

## Pengaruh stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* pada the lerina hotel nusa dua bali

Gusti Ayu Komang Aryati<sup>1)</sup>, Ni Putu Ratna Sari<sup>2)</sup>, Fanny Maharani Suarka<sup>3)</sup>

Departemen Pendidikan, Fakultas Pariwisata,

Jl. Dr. R. Goris No.7, Denpasar

[ayuaryati88@yahoo.co.id](mailto:ayuaryati88@yahoo.co.id)<sup>1)</sup>

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya masalah *turnover intention* yang meningkat di The Lerina Hotel Nusa Dua Bali. Variabel yang diduga menjadi penyebab meningkatnya *turnover intention* adalah variabel stres kerja dan ketidakamanan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* pada The Lerina Hotel Nusa Dua Bali, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Sedangkan teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sejumlah 50 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dan kuantitatif yang terdiri dari skala likert, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (39,020) > F_{tabel} (3,20)$  dengan nilai sig  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) dan ketidakamanan kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) di The Lerina Hotel Nusa Dua. Hasil uji t atau parsial menunjukkan stres kerja memiliki total pengaruh 2.566 dengan tingkat signifikansi  $0,014 < 0,05$  dan ketidakamanan kerja memiliki pengaruh 5.849 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya stres kerja dan ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di The Lerina Hotel Nusa Dua. Selanjutnya hasil uji determinasi menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 62,4% dan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja, *Turnover Intention*, dan The Lerina Hotel Nusa Dua Bali.

### Abstract

Based of the research by the increasing problem of turnover intention at The Lerina Hotel Nusa Dua, Bali. Variables that caused of increased turnover intention are variables of work stress and work insecurity. The purpose of this study is to determine the influence of job stress and job insecurity on turnover intention at The Lerina Hotel Nusa Dua Bali, and to determine the effect job stress and job insecurity on turnover intention. Techniques data collection by observation, interviews, questionnaires, documentation, and literature studies. While the sampling technique is saturated sample with a number of respondents of 50 people. This research using descriptive qualitative and quantitative technique consisting of a likert scale, validity test and reliability test, classic assumption test, correlation test, multiple linear regression analysis, t test, F test, and determination test.

The results shows that  $F_{count} (39,020) > F_{table} (3,20)$  with a sig value of  $0,000 < \alpha (0,05)$ . This shows that job stress variables (X1) and job insecurity (X2) simultaneously have a positive and significant effect on turnover intention (Y) at The Lerina Hotel Nusa Dua. The t-test or partial results show that job stress has a total influence of 2,566 with a significance level of  $0,014 < 0,05$  and job insecurity has an influence of 5,849 with a significance level of  $0,000 < 0,05$  which means that job stress and job insecurity have a positive and significant effect on employee turnover intention in The Lerina Hotel Nusa Dua. Furthermore, the results of the determination test showed that the effect of job stress and job insecurity on turnover intention was 62.4% and the remaining 37.6% was influenced by other factors not included in this study.

Key Word : Job Stress, Job Insecurity, Turnover Intention, and The Lerina Hotel Nusa Dua Bali

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan pariwisata yang pesat membuat setiap daerah meningkatkan sarana dan prasarana, seperti transportasi, akomodasi, pengawasan kesehatan dan kebersihan lingkungan. Akomodasi merupakan salah satu faktor yang memiliki keterkaitan erat dengan adanya kegiatan pariwisata, karena seiring berkembangnya pariwisata maka semakin meningkat pula pertumbuhan akomodasi. Meningkatnya jumlah akomodasi maka akan terjadi persaingan pula dalam meningkatkan tingkat hunian kamar suatu akomodasi guna mendapatkan keuntungan. Namun sebuah hotel yang baik adalah yang mampu mendapatkan keuntungan dengan memberikan kepuasan bagi para tamunya (Tjiptono:2000). Dalam memberikan kepuasan bagi para tamu, maka suatu perusahaan memerlukan karyawan untuk menjalankan operasional hotel, sehingga kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan perlu diperhatikan agar karyawan dapat terus bekerja dengan baik. `Persaingan yang ditimbulkan dari adanya perkembangan industri pariwisata bukan hanya terjadi pada akomodasi, namun ada pula persaingan sumber daya manusia dalam mencari peluang pekerjaan.

Suatu akomodasi atau hotel harus memiliki daya saing yang tinggi untuk dapat mempertahankan eksistensinya, sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Maka dari itu, hotel harus mampu mengelola SDM yang dimiliki secara optimal, agar tidak terjadi masalah yang dapat mengganggu operasional suatu perusahaan. Dengan kata lain, sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam perkembangan suatu perusahaan, dikarenakan keberhasilan dari perusahaan bergantung pada karyawan yang kreatif, inovatif dan terampil. Menurut Kasmir (2016:6) manajemen sumber daya manusia adalah “proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”. Demi mencapai tujuan suatu perusahaan, maka proses dari pengelolaan manusia atau manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan serta harus diimplementasikan dengan baik dan sesuai kebutuhan. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai (Rachmawati, 2007:4). Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) merupakan salah satu sikap karyawan yang akan muncul apabila perusahaan tempatnya bekerja tidak mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Tett and Meyer (dalam Abdillah, 2012), menjelaskan bahwa keinginan karyawan meninggalkan perusahaan adalah kecenderungan atau niat karyawan secara sadar untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam perusahaan yang berbeda. Meningkatnya *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan akomodasi, karena saat proses rekrutmen hotel telah berhasil menjaring staf yang berkualitas tetapi akan menjadi sia-sia saat staf yang direkrut tersebut memilih pekerjaan di tempat lain.

