

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 3 Data Pra-Survey Stres Kerja | 5 |
| Tabel 1. 4 Tabel Faktor Penyebab Stres Kerja..... | 6 |
| Tabel 1. 5 Data Karyawan Kontrak..... | 7 |
| Tabel 1. 6 Data Pra-Survey <i>Job insecurity</i> | 8 |
| Tabel 1. 7 Waktu Penelitian | 11 |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu | 29 |
| Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel | 39 |
| Tabel 3. 2 Skor Skala <i>Likert</i> | 43 |
| Tabel 3. 3 Uji Validitas Turnover Intention (Y) | 45 |
| Tabel 3. 4 Uji Validitas Stres Kerja (X1)..... | 45 |
| Tabel 3. 5 Uji Validitas Job Insecurity (X2) | 46 |
| Tabel 3. 6 Hasil Uji Realibilitas..... | 48 |
| Tabel 4. 1 Gambaran Responden mengenai mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan, sementara yang lain memilih untuk tetap bertahan..... | 60 |
| Tabel 4. 2 Gambaran Responden mengenai Saya berniat untuk mengundurkan diri | 60 |
| Tabel 4. 3 Gambaran Responden Mengenai Saya memiliki niat untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat..... | 60 |
| Tabel 4. 4 Gambaran Responden mengenai Saya aktif mencari informasi lowongan kerja..... | 61 |
| Tabel 4. 5 Gambaran Responden mengenai Saya mengikuti wawancara kerja di perusahaan lain..... | 61 |
| Tabel 4. 6 Gambaran Responden mengenai Saya telah mengirimkan lamaran pekerjaan ke beberapa perusahaan lain | 62 |
| Tabel 4. 7 Gambaran Responden mengenai Saya sering merasa bahwa saya harus mencari pekerjaan lain | 62 |
| Tabel 4. 8 Gambaran Responden mengenai Saya memiliki keinginan segera meninggalkan perusahaan | 62 |
| Tabel 4. 9 Gambaran Responden mengenai Saya berpikir untuk tidak hadir dalam bekerja dan merencanakan untuk berhenti bekerja dalam waktu dekat | 63 |
| Tabel 4. 10 Kategori Batas Kelas..... | 64 |
| Tabel 4. 11 Gambaran Mengenai <i>Turnover Intention</i> | 65 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4. 12 Gambaran Responden mengenai Ketidakpastian ekonomi membuat saya merasa khawatir terhadap stabilitas pekerjaan..... | 66 |
| Tabel 4. 13 Gambaran Responden mengenai Perubahan teknologi di tempat kerja membuat saya merasa tertekan dan sulit beradaptasi..... | 66 |
| Tabel 4. 14 Gambaran Responden mengenai Beban kerja yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat membuat saya merasa stres..... | 66 |
| Tabel 4. 15 Gambaran Responden mengenai Saya sering merasa tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas saya. | 67 |
| Tabel 4. 16 Gambaran Responden mengenai Konflik peran dalam pekerjaan menyebabkan tekanan emosional..... | 67 |
| Tabel 4. 17 Gambaran Responden mengenai Kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja membuat pekerjaan terasa lebih berat | 68 |
| Tabel 4. 18 Gambaran Responden mengenai Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kondisi fisik yang buruk meningkatkan stres saya | 68 |
| Tabel 4. 19 Gambaran Responden mengenai Masalah keluarga yang saya hadapi memengaruhi fokus dan produktivitas saya di tempat kerja | 68 |
| Tabel 4. 20..... | 69 |
| Tabel 4. 21 Kategori Batas Kelas..... | 70 |
| Tabel 4. 22 Gambaran Mengenai Stres Kerja | 70 |
| Tabel 4. 23 Gambaran Responden Ketidakpastian terhadap kelangsungan pekerjaan saya membuat saya merasa cemas dan tidak aman | 71 |
| Tabel 4. 24 Gambaran Responden mengenai Kesulitan menyeimbangkan waktu kerja dan keluarga membuat saya khawatir | 71 |
