

Pengaruh Job Insecurity Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Amaris

Desi Karina, Rini Rakhmawati, M. Zainal Abidin

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, ULM Banjarmasin

Email: desikarina@gmail.com

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh job insecurity terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Amaris. Adapun variabel yang diteliti secara rinci adalah *job insecurity* (X) sebagai variabel bebas dan *turnover intention* (Y) sebagai variabel terikat. Jenis penelitian ini menggunakan *explanatory research* yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang memengaruhi hipotesis. Responden penelitian ini ada 38 orang karyawan Hotel Amaris. Metode analisis menggunakan analisis linier sederhana. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Amaris.

Kata Kunci: *job insecurity, turnover intention*

ABSTRACT

The purpose of this study is to know and analyze the effect of job insecurity to turnover intention of employees at Hotel Amaris. The variables studied in detail are job insecurity (X) as independent variable and turnover intention (Y) as dependent variable. The type of research uses explanatory research to explain the causal relationship between the variable that influence the hypothesis. Responden in this study were 34 employees of Hotel Amaris. Analysis method using Simple Regression Analysis. The result show that job insecurity has positive and significant effect on turnover intention of employees at Hotel Amaris.

Keywords: *job insecurity, turnover intention*

PENDAHULUAN

Turnover intention tidak baik bagi perusahaan, karena tingkat *turnover* yang tinggi menimbulkan dampak negatif dari perusahaan, dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia seperti biaya perekrutan dan biaya pelatihan karyawan baru. Menurut Harnoto (2002) *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Judge menyatakan bahwa salah satu penyebab timbulnya keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan adalah pengaruh buruk dari pemikiran disfungsional.

Pengaruh tersebut timbul karena terjadi konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pada pekerjaan (*job insecurity*) yang meningkat karena ketidakstabilan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan, yang berakibat intensi pindah kerja akan cenderung meningkat (Hanafiah, 2014).

Hotel Amaris merupakan salah satu anak hotel dari santika hotel and resort yang memiliki segmentasi pasar untuk bisnis, keluarga dan religi yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani KM.7, Pemurus Luar, Kec. Banjarmasin Timur, Banjarmasin, Kalimantan Selatan, 70654, yang memiliki masalah dengan *turnover* karyawannya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Hotel Amaris, pada tahun 2015, 2016, dan 2017, perusahaan memiliki tingkat *turnover* sebesar 17,77%, 20,93%, dan 35%. Hal tersebut menunjukkan bahwa *turnover* yang terjadi cukup tinggi sehingga menjadi suatu permasalahan yang serius dalam perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Insecurity

Job insecurity didefinisikan sebagai keadaan rasa tidak nyaman yang diakibatkan oleh adanya ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Hal ini menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan sebuah pengalaman internal individu yang dicirikan dengan adanya ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaannya. *Job insecurity* merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam

situasi kerja yang mengancam, perasaan yang tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar (Wening, 2005).

Pasewark dan Strawser (2001) menyebutkan ada empat variabel pendahulu dalam Suwandi dan Indriartoro (2003) yang disebut prediktor dari *job insecurity*:

1. Konflik Peran

Ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran. Konflik ini muncul saat seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya sulit untuk memenuhi peran lain. Pada tingkat ekstren, hal ini dapat meliputi situasi-situasi dimana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan. (Robbins & Judge, 2008)

2. Ketidakjelasan peran (*role Ambiguity*)

Ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. (Greenberg & Robert A. Baron, 2007)

3. Perubahan organisasi (*organizational change*)

Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampingan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen (Greenhalg dan Rosenblatt 2002).

4. Pusat Pengendalian (*Locus of Control*)

Merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Secara internal, ini adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan secara eksternal adalah individu yang yakin bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan. Locus kendali merupakan suatu indikator evaluasi inti diri karena individu yang berfikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memiliki kepercayaan diri (Robbins & Judge, 2008).

