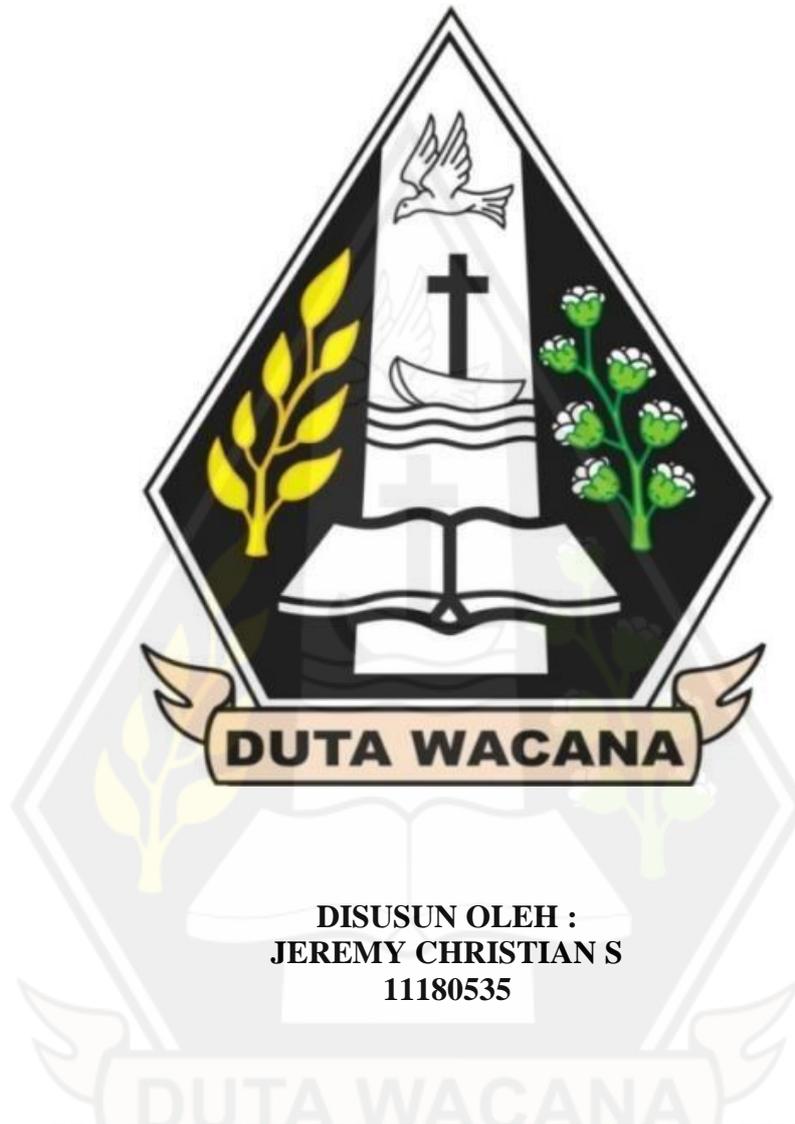


**ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN**

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH :
JEREMY CHRISTIAN S
11180535**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2022**