| Tabel 4. 25 Gambaran Responden mengenai Aspek kerja saya memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan..... | 72 |
| Tabel 4. 26 Gambaran Responden mengenai Kesulitan menyelesaikan tugas antara pekerjaan dan keluarga membuat saya khawatir..... | 72 |
| Tabel 4. 27 Gambaran Responden mengenai Kesulitan memenuhi peran dalam keluarga mempengaruhi kinerja saya..... | 72 |
| Tabel 4. 28 Gambaran Responden mengenai Perubahan negatif pada aspek kerja saya dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi saya | 73 |
| Tabel 4. 29 Gambaran Responden mengenai Ketidakstabilan emosi atau kekhawatiran persoalan keluarga mempengaruhi kinerja saya..... | 73 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4. 30 Gambaran Responden mengenai Kurangnya fokus dalam bekerja membuat saya merasa tidak aman..... | 75 |
| Tabel 4. 31 Gambaran Responden mengenai Saya merasa tidak memiliki kontrol atas situasi kerja saya | 75 |
| Tabel 4. 32 Kategori Batas Kelas..... | 76 |
| Tabel 4. 33 Gambaran Mengenai Job insecurity..... | 76 |
| Tabel 4. 34 Hasil Uji Normalitas | 78 |
| Tabel 4. 35 Hasil Uji Multikolinieritas | 79 |
| Tabel 4. 36 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda | 81 |
| Tabel 4. 37 Interpretasi Koefisien Korelasi | 82 |
| Tabel 4. 38 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda..... | 82 |
| Tabel 4. 39 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> | 83 |
| Tabel 4. 40 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Job insecurity Terhadap Turnover Intention | 83 |
| Tabel 4. 41..... | 84 |
| Tabel 4. 42 Hasil Uji T..... | 86 |
| Tabel 4. 43 Hasil Uji F..... | 88 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1. 1 Data Stress Kerja HSE | 4 |
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran..... | 34 |
| Gambar 2. 2 Model Penelitian | 35 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi..... | 55 |
| Gambar 4. 2 Diagram Responden Berdasarkan Usia..... | 56 |
| Gambar 4. 3 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 57 |
| Gambar 4. 4 Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 58 |
| Gambar 4. 5 Diagram Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 59 |
| Gambar 4. 6 Hasil Uji Normalitas (P-Plots) | 79 |
| Gambar 4. 7 Hasil Uji <i>Heteroskedastisitas Scatterplot</i> | 81 |
| Gambar 4. 8 Kurva Daerah Penentuan H_0 Pada Pengujian Parsial Variabel Stres Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y) | 86 |
| Gambar 4. 9 Kurva Daerah Penentuan H_2 Pada Pengujian Parsial Variabel Job Insecurity (X2) terhadap Turnover Intention (Y) | 87 |
| Gambar 4. 10 Kurva Daerah Penentuan H_3 Pada Pengujian Simultan Stres Kerja (X1) dan Job Insecurity (X2), Terhadap Turnover Intention (Y).... | 89 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran dan posisi strategis untuk membantu organisasi mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi berfungsi sebagai departemen produksi untuk mencapai tujuan organisasi. Yuli Triastuti Mengemukakan Sumber Daya Manusia berperan dalam melaksanakan rencana, melaksanakan proses, menerapkan sistem, dan mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus melakukan upaya untuk mendorong karyawannya agar bekerja lebih baik, dan hal ini harus dilakukan secara berkelanjutan. Jika departemen sumber daya manusia berfungsi dengan baik dan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya, maka dapat memberikan hasil kerja yang baik (2022).

Sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Sebagai aset perusahaan, maka pengelolaan terhadap sumber daya manusia sudah seharusnya dilakukan secara baik dan serius agar dapat bekerja dengan maksimal dan nyaman berada di perusahaan sehingga tidak membuat karyawan ingin meninggalkan perusahaan.

Menurut Susilowati bahwa yang dimaksud dengan Manajemen sumber daya manusia adalah “Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompetensi dan Industrial yang harus di dukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif”. (2023)

Menurut Ardian dan Jaeleni “*Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi” (2021). *Turnover* yang tinggi dapat berdampak negatif bagi organisasi seperti menciptakan ketidak pastian kondisi tenaga kerja yang ada serta biaya pengelolaan sumber daya manusia. *Turnover* yang tinggi akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yang besar. Terjadinya *turnover*

intention biasanya dilatarbelakangi oleh beberapa faktor seperti kompensasi yang diterima karyawan dianggap tidak sesuai dan beban kerja yang tinggi.

Tabel 1. 1
Data Turnover Karyawan Pada Restoran Cepat Saji X Bulan Januari – Mei 2024

| Bulan | Karyawan Awal | Karyawan Perpanjang Kontrak | Karyawan Keluar | Total Karyawan Akhir | Persentase |
|----------|---------------|-----------------------------|-----------------|----------------------|------------|
| Januari | 46 | 5 | 17 | 24 | 52% |
| Februari | 44 | 4 | 13 | 27 | 61% |
| Maret | 43 | 0 | 0 | 43 | 0% |
| April | 43 | 0 | 4 | 39 | 8% |
| Mei | 39 | 4 | 9 | 26 | 66% |
| Juni | 32 | 0 | 6 | 26 | 18% |
| Juli | 26 | 0 | 5 | 23 | 19% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).

Berdasarkan data dalam tabel 1.1, tingkat *turnover* di Restoran Cepat Saji X pada periode Januari hingga Juli 2024 menunjukkan kondisi yang tidak stabil. Pada bulan Januari, terjadi *turnover* yang cukup tinggi, dengan jumlah karyawan berkurang dari 46 menjadi 23, menghasilkan persentase *turnover* sebesar 52%. Kondisi ini berlanjut pada bulan Mei, di mana persentase *turnover* mencapai 66%. Ketidakstabilan ini mencerminkan tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mempertahankan karyawan. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk ketidakpuasan karyawan, kondisi kerja yang kurang mendukung, atau kurangnya insentif untuk mempertahankan karyawan.

Sedangkan tingkat *turnover* di sektor restoran cepat saji dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa tingkat *turnover* di sektor ini mengalami fluktuasi. Meningkat menjadi 14.5% pada tahun 2023, dan hingga kuartal ketiga tahun 2024 tercatat sekitar 14.7%. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk menurunkan tingkat *turnover*, faktor-faktor tertentu masih menyebabkan peningkatan *turnover* di perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengatasi penyebab *turnover* yang tinggi guna meningkatkan retensi karyawan dan stabilitas tenaga kerja.

Dari data tersebut menjadi salah satu bukti *turnover intention* selama tujuh bulan tersebut selalu terjadi yang mengakibatkan mengganggu jalannya aktivitas

kerja, sebab didalam suatu perusahaan setiap karyawan menempati posisinya dan pekerjaan masing-masing sehingga ke kosongan terhadap suatu posisi akan memperlambat jalannya pelaksanaan pekerjaan.

Data tersebut juga sejalan dengan penelitian Unsul Abrar, dkk (2021) yang menyatakan bahwa *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Mitra Madura Dharma Abad. Berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan dengan presentasi sebesar 35 % pada Januari – Mei 2024 di PT. Mitra Madura Dharma.

Sebagai menunjang data, Penulis melakukan pra-survey *Turnover Intention* yang dibagikan kepada 30 karyawan di Restoran Cepat Saji X. Pra-survey ini dilakukan agar penulis mengetahui bagaimana persepsi atau pernyataan karyawan mengenai kecenderungan untuk keluar dari perusahaan dan juga mengetahui penyebab dari *turnover intention* yang terjadi di Restoran Cepat Saji X. Hasil pra-survey tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Data Pra-Survey *Turnover Intention*

| NO | Pernyataan | S | TS |
|----|--|-------|-------|
| 1 | Saya berencana meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat | 80,6% | 19,4% |
| 2 | Saya secara aktif mencari informasi mengenai lowongan kerja di perusahaan lain | 90,3% | 9,7% |
| 3 | Saya selalu memantau informasi mengenai peluang pekerjaan baru | 80,6% | 19,4% |
| 4 | Saya sedang dalam proses seleksi pekerjaan di perusahaan – perusahaan lain | 71% | 29% |
| 5 | Saya berharap dapat berhenti bekerja di perusahaan ini dalam waktu dekat | 80,6% | 19,4% |