Turnover Intention

Menurut Siregar (2006) *TurnoverzIntention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Indikator Turnover Intention

Menurut Mobley (2011) indikator pengukuran turnover intention terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*) Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik

3. Niat untuk keluar (*Intention to Quit*)

Mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory reasearch*, menurut Sugiyono, (2014) penelitian eksplanatori merupakan jenis penelitian asosiatif yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian asosiatif terdapat hubungan kausal yang bersifat sebab dan akibat, yaitu variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi). Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Populasi dan Sampel

Adapun dalam penelitian ini populasi dan sampel peneliti yaitu semua karyawan Hotel Amaris yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dan memiliki pendidikan minimal SLTA (Sekolah Lanjutan Tingkat Atas). Subjek penelitian berjumlah 34 subjek. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian *supporting (back office)* dan *operation (room boy)*

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dan juga dokumen-dokumen perusahaan yang mendukung penelitian ini.

Instrumen Penelitian

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk setiap variabel.

HASIL DAN KESIMPULAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) $n-2$ dalam hal ini adalah jumlah sample. Pada penelitian ini jumlah sample (n) =34 dan besarnya df adalah $34-2 =32$. Dengan $df = 32$ dan $\alpha =0,05$ didapat $r_{tabel} = 0.2869$. Di dapat dari r tabel pada $df = 32$ dengan uji satu arah.

Tabel 1. Uji Validitas

Item Soal	Korelasi	Validitas
X1.1	0,905	Valid
X1.2	0,856	Valid
X1.3	0,854	Valid
X1.4	0,834	Valid
X1.5	0,680	Valid
X1.6	0,889	Valid
X1.7	0,855	Valid
X1.8	0,873	Valid
X1.9	0,855	Valid

X1.10	0,680	Valid
X1.11	0,841	Valid
X1.12	0,778	Valid
X1.13	0,820	Valid
X1.14	0,795	Valid
X1.15	0,757	Valid
X1.16	0,620	Valid
X1.17	0,780	Valid
X1.18	0,875	Valid
X1.19	0,681	Valid
Y1.1	0,954	Valid
Y1.2	0,915	Valid
Y1.3	0,916	Valid
Y1.4	0,882	Valid
Y1.5	0,685	Valid
Y1.6	0,930	Valid
Y1.7	0,941	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Berdasarkan tabel, semua item pertanyaan yang ada dapat dikatakan valid karena nilai koefisien relasi antara skor item dengan skor total ada pada taraf signifikan $> 0,30$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Reliabilitas
<i>Job Insecurity</i>	0,768	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,806	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat hasil pengujian tingkat reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *alpha cronbach* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan jika setiap variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,03513264
Most Extreme Differences	Absolute	,165
	Positive	,149
	Negative	-,165
Kolmogorov-Smirnov Z		,965
Asymp. Sig. (2-tailed)		,310

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Adapun besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov dalam penelitian ini adalah 0,965 dan signifikan pada 0,310, adalah nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
X	0,612	Tidak ada gejala

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Berdasarkan hasil pada tabel yang menunjukkan hasil output dapat dilihat nilai signifikansi variabel job insecurity (X) adalah 0,612. Nilai signifikan dari variabel *job insecurity* (X) menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas terhadap variable *Absolute Residual* lebih dari $\alpha = 5\%$, maka dengan ini dapat dinyatakan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig
X: Job Insecurity	0,302	7,883	0,000
Konstanta = 4,812 R = 0,812 R Squared = 0,660 Adjusted R Square = 0,649		F _{hitung} = 62,146 Sig F = .000 F _{tabel} = 4,15 t _{tabel} = 1,694 SEE = 2,06669	

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

$$Y= 4,812+0,302$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh hasil yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa konstanta memiliki nilai positif sebesar 4,812 menunjukkan bahwa apabila variabel X sama dengan nol (0) maka Y bernilai 4,812. Koefisien regresi yang bernilai positif artinya terdapat hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y. Jika variabel X meningkat maka variabel Y juga mengalami peningkatan. Ini berarti apabila job insecurity meningkat, maka turnover intention juga akan meningkat.
2. Berdasarkan tabel diperoleh angka *R square* sebesar 0,660 atau sebesar 66%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh job insecurity terhadap turnover intention karyawan sebesar 66%. Sedangkan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti misalnya komitmen organisasi, stres kerja, serta kompensasi.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji F

Pada Tabel 5 dapat dilihat dari tabel bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 62,146, sedangkan besarnya F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan (alpha) sebesar 5% dengan denominator (df1) sebanyak $2 - 1 = 1$ (jumlah variabel - 1) dan denominator (df2) sebanyak $34 - 2 = 32$ (jumlah sampel - jumlah variabel), sehingga didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 4,15.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (62,146) > F_{tabel} (4,15)$ sehingga hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dapat diterima.

