannya merupakan hal penting yang menjadi perhatian agar karyawan berkualitas yang mereka miliki tetap akan berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat banyak aspek yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* para karyawan tersebut, salah satunya adalah Stres Kerja yang dirasakan oleh karyawannya.

Menurut Handoko (2001) pada akhirnya stres yang terlalu besar, prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan - keputusan dan perilakunya tidak teratur dan akibat paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol karena sakit atau melarikan diri/ pindah kerja (*turnover*) dan mungkin berhenti.

Stres kerja sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*, apabila stres kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi maka, hal tersebut dapat meningkatkan *turnover intention*, begitupun sebaliknya apabila tingkat stress kerja karyawan rendah maka hal tersebut dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan , maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. *Job Insecurity* memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada CV. Mekar Jaya Makmur di Lampung.

2. Stres Kerja memeberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada CV. Mekar Jaya Makmur di Lampung.

3. *Job Insecurity* dan Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada CV. Mekar Jaya Makmur di Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang memerlukan sebagai berikut:

- 1). Pihak CV. Mekar Jaya Makmur hendaknya perlu mengurangi perasaan takut karyawannya, terutama bagi karyawan berstatus kontrak atau yang baru bekerja di perusahaan tersebut dengan menjamin masa depan kerjanya pada perusahaan, sehingga mampu menjaga perasaan aman karyawan akan keberlangsungan pekerjaannya, serta karywan perlu mengoptimalkan kemampuan adaptasi dilingkungan kerjanya agar mamapu melewati masa kontrak tanpa kekhawatiran yang berlebihan. Dengan demikian semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan karyawan akan menyebabkan rendahnya keinginan untuk berpindah kerja.

- 2). Pihak CV. Mekar Jaya Makmur Sebaiknya perusahaan memperhatikan waktu dan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan ketersediaan waktu mereka agar mereka tidak stres dan merasa terbebani dengan pekerjaan yang berlebihan dan dapat menurunkan tingkat *Turnover Intention* pada CV. Mekar Jaya Makmur di Lampung.
- 3). Pihak CV. Mekar Jaya Makmur hendaknya hendaknya perlu merubah pola pikir karyawannya yang ingin bekerja di perusahaan lain karena hal tersebut dapat merugikan perusahaan. Melakukan pengawasan, memberikan dukungan serta mengurangi adanya konflik di dalam perusahaan merupakan cara yang bisa dilakukan perusahaan untuk merubah pola pikir karyawan agar tidak mencari alternatif pekerjaan pada perusahaan lain;
- 4). Penelitian ini hanya sebatas meneliti mengenai *job insecurity*, Stres Kerja dan *turnover intention*. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk bisa menambah variabel-variabel lain karena penelitian ini hanya memandang *turnover intention* dipengaruhi oleh *job insecurity* dan Stres Kerja, namun tidak menutup kemungkinan munculnya faktor lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Septiari dan Ardana. 2016. Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 10, pp. 6429-6456.
- Setiawan dan Putra. 2016. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 8, pp. 4983-5012.
- Nasution, M.I. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Volume VII, No. 3, pp. 407-428.
- Hanafiah, Mohammad. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) Pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *ejournal Psikologi*, Volume 1, Nomor 3, pp. 303-312.
- Palupiningdyah dan Nazenin. 2014. Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol. 5, No. 2, pp. 220-227.
- Khaidir dan Sugiati. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak Pt. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 4, Nomor 3.
- Yuda dan Ardana. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 10, pp. 5319-5347.
- Monica dan Putra. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 3, 1644-1673.

Nasution, Irfan. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3, pp. 407 – 428.

Lampiran 1 kuisisioner

KUESIONER

Pertanyaan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* CV.Mekar Jaya Makmur Desa Batanghari Ogan Lampung

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan / pernyataan harus dijawab semua.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No. Res :

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Umur : 20 – 30 tahun 41 – 50 tahun
 31 – 40 tahun
3. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SMP
 SMA
 Sarjana
5. Masa Kerja : 0 – 1 tahun 3 – 7 tahun
 1 – 3 tahun 7- 10 tahun

Job Insecurity (X₁)