HALAMAN JUDUL

**ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen**



**DISUSUN OLEH :
JEREMY CHRISTIAN S
11180535**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2022**

HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI

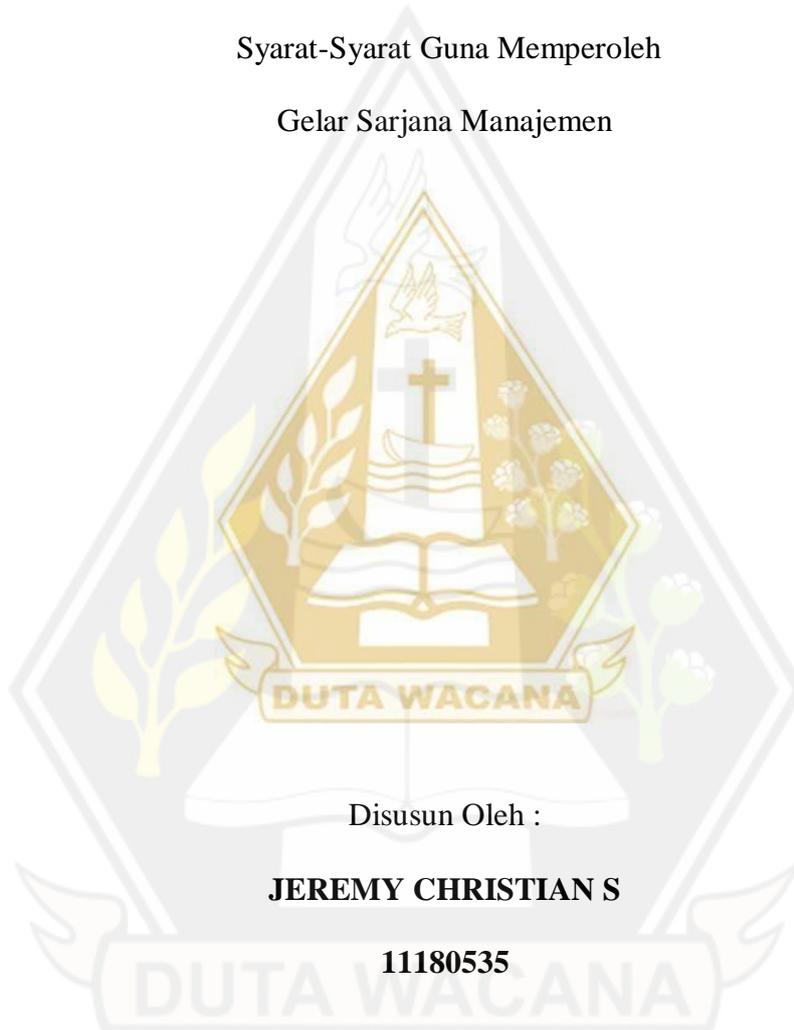
Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian

Syarat-Syarat Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

JEREMY CHRISTIAN S

11180535

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jeremy Christian S
NIM : 11180535
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION KARYAWAN*”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta
Pada Tanggal 31 Januari 2023

Yang menyatakan



(JEREMY CHRISTIAN S)
NIM 11180535

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“ANALISIS PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN”**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

JEREMY CHRISTIAN S

11180535

Dalam Ujian Skripsi Program Studi S1 Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen

Pada tanggal **28 November 2022**.

Nama Dosen

1. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T.
(Ketua Tim Penguji/ Dosen Pembimbing)
2. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si.
(Dosen Penguji)
3. Hardo Firmana G. G. Manik, S.E., M.Sc.
(Dosen Penguji)

Tanda Tangan



Yogyakarta, **30 Januari 2023**

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si.

Ketua Program Studi



Dr. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 14 November 2022



Jeremy Christian S
11180535

HALAMAN MOTTO

Langit dan bumi akan berlalu, tetapi perkataan-Ku tidak akan berlalu.

(Matius 24:35)

Anak pertama dikenal sebagai anak yang diharuskan menjadi kuat dan pemberani
agar bisa menjadi panutan bagi adik-adiknya.

(Ibu Erika Silalahi)

Jadilah anak yang berguna bagi keluarga

(Bapak Manongap Situmorang)

"Jika kamu tak dapat melakukan hal yang besar, lakukan dari hal kecil namun
dengan cara yang hebat"

(Napolean Hill)

"Percayalah bahwa kamu bisa, semua tinggal separuh jalan lagi!"

Theodore Roosevelt.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan dengan bangga dan penuh rasa syukur kepada:

- 1) Tuhan Yesus Kristus atas penyertaan dan kasihNya sehingga penulis dapat melalui segala kesulitan dan halangan dalam proses penyusunan skripsi sehingga bisa selesai dengan baik.
- 2) Orang tua saya yang selalu mendoakan saya dan memberikan dukungan kasih sayangnya penuh tanpa kekurangan apapun.
- 3) Saudara saya Lidia Juniaty, Chindy Charolina dan Gideon Orlando yang memberikan perhatian penuh kepada abangnya.
- 4) Keluarga Op. Jeremy Situmorang dan Keluarga Op. Johan Silalahi yang selalu menghaturkan doa dan nasihat-nasihat dari awal keberangkatan untuk studi sampai akhir studi.
- 5) Terimakasih kepada teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatNya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangat sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- 1 Bapak Dr. Perminas Pangeran, M.Si.,CSA.,CRP selaku Dekan Fakultas Bisnis yang selalu memberikan arahan dan bimbingan dalam kelancaran perkuliahan mahasiswa.
- 2 Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T. selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan motivasi dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini. Beliau yang selalu sabar dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 3 Karyawan Dazzle Yogyakarta yang sudah berpartisipasi selama penulisan skripsi ini, yang sudah mengambil bagian menjadi objek penelitian penulis, dan kemudian diolah data untuk dijadikan hasil penelitian skripsi
- 4 Orang tua serta adik yang sangat penulis cintai, yang tidak pernah berhenti memberikan penulis semangat, nasihat, doa, serta dukungan selama penulis berkuliah di Yogyakarta hingga penulis menyelesaikan skripsi.