The Lerina Hotel merupakan hotel bintang empat (\*\*\*\*) yang berada di daerah Nusa Dua, lebih tepatnya berlokasi di Jalan By Pass Ngurah Rai Nusa Dua, Bali. Hotel ini dibangun dengan tema *simple* dan elegan disertai dengan fasilitas-fasilitas yang lengkap. Berdasarkan data dokumentasi, hotel ini telah memiliki 50 karyawan kontrak yang dipekerjakan. Karyawan kontrak yang berjumlah lima puluh orang terbagi menjadi beberapa departemen, yaitu : *Front Office, Housekeeping, F&B Service, F&B Product, Engineering, Security, Sales & Marketing, Accounting & IT, dan Human Resources*. Berdasarkan pengamatan awal di The Lerina Hotel Nusa Dua, terdapat permasalahan *turnover* karyawan, bahkan beberapa terjadi di level kontrak yang sudah melewati berbagai pelatihan sehingga dapat dikatakan kompeten di bidangnya. Terjadinya permasalahan ini, tentu tidak diinginkan oleh pihak hotel, karena hotel akan mengalami kerugian dalam waktu, biaya, dan tenaga. Hal tersebut dapat dilihat pada karyawan baru yang memerlukan waktu untuk adaptasi serta biaya dan tenaga untuk melaksanakan pelatihan, tentu hasil awal yang diberikan karyawan tersebut kurang memuaskan dan membuat karyawan lama harus bekerja ekstra.

Diketahui tingkat perputaran karyawan pada tahun 2017 sebesar 6,89% dan di tahun 2018 sebesar 11,32% yang artinya persentase tingkat perputaran karyawan di The Lerina Hotel meningkat dari tahun sebelumnya. Berdasarkan informasi dari Ibu Jennifer, selaku *Human Resources Department*, meningkatnya jumlah karyawan yang keluar di Tahun 2018 disebabkan oleh keputusan karyawan yang

tidak ingin melanjutkan kontraknya disaat masa kontraknya telah habis karena karyawan tersebut telah mendapatkan tempat kerja baru. *Turnover* karyawan pada tahun 2018 tergolong cukup tinggi, hal tersebut sesuai dengan pernyataan Gillies (1989, dalam Negara dan Dewi 2017) bahwa tingkat perputaran karyawan dikatakan normal jika berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun. Kondisi ini sangat perlu mendapatkan perhatian lebih dari manajemen hotel, karena jika hal tersebut terus berlanjut akan dapat menurunkan kualitas pelayanan dan menimbulkan *complain*. Salah satu variabel yang di duga menjadi penyebab adanya *turnover intention* adalah stres kerja. Stres dapat dirasakan oleh semua orang dari berbagai kalangan terutama para pekerja yang memiliki tugas untuk melayani orang lain, salah satunya adalah karyawan hotel. Karyawan hotel terutama *front liner* memiliki tugas untuk melayani tamu yang menginap, mereka harus selalu terlihat ramah dan tersenyum setiap saat meski mungkin hal tersebut tidak sesuai dengan keinginannya. Tidak hanya itu, penyebab stres dapat berasal dari internal perusahaan juga seperti kurangnya fasilitas pendukung yang membuat terhambatnya pekerjaan. Kemampuan setiap karyawan dalam menangani stres itu sendiri tergantung pada kekuatan fisik dan mental yang dimiliki oleh setiap individu. Tuntutan pekerjaan yang terlalu berat dan banyak bisa saja membuat karyawan stres, tetapi apabila individu memiliki kekuatan penangan yang baik, maka hal tersebut dapat diatasi namun apabila sebaliknya, hal tersebut akan menjadi penyebab stres yang dialaminya.

Selain stres kerja, ketidakamanan kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Ketidakamanan kerja merupakan perasaan seseorang yang merasa tidak aman dan terancam akan pekerjaannya. *Job insecurity* muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Berdasarkan pengamatan di The Lerina Hotel sistem perjanjian kerja yang digunakan adalah sistem kerja kontrak dimana perjanjian tersebut akan diperpanjang setiap 1 tahun. Perjanjian kerja tersebut akan diteruskan atau diperpanjang tergantung darikedua belah pihak. Sebelum memutuskan untuk memperpanjang kontrak kerja karyawan, para *Head of Departement* atau HOD akan melakukan penilaian tentang karyawan tersebut. Jika perusahaan memutuskan untuk melanjutkan kontrak kerja karyawan, selanjutnya tergantung pada karyawan yang bersangkutan untuk memutuskan melanjutkan kontrak kerjanya atau tidak. Permasalahan yang ada di The Lerina Hotel Nusa Dua Bali dalam hal stres kerja yang bisa dialami kapan saja dan ketidakamanan kerja karena diberlakukannya sistem kerja kontrak, sehingga pada akhirnya mempengaruhi *turnover intention* dan dapat mengganggu operasional hotel. Maka dalam hal ini, perlu adanya tindakan lanjut untuk mengetahui dan mengurangi penyebab dari tingginya *turnover* karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu diadakannya penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada The Lerina Hotel Nusa Dua Bali. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. 1) Bagaimana pengaruh stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* pada The Lerina Hotel Nusa Dua Bali ? dan 2) Seberapa besarkah pengaruh stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* pada The Lerina Hotel Nusa Dua Bali?

## 2. METODE PENELITIAN

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di The Lerina Hotel Nusa Dua yang berlokasi di Jalan By Pass Ngurah Rai No. 1001x, Nusa Dua, Bali. The Lerina Hotel merupakan hotel bintang 4 dengan jumlah kamar sebanyak 103 kamar. Hotel ini memiliki akses yang mudah untuk ke pantai dan memiliki jarak tempuh hanya 10 menit ke Bandara Ngurah Rai. Pemilihan The Lerina Hotel sebagai lokasi penelitian karena berdasarkan pengamatan awal, diketahui bahwa karyawan di The Lerina Hotel memiliki *turnover* yang dikategorikan tinggi dan melalui hasil wawancara dengan beberapa karyawan diduga *turnover* disebabkan oleh variabel stres kerja dan ketidakamanan kerja. Variabel tersebut didapatkan dari hasil pengamatan awal, dokumentasi dan wawancara dengan beberapa karyawan di The Lerina Hotel Nusa Dua.