<i>Job Insecurity</i>	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan	1.					
	2. Saya merasa terancam mengenai aspek-aspek pekerjaan					
Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan	3. Di tempat kerja saya sekarang ini tidak memiliki jaminan karir masa depan yang pasti					
	4. Saya merasa adanya ancaman yang kemungkinan terjadi dan memengaruhi pekerjaan saya.					
	5. Saya merasa terancam terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.					
Ketidakberdayaan	6. Di tempat kerja saya sekarang ini, saya tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan					
	7. Secara umum, bekerja di tempat kerja saya sekarang ini tidak memiliki jaminan keamanan kerja					

Stres Kerja (X₂)

Stres Kerja	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
penyebab stres dari individu	1. Saya merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan.					
	2. Saya merasa tertekan atau terdesak terkait waktu dalam penyelesaian pekerjaan					
	3. Saya merasa kurang mendapat umpan balik dari pemimpin tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai					
	4. Saya merasa tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja					
	5. Saya tidak pernah merasa nyaman berada dikantor dalam bekerja.					
penyebab stres dari kelompok	6. Saya merasa yang saya lakukan tidak mendapatkan perhatian dari rekan kerja.					
	7. Saya merasa kualitas pengawasan kerja rendah.					
penyebab stress dari lingkungan fisik	8. Saya merasa tidak nyaman karena ruang kerja saya terasa panas sehingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja					
	9. Kondisi lingkungan kerja di perusahaan tidak menyenangkan karena tidak tertata rapi dan tidak bersih.					

Turnover Intention(Y)

<i>Turnover Intention</i>	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Pikiran untuk keluar	1. Saya sering memikirkan untuk bekerja di tempat lain					
	2. Saya mengalami kejenuhan dalam bekerja dan ketidak betahan di dalam CV. Mekar Jaya Makmur Lampung					
	3. Saya akan segera mencari pekerjaan baru.					
Keinginan untuk mencari lowongan	4. Saya memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik.					
Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang	5. Saya ingin keluar dari CV. Mekar Jaya Makmur Lampung ini dalam beberapa bulan mendatang					
	6. Saya akan secepatnya meninggalkan CV. Mekar Jaya Makmur Lampung					
	7. Saya saat ini sedang mencari pekerjaan lain yang yang cocok dengan kepribadian dan sifat saya.					
	8. Saya tidak cocok dengan budaya kerja di perusahaan ini					

Lampiran 2 Hasil Pengumpulan Data

Variabel X1 (*Job Insecurity*)

No	ITEM ANGKET							SKOR TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	5	5	4	34
4	5	5	5	5	5	5	4	34
5	4	5	5	5	5	5	4	33
6	5	5	5	2	5	5	4	31
7	5	5	5	5	5	5	4	34
8	4	4	5	5	5	5	4	32
9	4	5	5	5	5	3	3	30
10	4	2	5	5	4	5	4	29
11	4	3	5	4	5	5	2	28
12	5	4	4	4	5	5	4	31
13	5	4	4	4	4	4	4	29
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	3	2	5	4	2	24
16	4	4	3	2	4	3	4	24
17	5	4	4	5	2	4	3	27
18	4	4	2	4	4	4	3	25
19	4	4	4	4	4	4	3	27
20	4	4	4	4	4	2	3	25
21	4	4	4	5	4	4	3	28
22	5	3	4	4	4	4	2	26
23	3	3	4	4	3	3	2	22
24	3	3	4	3	3	3	3	22
25	4	3	3	3	5	3	2	23
26	3	3	5	3	3	3	4	24
27	5	3	3	5	3	3	4	26
28	4	4	3	4	3	5	2	25
29	5	5	4	4	4	3	2	27
30	4	3	3	3	3	3	2	21
31	2	3	3	3	3	2	2	18
32	1	5	4	4	4	2	1	21

Variabel X2 (*Stres Kerja*)

No	ITEM ANGKET									SKOR TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	
1	1	3	5	5	4	5	5	4	3	35
2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	40
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
6	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
7	5	5	5	5	2	3	3	2	5	35
8	5	4	5	5	4	5	5	4	4	41
9	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39
10	4	4	2	4	4	5	5	4	4	36
11	5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
12	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	5	5	5	5	3	5	5	3	5	41
15	5	3	3	5	4	5	5	4	3	37
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	5	4	5	5	4	5	5	4	4	41
18	4	2	4	4	4	3	3	4	2	30
19	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
20	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
21	5	5	5	2	3	5	5	3	5	38
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32
24	3	4	3	3	3	3	3	3	4	29
25	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
26	5	3	5	5	3	5	5	3	3	37
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
28	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
29	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
30	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
31	3	5	3	3	3	3	3	2	5	30
32	5	2	2	4	1	5	5	1	2	27