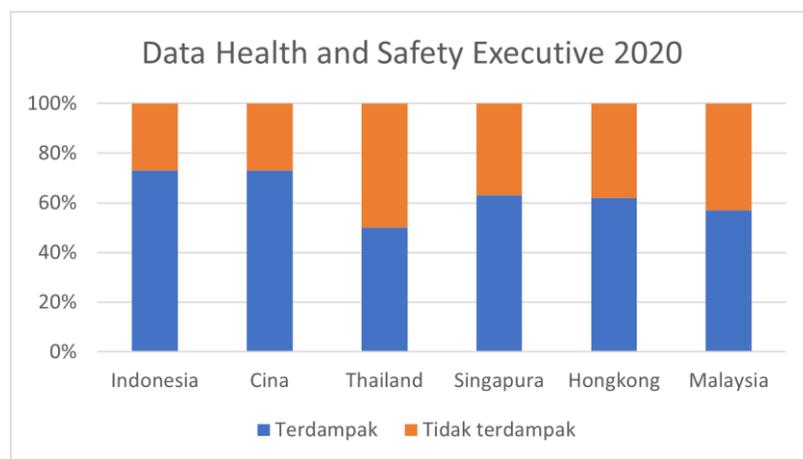
Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.2 dengan menggunakan indikator *turnover intention*, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan akan meninggalkan perusahaan jika ada kesempatan pekerjaan yang lebih baik, baik dari segi gaji dan kenyamanan. Dapat diduga bahwa mayoritas karyawan saat ini masih bekerja, mereka juga sedang aktif mencari informasi lowongan pekerjaan lain, hal tersebut merupakan upaya karyawan agar dapat segera keluar dari perusahaan. Tingginya intensi untuk keluar ini dapat meningkatkan tingginya *turnover* perusahaan dimasa depan.

Adapun faktor stres kerja, dimana dengan stres kerja yang dapat

mengakibatkan karyawan mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan. Selain faktor stres kerja dan *job insecurity* menjadi salah satu faktor penyebab *turnover* tinggi. Karena banyaknya karyawan keluar dari perusahaan mengakibatkan karyawan lain harus ikut mengerjakan pekerjaan lainnya untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Sehingga dengan beban kerja tinggi mengakibatkan karyawan mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan.

Menurut Ekawarna menyatakan bahwa “Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya” (2018). Salah satu gejala dari stres kerja adalah kebingungan, stres kerjaan dan ketakutan saat bekerja. Data dari Health and Safety Executive (HSE) tahun 2020 menunjukkan bahwa sebanyak 828.000 pekerja terkena dampak stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan pada tahun 2019 sampai 2020. Ini ditunjukkan dengan gambar data stress kerja HSE yang dapat di lihat pada gambar 1.1 yang di dapatkan oleh penulis.



Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).

Gambar 1.1
Data Stress Kerja HSE

Di wilayah Asia Pasifik, tren stres kerja melampaui rata-rata global yakni 48%. Berdasarkan hasil survey tingkat stres kerja di negara-negara seperti Malaysia 57%, Hongkong 62%, Singapura 63%, Cina 73%, Indonesia 73%, dan Thailand 75%. Di Indonesia angka ini meningkat sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang

hanya sebesar 64%. Stres kerja merupakan masalah serius di Indonesia.

Sebagai penunjang kelengkapan data, penulis melakukan *pra survey* mengenai indikator stres kerja dan yang dilakukan pada karyawan Restoran Cepat Saji X. Teknik *pra survey* dilakukan pada 30 karyawan Restoran Cepat Saji X pada tahun 2024 dengan meminta tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Berikut adalah hasil data *pra survey* yang dilakukan pada karyawan Restoran Cepat Saji X.