## 2. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat – sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (di observasi), konsep yang dapat diamati merupakan hal yang sangat penting, karena hal yang dapat diamati itu membuka kemungkinan bagi orang lain, selain peneliti sendiri untuk dilaksanakan, juga agar orang lain dapat melakukan hal yang serupa, sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain (Bagus Rai, 2012 : 45). Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2015:54), stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respon. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja dalam penelitian ini merupakan variabel bebas ( $X_1$ ) diambil dari teori Hasibuan (2002 : 204) dan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

### 2. Ketidakamanan Kerja

Menurut Setiawan dan Hadianto (2010, dalam Yanthi 2016) menyatakan ketidakamanan kerja sebagai atmosfer bagi ketenagakerjaan dan akan memberikan dampak yang luas secara langsung terhadap karyawan baik dari sisi psikologi maupun dari sisi fisiologis, ketika karyawan merasa tidak aman dan terancam akan masa depannya. Ketidakamanan kerja dalam penelitian ini merupakan variabel bebas ( $X_2$ ) diambil dari teori menurut De Cuyper *et al.* (2010, dalam Negara dan Dewi, 2017) dan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- 1) Rasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan.
- 2) Keyakinan karyawan bisa mempertahankan pekerjaan.
- 3) Kekhawatir kehilangan pekerjaan.

### 3. *Turnover Intention*

Menurut Elizabeth 2012 (dalam Yanthi dan Piartini, 2016) Intensi keluar merupakan keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan, namun belum sampai pada saat realisasi benar-benar pindah ketempat kerja lain. Variabel *turnover intention* dalam penelitian ini merupakan variabel terikat (Y) diambil dari teori menurut Adenguga *et al* (dalam, Setiawan 2016) dan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- 1) Munculnya keinginan meninggalkan perusahaan.
- 2) Munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru.
- 3) Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang

## 3. Jenis dan Sumber Data

### Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari :

#### 1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berupa angka dan merupakan data informasi tertulis maupun verbal (Wardiyanta, 2006). Data kualitatif yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah gambaran umum hotel dan fasilitas-fasilitas hotel.

#### 2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang sudah pasti keberadaannya (Wardiyanta, 2006). Data kuantitatif yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah jumlah akomodasi di Bali, jumlah karyawan The Lerina Hotel, data *turnover* karyawan dan data-data lainnya.

### Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari :

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari pihak yang bersangkutan (Wardiyanta, 2006). Data primer ini diperoleh dengan cara wawancara, pengamatan langsung (observasi) dan penyebaran kuesioner untuk para karyawan kontrak yang bekerja di The Lerina Hotel.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang berasal dari pihak kedua atau yang telah dikumpulkan oleh orang atau instansi lain (Wardiyanta, 2006). Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah referensi yang diperoleh melalui studi kepustakaan, internet, dan sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian seperti jumlah akomodasi di Bali dan gambaran umum The Lerina Hotel.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki (Utama dan Mahadewi, 2012:52). Adapun observasi yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran jelas mengenai objek yang diteliti yaitu tentang stres kerja, ketidakamanan kerja dan *turnover intention* di The Lerina Hotel.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan. Tanpa wawancara penelitian akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan bertanya langsung kepada responden (Utama dan Mahadewi, 2012:64). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan Ibu Jennifer Sumampouw selaku *Human Resources Manager* dan beberapa karyawan kontrak mengenai kontrak kerja dan stres kerja.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti (Utama dan Mahadewi, 2012:56). Adapun tujuan dari metode kuesioner dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai tingkat stres kerja, ketidakamanan kerja, dan *turnover intention*.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah kegiatan menggali informasi dari sumber-sumber tertulis berupa buku-buku, profil atau laporan (Abdullah, 2015). Studi kepustakaan pada penelitian ini yaitu buku, jurnal serta referensi lain yang memiliki hubungan erat dengan masalah yang diteliti yaitu tentang stres kerja, ketidakamanan kerja, dan *turnover intention*.

5. Dokumentasi

Menurut Utama dan Mahadewi (2012:67) teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Adapun teknik dokumentasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan *turnover* dan jumlah karyawan yang bekerja di The Lerina Hotel.

### Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dapat diartikan juga sebagai jumlah elemen secara lengkap. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Kusherdiana, 2013:6).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Menurut Sugiyono (2012) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Menurut Arikunto (2002), apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi sedangkan apabila subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan kontrak yang bekerja di The Lerina Hotel yaitu sebanyak 50 orang.

**Teknik Analisis Data**

**1. Analisis Deskriptif Kualitatif**

Analisis ini dipergunakan menguraikan informasi untuk mengetahui dan memperoleh gambaran yang jelas dan objektif (Utama, 2016). Adapun data yang bersifat deskriptif kualitatif dalam penelitian ini yaitu data yang didapatkan berdasarkan hasil pengamatan langsung di The Lerina Hotel.

**2. Analisis Deskriptif Kuantitatif**

**a. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2013, dalam Saeka 2016) Uji validitas dilakukan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Instrumen dikatakan valid jika korelasi antara skor faktor dengan skor total bernilai positif dan nilainya lebih dari 0,30 ( $r > 0,30$ ) (Sugiyono, 2013:178).

**b. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2013, dalam Saeka 2016) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari instrumen. Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Ghazali (2006, dalam Saeka 2016) menyatakan variabel yang dapat dinyatakan reliabel apabila koefisien *alpha cronbach* = 0,6 artinya tingkat reliabilitas sebesar 0,6 merupakan indikasi reliabelnya sebuah konstruk.

**c. Skala Likert**

Skala likert adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala atau fenomena pariwisata (Utama, 2018:24). Dalam menjawab skala likert ini, responden hanya memberi tanda, misalnya *checklist* atau tanda silang pada jawaban yang dipilih sesuai pernyataan. Kuesioner yang telah diisi responden perlu dilakukan penyekoran. Berikut ini bobot penilaian pada skala Likert.