2. Uji t

Pada Tabel 5 dapat dilihat pada tabel bahwa Nilai t_{hitung} pada *job insecurity* adalah sebesar 7,883 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,694. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan taraf nyata 5 %, dimana $t_{hitung} (7,883) > t_{tabel} (1,694)$ dan nilai signifikan adalah sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), maka hipotesis yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dapat diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian ini *job insecurity* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti konflik peran, ketidakjelasan peran, perubahan organisasi dan *locus of control*, dimana keempat faktor tersebut memengaruhi terjadinya *turnover intention* pada karyawan Hotel Amaris.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, karyawan merasa terlalu banyak mendapat tanggung jawab dan tugas, apabila tugas yang diberikan terlalu banyak maka karyawan akan mudah lelah dan kehilangan semangat, tuntutan-tuntutan di perusahaan sangat bertentangan yang membuat karyawan bingung dengan apa yang harus dilakukan, serta mendapat tugas tanpa didukung sumber daya yang cukup sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal.

Karyawan sering mengalami adanya ketidakjelasan mengenai prosedur pekerjaan sebagai karyawan perusahaan sehingga menjadikan karyawan merasa kebingungan didalam prosedur atau tugas yang diberikan oleh atasannya. Hal yang ditimbulkan dari adanya konflik peran adalah ketidakjelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut. Selain itu perubahan yang sering terjadi di dalam perusahaan juga memengaruhi rasa was-was karyawan, karena apabila atasan sering

berganti maka prosedur kerja akan berubah sehingga terlalu banyak perubahan yang membuat karyawan bingung.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa karyawan merasa keberhasilan dalam pekerjaan ditentukan oleh kemampuan pribadi (diri sendiri) dan juga keberuntungan (nasib baik). Mereka percaya akan kemampuan diri mereka sendiri namun juga merasa memerlukan banyak nasib baik untuk mencapai sesuatu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti konflik peran, ketidakjelasan peran, perubahan organisasi dan *locus of control*, dapat menyebabkan terjadinya turnover intention pada karyawan Hotel Amaris.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka saran yang dapat diberikan kepada Hotel Amaris adalah:

1. Sebaiknya perusahaan dapat menekan job insecurity dengan memperhatikan keadaan karyawan, memperhatikan ketersediaan sumber daya yang menunjang pekerjaan karyawan.
2. Perusahaan kiranya dapat menentukan peran untuk setiap karyawan sehingga tidak ada lagi yang merasa jika apa yang mereka lakukan dan apa yang diinginkan perusahaan dari diri mereka tidak jelas.
3. Perusahaan sebaiknya mencoba memotivasi karyawan, misalnya dengan memberikan promosi kepada karyawan yang benar-benar melakukan tugasnya dengan baik agar karyawan merasa kalau kemampuan dari diri merekalah yang dapat membuatnya sukses.
4. Untuk penelitian selanjutnya, kiranya dapat memasukan variabel lain seperti misalnya stres kerja, kompensasi, komitmen organisasi, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Greenberg, J. & Robert A. Baron. 2007. *Behavior in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. 3rd edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusets.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. 2002. *Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity*. *Academy of Management Review*. Vol.9.

- Hanafiah, Muhammad. 2014. Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan intensi pindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan PT. Buma Desa Suara Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E Journal Psikologi*.1(3).
- Harnoto. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. PT. Prehalindo, Jakarta.
- Judge, T. A. 1993. "Does Affective Disposition Moderate the Relationship Between Job Satisfaction and Voluntary Turnover?", *Journal of Applied Psychology*. Vol.78.
- Mobley, W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Terjemahan. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Pasewark, W. R., & Strawser, J. R. 2001. *The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment. Behavioral Research in Accounting*. Vol.8.
- Robbins, Stephen. P & Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, Amran. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UMM Pres.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian. Alfabeta Bandung.
- Suwandi, & Indriantoro, Nur. 2003. Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi empiris pada lingkungan akuntansi publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol.2.
- Wening, Nur. 2005. Pengaruh Ketidakamanan Kerja Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor. *Jurnal Kinerja*, 9(2).