- 5 Teman-teman selama memperoleh perkuliahan dan selalu memberikan semangat dan menghibur penulis dalam menyelesaikan skripsi.
- 6 Terakhir, tetapi tidak kalah penting, Saya ingin berterima kasih kepada saya karena tidak pernah berhenti. Saya ingin berterima kasih kepada saya karena selalu menjadi pemberi dan mencoba memberi lebih dari yang saya terima Saya ingin berterima kasih kepada saya untuk melakukan semua kerja keras ini. Saya ingin berterima kasih kepada saya karena tidak memiliki hari libur. Saya ingin berterima kasih kepada saya, saya ingin berterima kasih kepada saya karena telah mempercayai saya

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, diharapkan adanya saran, kritik, dan masukan yang membangun. Akhir kata, penulis berharap semoga dengan adanya penulisan skripsi ini bisa bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen.

Yogyakarta, 28 November 2022

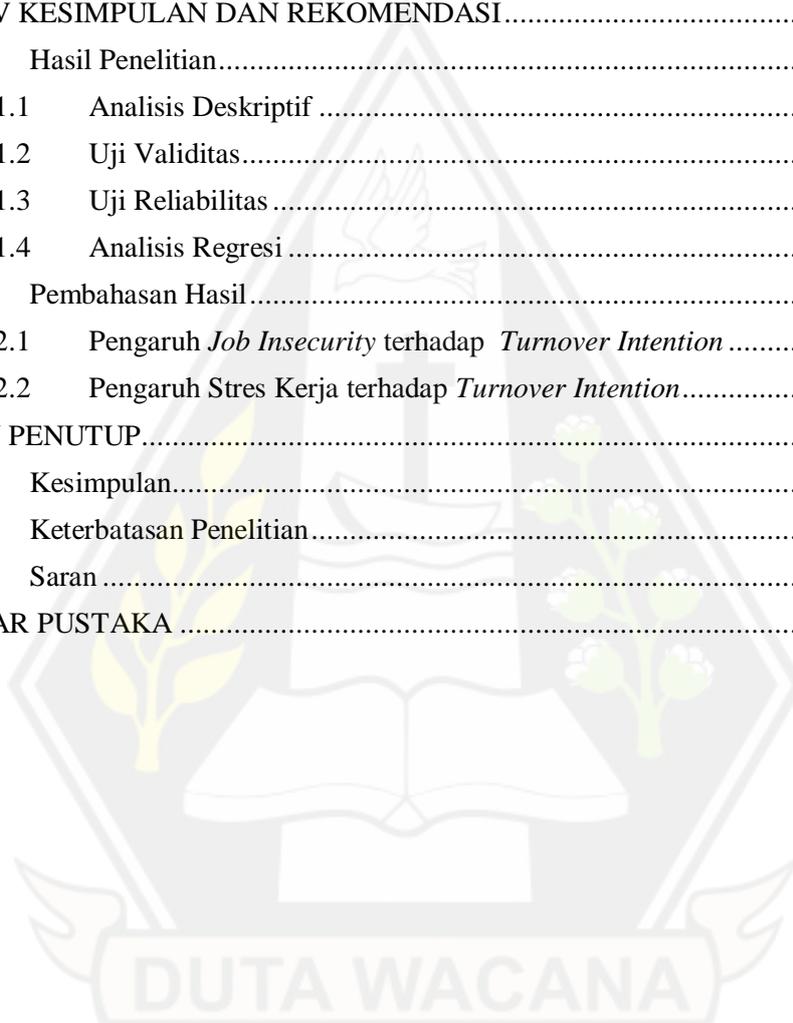


Jeremy Christian S

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	4
1.2.2. Berikut rumus permasalahan dalam bentuk pertanyaan.....	8
1.3. Tujuan Penelitian ini.....	8
1.4. Kontribusi Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
2.1. <i>Turnover Intention</i>	10
2.1.1. Indikasi Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	10
2.1.2. Dampak <i>Turnover Intention</i>	12
2.2. <i>Job Insecurity</i>	14
2.2.1. Faktor yang mempengaruhi <i>job insecurity</i>	14
2.2.2. Indikator <i>Job Insecurity</i>	16
2.3. Stres Kerja.....	16
2.3.1. Indikator Stres Kerja.....	17
2.4. Penelitian Terdahulu.....	18
2.5. Model Penelitian.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1. Jenis Penelitian.....	24