**Tabel 1. Bobot Penilaian Skala Likert**

Pernyataan	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup/Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2012)

Setelah skor dari jawaban pertanyaan-pertanyaan tersebut akan dijumlahkan sesuai dengan dimensi variabel, sehingga bisa diketahui pengaruh stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*. Skor akhir diperoleh dengan menjumlahkan angka-angka untuk setiap jawaban. Sesuai dengan kategori yang diberikan yaitu 1 (satu) untuk nilai terendah dan 5 (lima) untuk nilai tertinggi. Sedangkan untuk mencari rentang (interval), dapat digunakan cara sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$N = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,80$$

Berdasarkan hasil pengaturan tersebut, maka kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

**Tabel 2 Kategori Skor Skala Likert**

Skala	Pernyataan
1,00-1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81-2,60	Tidak Setuju

2,61-3,40	Cukup/Netral
3,41-4,20	Setuju
4,21-5,00	Sangat Setuju

Sumber : Hasil modifikasi Skala Likert, Jogiyanto (2007:66)

**d. Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Sugiyono (2012) analisis regresi linear digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Dalam penelitian ini menggunakan program komputer *Statistical Package of Social Science (SPSS) version 23* untuk analisis regresi linear berganda. Bentuk persamaan dari regresi linier berganda ini yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = *turnover intention*

$X_1$  = stres kerja

$X_2$  = ketidakamanan kerja

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi variabel  $X_1, X_2$

$e$  = *error of term* (variabel yang tidak terungkap)

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

**e. Uji Normalitas**

Menurut Nugroho (2005, dalam Utama, 2018:52) dalam mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Caranya adalah dengan membandingkan nilai uji normalitas (*Asymp.sig*) yang telah dihitung dengan *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Apabila *Asymp.sig* (2-Tailed) >  $\alpha$  maka dikatakan data berasal dari distribusi normal.

**f. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebasnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antara sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai *collinearity statistics*, jika nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih besar dari angka 10, maka terjadi multikolinieritas.

**g. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghazali, (2009, dalam Haslinda, 2016) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**h. Analisis Korelasi**

Menurut Sugiyono (dalam Utama, 2018), uji korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penentuan koefisien korelasi menggunakan metode analisis pearson. Pedoman dalam pemberian penafsiran yang akan diberikan terhadap korelasi, terdapat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,80 - 1,000	Korelasi Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Korelasi Tinggi
0,40 – 0,599	Korelasi Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Korelasi Rendah
0,00 – 0,199	Korelasi Rendah dan Diabaikan

Sumber : Sugiyono (dalam Utama, 2018)

**i. Uji F**

Ghazali (2006, dalam Yanthi, 2016) menjelaskan Uji F memiliki tujuan untuk menunjukkan kelayakan model regresi linier berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh

variabel bebas yaitu stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*. Berikut merupakan langkah-langkah dalam uji F, menurut Algafari (2000, dalam Windutama, 2016).

- a) Membuat hipotesis untuk pengujian  $F_{test}$ , yaitu :
  1. Hipotesis :  $H_0 : b_1 : b_2 = 0$   
Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel stres kerja (X1) dan ketidakamanan kerja (X2) secara simultan terhadap variabel *turnover intention* (Y).
  2. Hipotesis :  $H_a : b_1 : b_2 > 0$   
Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel stres kerja (X1) dan ketidakamanan kerja (X2) secara simultan terhadap variabel *turnover intention* (Y).
- b) Menentukan  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%, dengan rumus :

$$Df = \frac{(k-1)}{(n-k)}$$

Keterangan :

Df : *Degree of Freedom* atau derajat kebebasan

n : Jumlah responden

k : jumlah seluruh variabel

1 : variabel terikat

- c) Menentukan kriteria pengambilan keputusan
 

$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$
--

  1.  $H_0$  ditolak masing-masing jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha$ , berarti masing-masing variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat
  2.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$ , berarti masing-masing variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

#### j. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui dan membuktikan kembali apakah hubungan yang terjadi antara variabel bebas (X) yaitu stres kerja dan ketidakamanan kerja dengan variabel terikat (Y) yaitu *turnover intention*, memang benar-benar diperoleh atau secara kebetulan (Utama, 2018:103). Menurut Sugiyono (2014:250), menggunakan rumus:

Keterangan:

t = uji t

r = Koefisien korelasi parsial

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = jumlah data (t-test)

Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam pengujian ini menurut Sugiyono (2013, dalam Utama 2018) adalah sebagai berikut :

- a) Menentukan hipotesis nol ( $H_0$ ) dari hipotesis alternatif ( $H_a$ )
 

$H_0 = b \leq 0$ , artinya variabel stres kerja dan variabel ketidakamanan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

$H_a = b \geq 0$ , artinya variabel stres kerja dan variabel ketidakamanan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- b) Nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 (5%), serta mencari  $t_{tabel}$  dengan rumus :

$$Df = n - k$$

Keterangan :

Df : *Degree of Freedom* atau derajat kebebasan

n : Jumlah responden



- k : jumlah variabel bebas
- c) Menentukan kriteria pengambilan keputusan  
 Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  
 Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Selanjutnya kesimpulan atau langkah terakhir yaitu dalam menentukan keputusan.  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , jika hasil  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , maka keputusan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  (hipotesis alternatif). Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, namun sebaliknya jika hasil  $t_{hitung}$  lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , maka keputusan menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  (hipotesis alternatif). Hal tersebut menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

$Kd = r^2 \times 100\%$
-------------------------

**k. Analisis Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Mangkuatmojo (2004), analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi atau perubahan variabel terikat. Adapun variabel yang digunakan adalah variabel terikat *turnover intention* (Y) yang nantinya mampu dijelaskan oleh variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan ketidakamanan kerja ( $X_2$ ). Koefisien determinasi memiliki nilai dari 0 sampai 1. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a) Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b) Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini terbagi menjadi lima jenis karakteristik, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status perkawinan. Responden yang dimaksud adalah seluruh karyawan kontrak yang bekerja di The Lerina Hotel Nusa Dua, dengan jumlah 50 orang karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk menjelaskan latar belakang dari responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Karakteristik responden dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status perkawinan.