Sebagai penunjang data penulis melakukan *pra-survey* stres kerja yang dibagikan kepada 30 karyawan restoran cepat saji pada karyawan Restoran Cepat Saji X sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Data Pra-Survey Stres Kerja

| NO | Pernyataan | S | TS |
|----|--|-------|-------|
| 1 | Saya merasa stres karena lingkungan kerja yang membuat saya tidak bisa melakukan pekerjaan saya | 74,2% | 25,8% |
| 2 | Saya merasa stress karena boikot kerja yang saya alami berpengaruh negatif terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik saya | 74,2% | 25,8% |
| 3 | Saya merasa stress karena tuntutan kerja yang di bebankan kepada karyawan. | 87,1% | 12,9% |
| 4 | Saya merasa menjadi cibiran di pekerjaan saya oleh rekan kerja | 77,4% | 22,6% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).

Berdasarkan hasil Pra-survei yang telah disebarkan 20 karyawan menyatakan stress kerja dengan segala tuntutan pekerjaan yang ada sedangkan 10 karyawan tidak berpengaruh terhadap tuntutan kerja. Maka dari itu dapat disimpulkan karyawan merasa terganggu dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang di emban oleh karyawan Restoran Cepat Saji X. Ini dapat disimpulkan dari hasil pra-survey yang menunjukan hasil tinggi sesuai dengan pernyataan.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan faktor-faktor penyebab stres kerja berdasarkan hasil pra-survei yang dibagikan kepada 30 karyawan restoran cepat saji pada karyawan Restoran Cepat Saji X sebagai berikut:

Tabel 1.4
Tabel Faktor Penyebab Stres Kerja

| Faktor Stres Kerja | Jumlah Responden |
|-----------------------------|------------------|
| Tekanan Pekerjaan | 10 Orang |
| Konflik dengan Rekan Kerja | 5 Orang |
| Beban Kerja yang Berlebihan | 5 Orang |
| Masalah Kesehatan | 5 Orang |
| Masalah Keuangan | 5 Orang |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).

Berdasarkan Tabel 1.4, Hasil survei dari 30 responden, ditemukan bahwa stres kerja disebabkan oleh berbagai faktor. Sebanyak 10 responden merasa tertekan karena tekanan pekerjaan, yang mencakup beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang ketat. Selain itu, 10 responden lainnya mengalami stres akibat faktor internal keluarga, seperti masalah keluarga yang mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Sementara itu, 10 responden lainnya merasa tertekan karena faktor lain, termasuk konflik dengan rekan kerja, beban kerja yang berlebihan, masalah kesehatan, dan masalah keuangan. Memahami faktor-faktor ini penting untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mengelola dan mengurangi stres kerja di perusahaan.

Faktor lain yang berdampak pada *Turnover Intention* Fenomena mengenai *job insecurity* dapat diartikan sebagai situasi yang memicu tingkat kekhawatiran karyawan akan kehilangan pekerjaan atau kekhawatiran akan dampak dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Greenhalgh, dkk mengemukakan bahwa “*Job Insecurity* yaitu sebagai kondisi dimana seseorang memiliki perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam sehingga membuatnya berpotensi kehilangan pekerjaannya di tempat bekerja” (2018). Berikut data *Job insecurity* yang dapat di lihat di table di bawah ini.

Tabel 1.5
Data Karyawan Kontrak

| Bulan | Karyawan Magang | Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu | Persentase |
|---------|-----------------|--|------------|
| Januari | 8 | 1 | 12.5% |
| Febuari | 8 | 0 | 0% |
| Maret | 7 | 0 | 0% |
| April | 4 | 0 | 0% |
| Mei | 3 | 1 | 33.3% |
| Juni | 7 | 2 | 28,5% |
| Juli | 3 | 1 | 33.3% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).