3.1.1.	Lokasi Dan Waktu Penelitian	24
3.1.2.	Populasi dan Sampel	24
3.1.3.	Teknik Pengumpulan Data	25
3.2.	Definisi Operasional	25
3.2.1	Variabel Bebas / Independent	26
3.2.2	Variabel Terikat	27
3.3.	Metode Analisis Data.....	28
3.3.1.	Uji Hipotesis	28
BAB IV KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....		31
4.1	Hasil Penelitian.....	31
4.1.1	Analisis Deskriptif	31
4.1.2	Uji Validitas.....	35
4.1.3	Uji Reliabilitas	36
4.1.4	Analisis Regresi	37
4.2	Pembahasan Hasil.....	38
4.2.1	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	38
4.2.2	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	39
BAB V PENUTUP.....		40
5.1	Kesimpulan.....	40
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	41
5.1	Saran	41
DAFTAR PUSTAKA		42



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	32
Tabel 4. 2 Usia	32
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir	33
Tabel 4. 4 Masa Kerja	34
Tabel 4. 5 Pendapatan/Gaji Karyawan	34
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas <i>Job insecurity</i> (X1).....	35
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)	35
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y)	35
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	36
Tabel 4. 10 Hasil Regresi Berganda.....	37
Tabel 4. 11 Koefisiensi Determinasi <i>Turnover Intention</i>	38



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Penelitian23



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER.....	45
LAMPIRAN 2 DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN.....	48
LAMPIRAN 3 REKAPITULASI DATA.....	52
LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	61
LAMPIRAN 5 REGRESI BERGANDA.....	65
LAMPIRAN 6 HALAMAN PERSETUJUAN.....	66
LAMPIRAN 7 KARTU KONSULTASI.....	67
LAMPIRAN 8 FORMULIR LEMBAR REVISI UJIAN PENDADARAN.....	68
LAMPIRAN 9 FORMULIR REVISI JUDUL SKRIPSI.....	69



**ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN**

Jeremy Christian S

11180535

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: jeremy.s@students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* Karyawan. Jenis penilaian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner. Jenis penelitian ini adalah data primer. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan *probability sampling* dengan menggunakan skala likert. Sampel yang diambil adalah 100 Karyawan Dazzle Yogyakarta. Metode analisis penelitian adalah regresi linear berganda dengan software *spss 23*. Dari hasil penelitian ini menunjukkan *job insecurity* dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

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

***ANALYSIS OF OF JOB INSECURITY AND WORK STRES ON
EMPLOYEES' TURNOVER INTENTION***

Jeremy Christian S

11180535

Business Faculty Management Study Program

Duta Wacana Christian University

Email: jeremy.s@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job insecurity and job stres on employee turnover intention. This type of research is quantitative research using questionnaire data collection methods. This type of research is primary data. The sampling technique is probability sampling using a Likert scale. The samples taken were 100 employees of Dazzle Yogyakarta. The research analysis method is multiple linear regression with SPSS 23 software. The results of this study indicate that job insecurity and job stres have a positive effect on turnover intention.

Keywords: job insecurity, job stres, turnover intention

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja dari keberlangsungan sebuah organisasi atau perusahaan yang berjalan dengan lancar dapat berhenti maupun hancur seketika dan sulit dicegah dari berbagai tingkah laku karyawan yang bekerja di perusahaan itu sendiri. Salah satu perilaku dari karyawan yaitu turnover intention biasa disebut dengan kemauan atau adanya niat keluar dari perusahaan. Robbins dan Judge dalam Shabrina dan Prasetyo (2018) menyimpulkan bahwa sejauh mana karyawan berniat untuk keluar maupun meninggalkan dari perusahaan dengan rasa sukarela maupun tidak sukarela karena pilihan mereka sendiri dan pekerjaan yang mereka lakoni sendiri tidak menarik sehingga memilih dengan ketersediaan pada pekerjaan alternatif.

Karyawan yang keluar menurut Handoko dan Soeling (2018) yaitu ketika seorang karyawan meninggalkan perusahaan dan memilih untuk bekerja kepada perusahaan lain. Namun permasalahan kerap terjadi di setiap perusahaan maupun pada suatu bisnis sehingga ini tidak dapat dihindari. Keluarnya karyawan berkisar lebih dari 10 persen per tahun dianggap tinggi. Ketidakpuasan dengan keterlibatan organisasi menjadi penyebab tingginya turnover. Perusahaan tidak memiliki pengakuan karyawan, termasuknya kurang insentif dan penghargaan kepada karyawan. Karyawan merasa tidak puas dan cenderung tidak terlibat dan lebih mungkin untuk pergi dari perusahaan (Gillies dalam Antari, 2009).