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin. Diketahui dari 50 karyawan yang bekerja di The Lerina Hotel Nusa Dua, sebagian besar karyawannya adalah karyawan laki-laki yaitu 38 orang atau 76% dan 12 orang atau 24% adalah karyawan perempuan. Selanjutnya Karakteristik responden berdasarkan jenjang usia karyawan yang bekerja pada The Lerina Hotel Nusa Dua. Mayoritas karyawan yang bekerja adalah pada usia 20-30 tahun, yaitu sejumlah 32 orang atau 64%. Usia tersebut tergolong usia yang produktif, dalam hal ini The Lerina Hotel Nusa Dua lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berusia 20-30 tahun di bagian operasional agar dapat lebih cekatan dalam bekerja. Selanjutnya yang mendominasi adalah karyawan yang berusia 30-40 tahun, yaitu sebanyak 12 orang atau 24%, dalam hal ini sebagian karyawan yang berada pada usia ini, memiliki jabatan level supervisor keatas.

**Tabel 4. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	76,0
	Perempuan	12	24,0
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

	20-30	32	64,0
	30-40	12	24,0
Usia	40-50	4	8,0
	>50	2	4,0
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
	SMASMK	27	54,0
Pendidikan Terakhir	Diploma	15	30,0
	D4/S1	8	16,0
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
	<1 Tahun	7	14,0
Lama Bekerja	1-2 Tahun	27	54,0
	3-4 Tahun	16	32,0
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
	Belum Kawin	26	52%
Status Perkawinan	Sudah Kawin	24	48%
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan pendidikan terakhir terdapat 27 orang atau 54% karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, selanjutnya adalah Diploma yaitu sejumlah 15 orang atau 30% , kemudian terdapat 8 orang atau 16% karyawan yang memiliki pendidikan terakhir D4/S1. The Lerina Hotel Nusa Dua membuka kesempatan untuk siswa *fresh graduated*, karena walaupun pendidikan terakhirnya SMA/SMK, namun biasanya yang dicari adalah tetap yang sudah memiliki pengalaman minimal *training*. Tingkat pendidikan biasanya akan disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang akan diberikan kepada karyawan tersebut. Kemudian Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat yang mendominasi adalah karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 54%. Selanjutnya adalah karyawan dengan masa kerja 3-4 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 32% dan karyawan dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 7 orang atau 14%. Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan status perkawinan. Dari 50 orang karyawan yang bekerja di The Lerina Hotel Nusa Dua terlihat sebanyak 26 orang atau 52% karyawan belum kawin dan 24 orang atau 48% karyawan sudah kawin. Sehingga karyawan yang mendominasi adalah karyawan yang belum kawin, walaupun hanya memiliki selisih dua orang saja dengan karyawan yang sudah kawin.

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian yang dilakukan, dalam hal ini adalah mengukur 21 butir pernyataan yang terdapat pada kuesioner, yang telah diisi oleh 50 orang karyawan The Lerina Hotel Nusa Dua. Indikator yang diukur adalah indikator stres kerja ( $X_1$ ), ketidakamanan kerja ( $X_2$ ) dan *turnover intention* (Y). Hasil dari uji validitas perhitungan program komputer dengan menggunakan SPSS Version 23.0, dapat dilihat pada Tabel 5 berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Item Pertanyaan	Korelasi Total	Item Keterangan
----	----------	-----------------	----------------	-----------------

1.	Stres Kerja	X1.1	0,773	Valid
		X1.2	0,779	Valid
		X1.3	0,825	Valid
		X1.4	0,767	Valid
		X1.5	0,761	Valid
		X1.6	0,795	Valid
		X1.7	0,765	Valid
		X1.8	0,533	Valid
		X1.9	0,791	Valid
		X1.10	0,490	Valid
		X1.11	0,766	Valid
		X1.12	0,773	Valid
2.	Ketidakamanan Kerja	X2.1	0,632	Valid
		X2.2	0,653	Valid
		X2.3	0,713	Valid
		X2.4	0,693	Valid
		X2.5	0,362	Valid
		X2.6	0,644	Valid
3.	<i>Turnover Intention</i>	Y1	0,847	Valid
		Y2	0,806	Valid
		Y3	0,631	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5 diatas, dapat dilihat seluruh butir pernyataan yang terdiri dari variabel stres kerja ( $X_1$ ), ketidakamanan kerja ( $X_2$ ) dan *turnover intention* (Y) memiliki korelasi item total (*pearson correlation*) lebih dari 0,30. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid, atau telah memenuhi syarat validitas data.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu instrumen atau indikator-indikator penelitian. Variabel yang dapat dinyatakan reliabel adalah variabel dengan koefisien *alpha cronbach* = 0,6 artinya tingkat reliabilitas sebesar 0,6 merupakan indikasi reliabelnya sebuah konstruk. Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini :

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Stres Kerja ( $X_1$ )	0,773	Reliabel
2.	Ketidakamanan Kerja ( $X_2$ )	0,745	Reliabel

3. *Turnover Intention* (Y) 0,807 Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat bahwa ketiga variabel yang digunakan yaitu stres kerja ( $X_1$ ), ketidakamanan kerja ( $X_2$ ) dan *turnover intention* (Y) memiliki koefisien *alpha cronbach* lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan ketiga variabel tersebut reliabel serta dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas, yaitu stres kerja ( $X_1$ ) dan ketidakamanan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y). Untuk mencari hasil dari analisis regresi linear berganda, dibantu dengan menggunakan program komputer *Statistical Package of Social Science* (SPSS) version 23,0. Hasil dari regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini : **Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>1,709</b>	1,160		1,474	,147
X1_Stres_Kerja	<b>,064</b>	,025	,270	2,566	,014
X2_Ketidakamanan_Kerja	<b>,318</b>	,054	,614	5,849	,000

a. Dependent Variable: Y\_Turnover\_Intention

Sumber: Data Diolah, 2019

Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini berdasarkan Tabel 6 dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \\
 &= 1,709 + 0,064X_1 + 0,318X_2 \\
 &= 2,091
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut, Y (variabel *turnover intention*) sebesar 2,091 yang artinya bahwa jika variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan ketidakamanan kerja ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan maka nilai *turnover intention* tetap sebesar 2,091.