Berdasarkan tabel diatas bahwa karyawan kontrak kebanyakan tidak diperpanjang dan mengalami penurunan karyawan kontrak karena terjadinya isu yang beredar di masyarakat, sehingga resto mengalami banyak pengurangan karyawan karena fluktuatif pengunjung.

Job Insecurity adalah kondisi dimana seseorang memiliki pekerjaan namun gagal dalam memperoleh rasa aman sehingga mengalami gangguan psikologis. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi ini seperti gaji, ketidakjelasan status karyawan, serta lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung (Hanafiah dalam Setiawan & Putra, 2016). Dalam hal ini, tidak jarang seorang karyawan merasa sudah nyaman dengan pekerjaannya, namun di sisi lain mereka merasa bahwa status dan kondisi pekerjaan yang tidak aman atau dalam kondisi terancam. Resting merupakan kondisi dimana seseorang tidak bekerja namun memiliki kondisi psikologis yang sehat.

Pada kondisi seperti ini, biasanya ditemukan pada orang-orang yang sebelumnya memiliki pekerjaan, namun mereka berhenti bekerja karena kondisi fisik yang sudah melemah. Orang yang termasuk kedalam kategori ini biasanya mereka yang sudah melewati masa pensiun. *Job satisfaction* merupakan kondisi dimana seseorang memiliki pekerjaan dan memiliki kondisi psikologis yang sehat. Kondisi ini merupakan kondisi yang sangat baik karena seseorang telah berada pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi mereka. Untuk menunjang data penulis melakukan pra-survey yang dibagikan kepada 30 karyawan restoran cepat saji x.

Tabel 1. 6
Data Pra-Survey *Job insecurity*

| No | Pernyataan | S | TS |
|----|---|-------|-------|
| 1 | Saya sering merasa takut akan kehilangan pekerjaan saya dalam situasi organisasi saat ini | 74,2% | 25,8% |
| 2 | Ketidakamanan kerja yang saya rasakan berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis saya | 83,9% | 16,1% |
| 3 | Saya merasa tidak aman secara finansial karena ketidakpastian pekerjaan saya | 83,9% | 16,1% |
| 4 | Saya cemas bahwa kompensasi yang saya terima akan berkurang di masa depan | 83,9% | 16,1% |
| 5 | Saya merasa tidak yakin dapat mendapatkan pekerjaan lain yang setara jika saya harus keluar dari perusahaan | 80,6% | 19,4% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).

Berdasarkan tabel dapat diuraikan bahwa karyawan mengalami rasa cemas tentang masa depan perkerjaannya karena isu yang beredar di masyarakat, karyawan memiliki perasaan tidak aman secara finansial karena ketidakpastian pekerjaan hal tersebut karena adanya pengurangan masuk kerja dan pengurangan karyawan yang terjadi dan perasaan cemas bahwa kompensasi yang akan diterima akan berkurang di masa depan.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas bahwa terdapat masalah pada perusahaan Restoran Cepat Saji X yaitu *turnover* setiap bulan yang terus meningkat dengan keinginan berbagai perilaku karyawan yang sulit untuk dicegah terjadinya. Adapun fenomena yang terjadi di Restoran Cepat Saji X dimana tingkat *turnover* yang tinggi saat ini terletak stres kerja dan *job insecurity* dengan dugaan membuat karyawan ingin keluar dari perusahaan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., (2023) dan (Unsul Abrar, 2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya penelitian mengenai *job insecurity* yang dilakukan oleh Audina dan Kusmayadi (2018) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Pebrida Saputri, dkk (2020) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya penelitian mengenai *job insecurity* yang dilakukan oleh Muhammad Arya Rangga (2023)