Turnover intention yang tinggi berdampak pada perusahaan. Hal ini diperkuat dengan pendapat dari Adi dan Ratnasari (2015), keluarnya karyawan menjadi dampak negatif pada perusahaan apabila tingkat dari turnover tersebut sangat tinggi sehingga menciptakan ketidakstabilan pada perusahaan seperti, mengeluarkan biaya untuk melakukan pelaksanaan perekrutan karyawan dan pelatihan karyawan baru dan yang paling berpengaruh apabila seorang karyawan yang memiliki integritas dan berpengaruh besar terhadap perusahaan. Tingginya *turnover* dipengaruhi karena faktor antara lain, yaitu *job insecurity* dan stress kerja (Minanti et al, 2015).

Perasaan ketidakamanan kerja atau disebut dengan *job insecurity* pada suatu perusahaan ditandai dengan adanya rasa cemas di masa depan. Hal ini didukung dari pendapat dari Kekesi dan Agyemang (2014) dengan menyatakan, kurangnya pengaturan dan ketidakpastian pada masa dengan dengan disebut dengan *job insecurity*. Faktor ini muncul karena adanya status pekerjaan kontrak maupun tidak adanya kontrak dan lingkungan kerja pada perusahaan sehingga tidak adanya kenyamanan dan rasa puas karyawan dalam bekerja.

Menurut Januartha dan Adnyani (2018) *job insecurity* memiliki efek dengan jangka waktu pendek maupun panjang pada karyawan dan perusahaan. Dampak pada jangka pendek seperti keterikatan pada perusahaan, ikut serta pada pekerjaan, dan rasa kepercayaan terhadap pemimpin. Untuk jangka panjang seperti, kesehatan fisik, mental, perform kerja karyawan. Dengan jangka waktu ini karyawan dapat menimbulkan perasaan ketidakamanan (*job insecurity*) yang dimana terciptanya *turnover intention*.

Stres kerja juga berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perusahaan. Reaksi dari kepribadian dari karyawan untuk menghadapi situasi lingkungan kerja dapat menjadikan ancaman yang sering ditemui pada karyawan saat bekerja, sehingga karyawan merasakan overload, dan dampak yang diterima dari mereka yaitu sakit sehingga memilih untuk keluar dari perusahaan (Manurung dan Ratnawati, 2012). Karyawan yang mudah stres dalam menghadapi berbagai permasalahan baik dalam perusahaan maupun diluar perusahaan. Individu kehilangan dalam mengendalikan diri sepenuhnya dikarenakan tidak dapat dalam mentolerir stres yang sangat berlebihan. Hasilnya adalah ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang tepat ataupun efektif dan perilaku yang terganggu.

Menurut penelitian dari Medysar dan Samsiyah (2019), menyatakan bahwa tertekannya perasaan pada individu atau karyawan saat menghadapi suatu pekerjaan berupa dari efek stres kerja itu sendiri. Penuntutan perusahaan kepada karyawan untuk memaksimalkan kinerja dan tidak memberikan waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan mereka menjadi konflik tersendiri sehingga terciptanya stres pada karyawan. Jadi stres kerja merupakan tekanan akibat pengaturan atau hambatan saat bekerja dan dipengaruhi dari perasaan maupun akan pikiran karyawan.

Turnover intention sangat penting bagi perusahaan Dazzle Yogyakarta. Perusahaan ini sadar bahwa fungsi strategis utama dari sumber daya manusia yang mereka miliki karena kinerja karyawan pada perusahaan ini menjadi tingkat keberhasilan yang sangat penting dan kontribusi yang besar dari karyawan tersebut. Dengan memperhatikan keinginan ataupun kebutuhan yang tepat sehingga karyawan menciptakan semangat baru di tempat kerja yang mereka lakoni sehingga

karyawan akan selalu berfikir positif dan merasa puas. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh turnover intention dari variabel job insecurity dan stres kerja karyawan yang tinggi terhadap organisasi sangat penting untuk diteliti.

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya dikaitkan dengan permasalahan yang terjadi di Dazzle Yogyakarta, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Pengaruh *Job Insecurity* dan Stes Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan**”.