Interpretasi dari hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,709 artinya jika stres kerja ( $X_1$ ) dan ketidakamanan kerja ( $X_2$ ) dinaikkan secara bersama-sama sebesar satu satuan, maka *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 1,709 kali satuan.
2. Nilai koefisien  $X_1$  (Stres Kerja) sebesar 0,064 yang artinya setiap terdapat satu peningkatan pada indikator stres kerja, maka dapat meningkatkan variabel *turnover intention* sebesar 0,064.
3. Nilai koefisien  $X_2$  (Ketidakamanan Kerja) sebesar 0,318 yang artinya setiap terdapat satu peningkatan pada indikator ketidakamanan kerja, maka dapat meningkatkan variabel *turnover intention* sebesar 0,318.

Hal tersebut menunjukkan stres kerja dan ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di The Lerina Hotel Nusa Dua.

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui seluruh model regresi variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Penelitian ini dideteksi dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Caranya adalah dengan membandingkan nilai uji normalitas (*Asymp.sig*) yang telah dihitung dengan *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Apabila *Asymp.sig* (*2-Tailed*) >  $\alpha$  maka dapat dikatakan data berasal dari distribusi normal. Berikut adalah hasil dari uji normalitas:

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,94785641
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,050
Test Statistic		,076
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>,200<sup>c,d</sup></b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, karena nilai *Asymp. Sig* sebesar  $0,200 > 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa data-data penelitian telah memenuhi distribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji model regresi untuk menemukan adanya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebasnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antara sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai *collinearity statistics*, jika nilai *variance inflationfactor* (VIF) lebih besar dari angka 10, maka terjadi gejala multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai *variance inflationfactor* (VIF) lebih kecil dari angka 10, maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas**

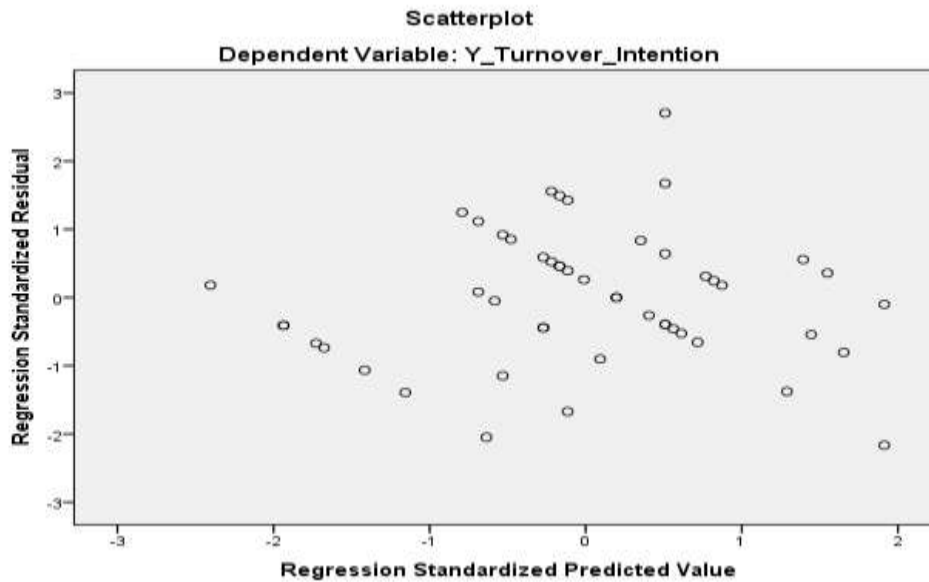
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0,725	1,380
Ketidakamanan Kerja	0,725	1,380

Sumber: Data Diolah, 2019

Hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen yaitu stres kerja dan ketidakamanan kerja, lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Jika pada grafik terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot*, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



### Hasil Analisis Korelasi

Menurut Sugiyono (dalam Utama, 2018), uji korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil analisis korelasi dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini :

**Tabel 10. Hasil Analisis Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	<b>,790<sup>a</sup></b>	,624	,608	,96781	1,520

a. Predictors: (Constant), X2\_Ketidakamanan\_Kerja, X1\_Stres\_Kerja

b. Dependent Variable: Y\_Turnover\_Intention

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 10., hasil dari uji nilai R adalah 0,790 yang artinya terdapat hubungan positif antara stres kerja, ketidakamanan kerja dan *turnover intention*. Interpretasi terhadap koefisien korelasi nilai 0,790 berada pada interval koefisien 0,60 – 0,799, hal tersebut menunjukkan korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat.

### Hasil Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas yaitu stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*. Tabel 11 berikut ini, menunjukkan hasil uji F dengan menggunakan SPSS.