Variabel Y (*Turnover Intention*)

No	ITEM ANGKET								SKOR TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	4	5	5	5	5	39
3	5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	4	5	4	5	5	4	36
6	5	5	5	5	5	5	4	5	39
7	2	4	2	5	2	5	4	4	28
8	4	5	4	5	4	5	5	4	36
9	4	3	4	4	4	3	4	4	30
10	4	4	2	4	4	5	4	4	31
11	4	5	4	4	4	5	4	4	34
12	5	5	5	4	5	5	4	5	38
13	5	5	5	5	5	4	5	5	39
14	4	5	4	5	4	4	5	4	35
15	4	5	4	4	4	4	5	4	34
16	4	3	4	4	4	3	4	4	30
17	2	4	2	1	2	4	5	2	22
18	4	4	4	5	4	4	4	4	33
19	4	5	4	5	4	4	5	4	35
20	4	4	4	3	4	2	4	4	29
21	3	5	4	4	4	4	3	1	28
22	5	4	5	5	5	4	5	5	38
23	3	4	3	4	3	3	1	3	24
24	3	5	3	3	3	3	4	3	27
25	4	3	4	3	4	3	4	4	29
26	3	3	3	5	3	3	3	3	26
27	5	5	5	4	5	3	4	5	36
28	4	5	4	5	4	5	4	4	35
29	5	4	5	3	5	3	3	5	33
30	4	5	4	4	4	3	5	4	33
31	3	4	3	5	3	2	3	3	26
32	4	1	2	3	5	4	2	5	26

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Lampiran Uji Validitas X1 (*Job Insecurity*)

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	skor_total
x1.1	Pearson Correlation	1	,283	,225	,314	,334	,613**	,540**	,694**
	Sig. (2-tailed)		,116	,216	,080	,061	,000	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.2	Pearson Correlation	,283	1	,354*	,273	,522**	,288	,298	,605**
	Sig. (2-tailed)	,116		,047	,131	,002	,109	,098	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.3	Pearson Correlation	,225	,354*	1	,464**	,460**	,487**	,492**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,216	,047		,007	,008	,005	,004	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.4	Pearson Correlation	,314	,273	,464**	1	,149	,393*	,350*	,613**
	Sig. (2-tailed)	,080	,131	,007		,417	,026	,049	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.5	Pearson Correlation	,334	,522**	,460**	,149	1	,518**	,333	,670**
	Sig. (2-tailed)	,061	,002	,008	,417		,002	,063	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.6	Pearson Correlation	,613**	,288	,487**	,393*	,518**	1	,535**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000	,109	,005	,026	,002		,002	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.7	Pearson Correlation	,540**	,298	,492**	,350*	,333	,535**	1	,746**
	Sig. (2-tailed)	,001	,098	,004	,049	,063	,002		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
skor_total	Pearson Correlation	,694**	,605**	,710**	,613**	,670**	,803**	,746**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.50994826
	Absolute	.152
Most Extreme Differences	Positive	.086
	Negative	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		.858
Asymp. Sig. (2-tailed)		.454

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 5 Hasil Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
turnover intenton * job insecurity	32	100.0%	0	0.0%	32	100.0%
turnover intenton * stres kerja	32	100.0%	0	0.0%	32	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
turnover intenton * job insecurity	Between Groups	(Combined)	490.000	15	32.667	1.584	.186
		Linearity	324.662	1	324.662	15.741	.001
		Deviation from Linearity	165.338	14	11.810	.573	.850
	Within Groups	330.000	16	20.625			
	Total	820.000	31				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
turnover intenton * job insecurity	.629	.396	.773	.598

Report

turnover intenton

stres kerja	Mean	N	Std. Deviation
27	26.00	1	.
29	27.00	1	.
30	29.50	2	4.950
32	24.00	1	.
34	29.00	1	.
35	34.00	2	8.485
36	30.50	2	.707
37	30.00	2	5.657
38	32.00	4	4.546
39	30.00	1	.
40	40.00	1	.
41	31.00	3	7.810
42	34.00	1	.
43	36.57	7	2.440
45	37.67	3	1.528
Total	32.75	32	5.143

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			466.619	14	33.330	1.603	.176
turnover intenton * stres kerja	Between Groups	Linearity	310.890	1	310.890	14.956	.001
		Deviation from Linearity	155.729	13	11.979	.576	.841
	Within Groups		353.381	17	20.787		
Total			820.000	31			