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Peneliti mengambil objek penelitian pada perusahaan Dazzle Yogyakarta. Perusahaan ini bergerak sebagai perusahaan retail dengan menjual smartpone, laptop, aksesoris smartpone, laptop dan *gaming*, beserta peralatan rumah tangga. Dazzle Yogyakarta berdiri pada tanggal 7 Juni 2002. Saat ini memiliki 4 cabang yaitu SuperDazzle Jakal di Jl. Kaliurang KM. 5,6, SuperDazzle Affandi di Jln. Affandi No.20, SuperDazzle Godean di Jln. Godean KM. 9 dan SuperDazzle Imogiri di Jln. Imogiri KM. 7. Dazzle Yogyakarta berpusat di SuperDazzle Gejayan terletak Jalan Gejayan. Meskipun keberhasilan Dazzle Yogyakarta sendiri dalam membangun 4 cabang di Yogyakarta, adapun permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan tersebut yaitu *turnover intention*.

Peneliti melakukan penelitian dan wawancara langsung kepada pihak HRD (*Human Resource Development*) Dazzle Yogyakarta, bahwasanya *turnover* kerap sering terjadi pada setiap bulannya. Dari informasi yang diketahui, 100 lebih Karyawan Dazzle Yogyakarta rata-rata masih menempuh lanjut kuliah.

Peneliti juga mendapatkan informasi daftar *turnover intention* karyawan yang dirangkum dalam satu tabel dari pusat dan seluruh cabang perusahaan Dazzle Yogyakarta dengan periode waktu Januari 2022 – Juni 2022.

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan Dazzle Yogyakarta

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan di Mutasi
Januari	23	9	1
Februari	13	7	8
Maret	5	8	4
April	9	11	2
Mei	6	7	2
Juni	18	6	-

Sumber : Dazzle Yogyakarta, 2022

Pada Tabel 1.1 bahwa karyawan yang didata dari seluruh karyawan yang promotor handphone, promotor aksesoris handphone dan *front liner*. Berikut data rinci *turnover* berdasarkan posisi pekerjaan karyawan yang bekerja di Dazzle Yogyakarta :

Tabel 1. 2 Data Turnover Front Liner Dazzle Yogyakarta

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan di Mutasi
Januari	19	7	-
Februari	11	4	-
Maret	4	7	-
April	6	10	-
Mei	3	5	1
Juni	12	4	-

Sumber : Dazzle Yogyakarta, 2022

Tabel 1. 3 Data Turnover Promotor Aksesoris Dazzle Yogyakarta

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan di Mutasi
Januari	-	2	1

Februari	-	-	1
Maret	-	-	3
April	-	-	-
Mei	1	-	-
Juni	-	-	-

Sumber : Dazzle Yogyakarta, 2022

Tabel 1. 4 Data Turnover Promotor Handphone Dazzle Yogyakarta

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan di Mutasi
Januari	4	-	-
Februari	3	2	1
Maret	1	-	1
April	1	-	2
Mei	2	-	1
Juni	3	-	-

Sumber : Dazzle Yogyakarta, 2022

Tabel 1. 5 Data Turnover Promotor Karyawan Tetap Dazzle Yogyakarta

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan di Mutasi
Januari	-	1	6
Februari	1	-	-
Maret	-	1	-
April	2	1	-
Mei	3	2	-
Juni	3	2	-

Sumber : Dazzle Yogyakarta, 2022

Berdasarkan data rinci dari posisi pekerjaan karyawan Dazzle Yogyakarta, pada tabel 1.2 ini menyatakan tingginya keluar masuknya karyawan pada posisi *frontliner*. Peneliti mendapatkan informasi bahwa di bulan Januari, banyak karyawan yang masuk atau direkrut dikarenakan sebelumnya pada bulan Desember karyawan *front liner* lumayan banyak keluar. Informasi ini didapatkan dari wawancara dengan HRD Dazzle Yogyakarta. Oleh karena itu, pada awal bulan merekrut karyawan karena banyaknya karyawan keluar. Pada bulan Februari 2022 karyawan juga direkrut banyak dikarenakan Dazzle Yogyakarta membuka cabang di Godean.

Karyawan yang bekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Adapun karyawan yang sebelumnya tidak memiliki pengalaman dan ada juga yang belum sama sekali pengalaman. Dengan peraturan yang berlaku di Dazzle Yogyakarta dibuat untuk pedoman bagi karyawan sehingga meningkatkan kinerja mereka. Namun ketika karyawan mendapatkan teguran dari tertulis maupun non tertulis, karyawan tersebut tidak mendapatkan kepercayaan dirinya kembali sehingga memilih untuk keluar. Ini yang menimbulkan rasa ketidakamanan karyawan yang bekerja sebelumnya dan memilih untuk keluar dari pekerjaan.