**Tabel 11. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	73,097	2	36,548	<b>39,020</b>	,000 <sup>b</sup>
Residual	44,023	47	,937		
Total	117,120	49			

a. Dependent Variable: Y\_Turnover\_Intention

b. Predictors: (Constant), X2\_Ketidakamanan\_Kerja, X1\_Stres\_Kerja

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun langkah-langkah pengujian pengaruh variabel stres kerja (X1) dan ketidakamanan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) secara bersamaan atau simultan, adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis  
 $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel stres kerja (X1) dan variabel ketidakamanan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) di The Lerina Hotel Nusa Dua.  
 $H_a : b_1 - b_2 > 0$ , artinya variabel stres kerja (X1) dan variabel ketidakamanan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) di The Lerina Hotel Nusa Dua.
2. Nilai  $F = \frac{(3-1)}{(50-3)} = \frac{2}{47}$ , sehingga  $F_{tabel}$  yaitu 3,20 (lampiran 9)
3. Statistik Uji  
 Berda sarkan hasil uji menggunakan program SPSS version 23,0, pada Tabel 4.11 diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 39.020
4. Kriteria Pengambilan Keputusan  
 Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.  
 Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

5. Kesimpulan

Hasil dari Uji F atau anova yang terdapat pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $39.020 > 3,20$  dengan nilai  $sig$  0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) dan ketidakamanan kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) di The Lerina Hotel Nusa Dua.

Indikator stres kerja dan ketidakamanan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di The Lerina Hotel Nusa Dua. Artinya dengan peningkatan stres kerja dan ketidakamanan kerja secara bersama-samadapat mempengaruhi peningkatan *intention* secara signifikan. Hasil tabulasi kuesioner menunjukkan indikator stres kerja dengan skor tertinggi terkait dengan kesalahpahaman saat kerjasama tim yang berpengaruh terhadap *turnover intention*, hal tersebut menunjukkan karyawan belum memiliki kerjasama yang baik. Sedangkan pada indikator ketidakamanan kerja skor tertinggi yaitu kurang yakinnya karyawan akan perkembangan karirnya, hal tersebut menunjukkan manajemen belum bisa membuat karyawannya merasa aman bekerja di The Lerina Hotel Nusa Dua.

Berdasarkan hasil diatas, menunjukkan bahwa konsep stres kerja dan ketidakamanan kerja yang digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang berpengaruh secara signifikan terhadap konsep *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Negara dan Dewi (2017), yang digunakan sebagai referensi mengenai pengaruh ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada Sense Sunset Hotel Seminyak, dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

### Hasil Uji t

Analisis ini digunakan untuk mengetahui dan membuktikan ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas yaitu stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*. Hasil uji t yang dibantu dengan menggunakan SPSS bisa dilihat pada Tabel 12 berikut ini :

**Tabel 12. Hasil Uji t**

Variabel	Unstandarized Coefficients Beta	t hitung	Sig
Stres Kerja (X1)	0,270	2,566	0,014
Ketidakamanan Kerja (X2)	0,614	5,849	0,000

Sumber :

Data Diolah, 2019

1. Hasil Uji t Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji t menunjukkan  $t_{hitung}$  (2.566)  $>$   $t_{tabel}$  (1.677) dengan tingkat signifikansi  $0,014 < 0,05$  yang artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di The Lerina

Hotel Nusa Dua. Koefisien regresi  $\beta_1$  (variabel stres kerja) sebesar 0,270 yang artinya apabila stres kerja meningkat maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan di The Lerina Hotel Nusa Dua. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang memiliki persamaan fokus penelitian, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yanthi dan Piartini (2016) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Puri Saron Seminyak.”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar, dan menyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi juga semakin tinggi.

2. Hasil Uji t Pengaruh Ketidakamanan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji t pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Serta dapat dijelaskan bahwa  $t_{hitung}$  (5.849) >  $t_{tabel}$  (1.677) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di The Lerina Hotel Nusa Dua. Koefisien regresi  $\beta_1$  (variabel ketidakamanan kerja) sebesar 0,614 yang artinya apabila ketidakamanan kerja meningkat maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan di The Lerina Hotel Nusa Dua. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Negara dan Dewi (2017) dengan judul “Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Sense Sunset Hotel Seminyak”, menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

**Hasil Analisis Determinasi**

Analisis determinasi di dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perubahan *turnover intention* (Y), yang mampu dijelaskan oleh variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan variabel ketidakamanan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama. Hasil dari analisis determinasi, dapat dilihat pada Tabel 12 berikut ini :

**Tabel 13. Hasil Analisis Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,790 <sup>a</sup>	,624	,608		,96781	1,520

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ \_Ketidakamanan\_Kerja,  $X_1$ \_Stres\_Kerja

b. Dependent Variable: Y\_Turnover\_Intention

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari Tabel 13. dapat dilihat hasil dari analisis determinasi, *R Square* yaitu sebesar 0,624, berdasarkan perhitungan analisis maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 D &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,624) \times 100\% \\
 &= 62,4\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa sebesar 62,4% *turnover intention* (Y) di The Lerina Hotel Nusa Dua dipengaruhi oleh variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan variabel ketidakamanan kerja ( $X_2$ ), sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau dijelaskan didalam penelitian ini. Faktor lain yang dimaksud adalah faktor yang mempengaruhi *turnover intention* namun tidak dibahas dalam penelitian ini. Adapun faktor yang dimaksud adalah kepuasan kerja, motivasi kerja, kepercayaan terhadap organisasi, kompensasi, kondisi lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kepemimpinan. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian sangat mempengaruhi besarnya persentase dari faktor-faktor lain tersebut.