Report

turnover intenton

job insecurity	Mean	N	Std. Deviation
18	26.00	1	.
21	29.50	2	4.950
22	25.50	2	2.121
23	29.00	1	.
24	30.00	3	4.000
25	32.33	3	3.055
26	37.00	2	1.414
27	30.00	3	7.000
28	32.33	3	3.786
29	35.00	2	5.657
30	30.00	1	.
31	38.50	2	.707
32	36.00	1	.
33	36.00	1	.
34	35.67	3	6.658
35	39.50	2	.707
Total	32.75	32	5.143

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
turnover intenton * stres kerja	.616	.379	.754	.569

Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.577	5.390		.478	.636	
	job insecurity	.499	.160	.441	3.108	.004	.797 1.255
	stres kerja	.429	.146	.417	2.935	.006	.797 1.255

a. Dependent Variable: turnover intenton

Lampiran 6 Hasil Uji Autokorelasi

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
turnover intenton	32.75	5.143	32
job insecurity	27.44	4.550	32
stres kerja	38.44	4.996	32

Correlations

		turnover intention	job insecurity	stres kerja
Pearson Correlation	turnover intention	1.000	.629	.616
	job insecurity	.629	1.000	.451
	stres kerja	.616	.451	1.000
Sig. (1-tailed)	turnover intention	.	.000	.000
	job insecurity	.000	.	.005
	stres kerja	.000	.005	.
N	turnover intention	32	32	32
	job insecurity	32	32	32
	stres kerja	32	32	32

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	stres kerja, job insecurity ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: turnover intention

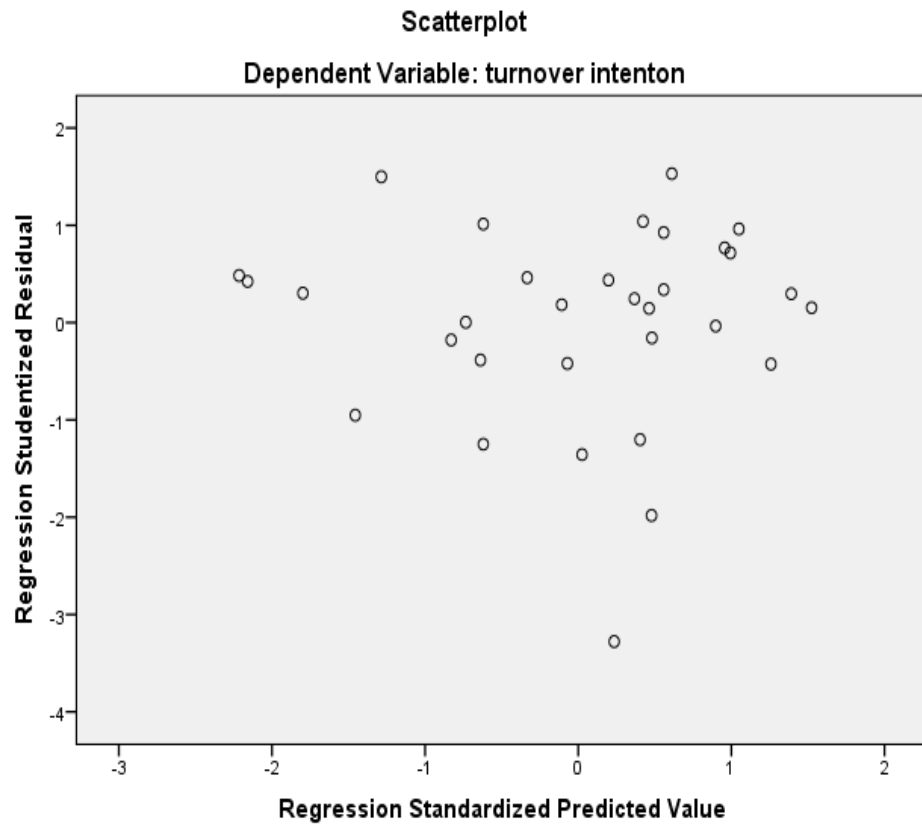
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 ^a	.534	.502	3.629	2.308

- a. Predictors: (Constant), stres kerja, job insecurity
- b. Dependent Variable: turnover intenton

Lampiran 7 Hasil Uji Heteroskedastitas



Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502

29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77845	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31040	1.69726	2.04227	2.45728	2.75000	3.38519