Keluarnya karyawan yang bekerja juga dipengaruhi dengan stres kerja. Mayoritas yang bekerja di Dazzle Yogyakarta masih berada di bangku perguruan tinggi. Dengan harus mengatur waktu kuliah dan bekerja, itu sudah menjadi dampak yang harus diatasi. Apabila tidak diatur dengan baik maka permasalahan pun timbul seperti, dengan tidak mengatur waktu karyawan tersebut tidak mengerjakan banyaknya tugas kuliah yang harus dikerjakan dan diikuti untuk bekerja pada shift pagi ataupun siang yang datang ke tempat kerja itu terlambat dan tidak memberikan penjelasan kepada Supervisor ataupun HRD sehingga menjadi teguran pada karyawan tersebut.

1.2.2. Berikut rumus permasalahan dalam bentuk pertanyaan.

- 1 Apakah *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan?
- 2 Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian ini

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1 Untuk mengetahui dan menguji pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover intention* Karyawan Dazzle Yogyakarta.
- 2 Untuk mengetahui dan menguji pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention* Karyawan Dazzle Yogyakarta.

1.4. Kontribusi Penelitian

- 1 Bagi Peneliti

Mengetahui dan memperdalam wawasan pengetahuan beserta untuk mendukung dengan menyelesaikan permasalahan yang diteliti dan mengimplementasikan ilmu pengetah yang yang dijalani selama 4 tahun masa perkuliahan dengan jurusan manajemen yang berfokus pada sumber daya manusia dan berhubungan dengan yang diteliti saat ini, yaitu *job insecurity*, stres kerja, dan *turnover intention* karyawan.

2 Bagi Perusahaan

Tempat penelitian yang dilakukan di Dazzle Yogyakarta, diharapkan penelitian tersebut dapat menjadi beban pemikiran dan informasi yang cukup penting sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan atau kebijakan dalam menyelesaikan permasalahan sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.

3 Bagi Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Diharapkan untuk menjadi informasi dan menambahkan wawasan ataupun pengetahuan tambahan bagi universitas ataupun pihak pihak yang membutuhkan.

1.1 Batasan Penelitian

- 1 Tempat Penelitian yang dilakukan peneliti bertepatan di perusahaan retail, yaitu Dazzle Yogyakarta.
- 2 Responden penelitian yaitu karyawan yang bekerja maupun keluar dari Dazzle Yogyakarta.
- 3 Peneliti melakukan penelitian selama 2 bulan dengan awal mula penelitian 5 April 2022 sampai 8 Juni 2022
- 4 Variabel yang akan diteliti adalah *job insecurity*, stres kerja dan *turnover intention* karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan yang berkaitan dengan pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Dazzle Yogyakarta, maka berikut kesimpulannya:

- 1 Berdasarkan responden pada tabel 4.1. Terlihat dari 100 laki-laki terdapat 29 responden dengan rate 29 dan wanita 71 responden dengan rate 71%. Dikatakan bahwa mayoritas responden adalah perempuan.
- 2 Berdasarkan responden pada tabel 4.2. kita dapat melihat bahwa ada 100 responden dari 17 sampai 20 tahun menjadi 27 responden dengan tingkat 27%, dari 21 sampai 24 tahun responden menjadi 66 responden dengan tingkat 66%, yang responden dari 25 sampai 28 tahun memiliki 2 responden dengan rate 2% orang di atas 28 tahun adalah 3 responden dengan rate 3%. Disebutkan di sini bahwa mayoritas adalah responden berusia antara 21 dan 24 tahun.
- 3 Berdasarkan tabel 4.6 sampai 4.8, terlihat bahwa hasil validasi menunjukkan nilai tabel r hitung $> r(0,195)$ di semua metrik yang dilaporkan. Dari hasil tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang dideklarasikan X1, X2 dan Y adalah valid.
- 4 Pada tabel 4.9 diketahui bahwa semua pernyataan memiliki cronbach's alpha > 0.6 , sehingga dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* (X1), stres kerja (X2) dan *turnover intention* (Y) dilaporkan dapat diandalkan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penulis dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Terkait dengan variabel independen yang hanya menggunakan *job insecurity* dan stres kerja. Pada penelitian selanjutnya supaya ditambah sehingga mencapai sasaran yang maksimal terhadap *turnover intention*.
2. Terkait indikator pada setiap variabel yang diteliti sedikit dan beberapa mencakup pada variabel dependen. Pada penelitian selanjutnya agar ditambah indikator pervariabel dan lebih menyesuaikan pada situasi yang akan diteliti.
3. Informasi dari website tempat penelitian sangatlah minim.