**Variabel Dominan Yang Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention***

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan *Uji Standardized Coefficient Beta*. Pengaruh dominan variabel bebas terhadap



variabel terikat diuji dengan menggunakan *Standardized Coefficients Beta* tertinggi. Hasil dari *Uji Standardized Coefficient Beta*, dapat dilihat pada Tabel 14. sebagai berikut :

**Tabel 14. Tabel Nilai Standardized Coefficient Beta**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,709	1,160		1,474	,147		
X1_Stres_Kerja	,064	,025	<b>,270</b>	2,566	<b>,014</b>	,725	1,380
X2_Ketidakamanan_Kerja	,318	,054	<b>,614</b>	5,849	<b>,000</b>	,725	1,380

a. Dependent Variable: Y\_Turnover\_Intention

Sumber : Data Diolah, 2019

Dapat dilihat pada Tabel 14. hasil *Standardized Coefficient Beta* dari masing-masing variabel bebas diatas, yaitu yang meliputi stres kerja (X1), dan ketidakamanan kerja (X2) maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y) di The Lerina Hotel Nusa Dua adalah variabel bebas ketidakamanan kerja (X2) karena menunjukkan nilai *Standardized Coefficient Beta* yang lebih besar dari variabel bebas lainnya yaitu sebesar 0,614 dengan nilai signifikan 0,000. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja, maka *turnover intention* tersebut akan meningkat. Variabel bebas stres kerja (X1) menunjukkan nilai *Standardized Coefficient Beta* yang lebih kecil dibandingkan dengan variabel bebas ketidakamanan kerja (X2) yaitu sebesar 0,270 dengan nilai signifikan 0,014. Hal ini berarti stres kerja karyawan di The Lerina Hotel Nusa Dua masih dalam taraf aman dan hanya sedikit pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa konsep stres kerja dan ketidakamanan kerja yang digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang berpengaruh secara signifikan terhadap konsep *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiari dan Adana (2016), tentang "Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali" yang juga mengatakan bahwa kedua variabel yaitu stres kerja dan ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dikarenakan kedua hal inilah yang mendasari adanya keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja. Selanjutnya hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Negara dan Dewi (2017), mengenai "Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Sense Sunset Hotel Seminyak", dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yanthi dan Piartini (2016) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Puri Saron Seminyak.". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar, dan menyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi juga semakin tinggi.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis secara parsial, variabel stres kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan di The Lerina Hotel Nusa Dua. Hal tersebut terlihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (2.566) > t_{tabel} (1.677)$  dengan tingkat signifikansi  $0,014 < 0,05$  yang artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di The Lerina Hotel Nusa Dua. Sedangkan variabel ketidakamanan kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) dengan  $t_{hitung} (5.849) > t_{tabel} (1.677)$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya ketidakamanan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di The Lerina Hotel Nusa Dua. Selanjutnya secara simultan atau bersama-sama variabel stres kerja (X1) dan ketidakamanan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) di The Lerina Hotel Nusa Dua. Hal tersebut dapat dilihat

pada hasil uji F yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $39.020 > 3,20$  dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya stres kerja dan ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis determinasi pada penelitian ini, menunjukkan bahwa *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh variabel stres kerja (X1) dan ketidakamanan kerja (X2) sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Adapun faktor yang dimaksud adalah kepuasan kerja, motivasi kerja, kepercayaan terhadap organisasi, kompensasi, kondisi lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kepemimpinan.

Saran penelitian yang dapat diberikan melalui penelitian ini yang sekiranya dapat menjadi pertimbangan untuk The Lerina Hotel Nusa Dua Bali yaitu, stres kerja yang dialami oleh karyawan yang berkaitan dengan perusahaan dapat diminimalisasi dengan memberikan perhatian lebih kepada karyawan seperti melakukan *outing* agar karyawan dapat melupakan permasalahan di tempat kerja sejenak, menyediakan sarana konsultasi agar karyawan dapat menjelaskan keluh kesahnya, serta memberikan pekerjaan karyawan sesuai dengan *job description* yang telah disetujui kedua belah pihak, agar karyawan tidak menjadikan pekerjaan sebagai beban lebih. Selanjutnya mengenai ketidakamanan kerja, hasil kuesioner menunjukkan banyak karyawan yang kurang yakin akan perkembangan karirnya, hal tersebut disebabkan karena hotel hanya memiliki sistem kerja kontrak dan adanya masa jeda 1 bulan, jika karyawan telah bekerja selama tiga tahun. Sebaiknya perusahaan membuat peraturan yang dapat menguntungkan dan disetujui oleh kedua belah pihak, sehingga akan mampu mengurangi ketakutan dan kekhawatiran karyawan mengenai perkembangan karirnya. Hal-hal tersebut dapat digunakan untuk mengurangi stres kerja dan ketidakamanan kerja karyawan yang mana juga secara langsung akan mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja atau *turnover intention*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H.MMa' ruf. (2015). *Metedologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : CV. Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharni. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- 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. *E-Journal Psikologi, Universitas Mulawarman*, Volume 1, Nomor 3, 2014: 303-312.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPEE.
- Hartono. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Jakarta : PT. Prehallindo.
- Hasibuan, H. Malayu S.P., (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)i*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Negara, Kadek Adi Surya dan I Gusti Ayu Manuati Dewi. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Sense Sunset Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No.7, 2017: 3934-3961.
- Rachmawati, Hj. Ike Kusdyah. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Septiari, Ni Ketut dan I Komang 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, 2016: 6429-6456.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset)*. Yogyakarta : CAPS.
- Suwitanujaya, I Nyoman. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Kuta. Universitas Udayana : Skripsi
- Tjiptono, Fandy. (2000). *Manajemen Jasa*. Yogyakarta : ANDI.

- Utama, I Gusti Bagus Rai. 2016. *Metodelogi Penelitian Pariwisata dan Hospitalitas*. Denpasar : Pustaka Larasan.
- \_\_\_\_\_.(2018). *Statistik Penelitian Bisnis & Pariwisata (Dilengkapi Studi Kasus Penelitian*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Utama, I Gusti Bagus Rai dan Ni Made Eka Mahadewi.(2012). *Metodologi Penelitian Pariwisata & Perhotelan*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Wardiyanta. (2006). *Metode Penelitian Pariwisata*. Yogyakarta : Andi Offset
- Windutama, I Wayan. (2016). Pengaruh Motivasi Finansial Dan Motivasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Golden Tulip Devins Seminyak.
- Yanthi, Ni Made Rai Christina Kusumadan Putu Saroyeni Piartini. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Puri Saron Seminyak. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016: 6700-6730.