5.1 Saran

Peneliti memberikan saran terhadap peniliti selanjtnya, antara lain :

1. Pihak perusahaan menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif, untuk meminimalisasi timbulnya acaman dalam pekerjaan, yang selanjutnya dapat mengurangi *turnover intention* karyawan.
2. Pihak perusahaan sebaiknya mengadakan brifing atau rapat pada karyawan untuk bertanya perihal pekerjaan yang mereka lakoni.
3. Pihak perusahaan sebaiknya menegaskan tanggung jawab dan wewenang karyawan dalam bekerja sesuai dengan *job description* agar mengurangi stres kerja karyawan, sebagai akibat dari tanggung jawab kerja yang berlebihan, yang mana kemudian akan mengurangi *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2012). "Hubungan Kohevititas Kelompok Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan". *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1(2), h:52-58.
- Adi, A.Z., dan Ratnasari, S.L., (2015). "Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah di Kota Batam." *Etikonomi* 14(1):35–50.
- Andini, A, Syaharudin, Mochamad, Putri, A dan Utami, W. (2017). "Pengaruh *Job insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan." *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis 2017*:312–25.
- Antari, N.L.S. (2019). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Turnover Intention* (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali)." 1(1):31–37.
- Audina, V. (2018). "Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention* ((Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*. Vol 10 No 1 (2018).
- Ghiffari, A, ., Zidan, A., dan Safitri, R., (2022). "Pengaruh *Job insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*." *Revitalisasi* 11(1):73. doi: 10.32503/revitalisasi.v11i1.2534.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, J. (2015). "Eighth national GP worklife survey." *Policy Research Unit in Commisioning and the Healthcare System* 1–30.
- Handoko, Soeling, P.D dan Tri. (2020). "Analisa Penyebab *Turnover Intention* Karyawan Pada Sektor Perbankan Syariah". Vol. 21.
- Hanafiah. (2014). "Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan intentsi pindah kerja (*turnover*) pada karyawan PT.Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau". *Ejournal Psikologi*, vol.1(3):303-312.
- Januartha. (2018). "Pengaruh *Job insecurity* Dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(2):588. doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p01.
- Kekesi, Kodjo, E. (2014). “Perceived *Job insecurity* and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values.” *International Journal of Management Economics and Social Sciences* 3(1):18–35.
- Khaidir, Muhammad, 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* 4(3):175–85.
- Kristiyanto, T, Khasanah, N. (2021). “Pengaruh Beban Kerja , *Job insecurity* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*.” Hal. 558–72 in Vol. 3.
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Manurung, Ratnawati, I dan Tiorina, M. (2012). “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.” *Diponegoro Journal Of Management* 1:1–13.
- Medysar. (2019). “Pengaruh *Job insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Malidas Sterilindo Di Sidoarjo.” *Majalah Ekonomi* 24(2):194–203. doi: 10.36456/majeko.vol24.no2.a2065.
- Minanti. (2015). “Pengaruh *Job insecurity*, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions* melalui Stres Kerja pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (Cwm) Jember.” *Artikel Ilmiah Mahasiswa* 1–8.
- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Nursyamsi, I. (2012). "Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional” *Conference In Business, Accounting, And Management* 1(1):405–23.
- Robbins, P.S dan Judge, T. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Salimah dan Zainaty. (2021). “Literatur Review: *Turnover Intention*.” *Literatur Review: Turnover Intention Youth dan Islamic Economic Journal* 1(1):1–5.

- Saputra, B. (2017). "Pengaruh budaya organisasi, kompensasi non finansial dan." *JOM Fekon*, Vol. 4.
- Septiari, Ni. (2016). "Pengaruh career growth dan *job insecurity* terhadap intensi *turnover* pada pegawai kontrak di instansi X." *None* 5(10):251048.
- Shabrina. (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt. Tri Manunggal Karya." *Jurnal Mitra Manajemen* 2(4):252–62. doi: 10.52160/ejmm.v2i4.99.
- Sewwandi, D. V. S. (2016). "The impact of job stress on *turnover intention* : A study of reputed apparel firm in Sri Lanka." *3rd International HRM Conference* 3(1):223–29.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta, Bandung
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor." *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.