menunjukkan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian sebelumnya maka penulis melakukan penelitian lanjutan mengenai stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Minimnya penelitian di Sektor Restoran Cepat Saji, sebagian besar penelitian tentang stres kerja dan *job insecurity* difokuskan pada sektor restoran cepat saji, yang memiliki dinamika kerja yang berbeda, seperti pembagian kerja yang panjang, lingkungan kerja yang cepat berubah dan tekanan layanan pelanggan yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi bahwa permasalahan yang terjadi di Restoran Cepat Saji X adalah tingkat *turnover* yang tinggi dalam kurun waktu terakhir dari Bulan Januari – Juli 2024 yang fluktuatif dan didominasi pada karyawan kontrak. Alasan dari *turnover* yang tinggi adalah karyawan kontrak kebanyakan tidak diperpanjang dan mengalami penurunan karyawan kontrak karena terjadinya isu yang beredar dimasyarakat, sehingga resto mengalami banyak pengurangan karyawan karena sepi pengunjung. Maka berkaitan dengan hal yang terjadi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Restoran Cepat Saji X dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Restoran Cepat Saji X”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai Stres Kerja, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* Karyawan pada Restoran Cepat Saji X?
2. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Restoran Cepat Saji X?
3. Seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Restoran Cepat Saji X?
4. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Restoran Cepat Saji X?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Stres Kerja, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* Karyawan pada Restoran Cepat Saji X.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Restoran Cepat Saji X.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Restoran Cepat Saji X.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Restoran Cepat Saji X.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian nantinya mampu sedikit membantu dan memberi manfaat. Adapun manfaat yang nantinya diinginkan akan penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Jika di lihat dari segi manfaat teoritis penulis berharap dengan adanya hasil dari penelitian ini akan di jadikan sebagai acuan-acuan untuk penelitian mendatang, sehingga sebagai pandangan literatur bagi pembaca dan khalayak umum.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini nantinya bisa bermanfaat terhadap penelitian dalam mempraktikkan teori yang telah disebutkan sebelumnya dan berguna pula bagi pembaca dimana nantinya dapat dijadikan sebagai referensi.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian melaksanakan kegiatan penelitian ini pada Restoran Cepat Saji X yang berlokasi di Kota Bandung. Adapun waktu penelitian ini dimulai pada bulan Juni – September 2024.

Tabel 1. 7
Waktu Penelitian

| No | Kegiatan Penelitian | Tahun 2024 | | | | | | | | | | | | | | | | Tahun 2025 | | | | | | | | | | | |
|-----|------------------------|------------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|------------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|
| | | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | Bulan | | | | | | | | | | | |
| | | Agustus | | | | September | | | | Oktober | | | | November | | | | Desember | | | | Januari | | | | Februari | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Observasi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Penentuan Judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Wawancara | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. | Pengumpulan Data Awal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. | Penyusunan Bab I | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. | Pembuatan Kuesioner | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. | Pengumpulan Data Akhir | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. | Penyusunan Bab II | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. | Penyusunan Bab III | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. | Penyebaran Kuesioner | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11. | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12. | Penyusunan Bab IV | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13. | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14. | Penyusunan Bab V | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15. | Sidang Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16. | Revisi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (2019:97).

Menurut Elbadiansyah mengekemukakan:

“Manajemen sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi, apa pun bentuk dan jenis organisasinya, karena organisasi adalah tempat orang-orang dalam bekerja dan membangun sebuah komitmen yang kuat, dengan membangun kerja sama serta berkolaborasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan, sebagaimana kita pahami sifat manusia hidup selalu berkelompok, di tempat tersebut akan terjadi pembagian tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan, sebagai contoh organisasi perusahaan, organisasi tersebut mempunyai persamaan dasar dengan organisasi lainnya seperti organisasi pemerintah, organisasi masyarakat dan lain sebagainya, walaupun berbeda satu sama lain, namun persamaannya adalah dalam fungsi manajemen yang dijalankan, fungsi manajemen tersebut bersifat universal dalam semua organisasi dan berlaku kapan saja, dimana saja, walaupun diterapkan secara berbeda oleh pimpinan atau manajer yang menjalankan” (2023:1).

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu aset utama perusahaan dalam pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya maupun sumber lainnya yang terdapat pada organisasi. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Terciptanya organisasi yang sesuai dengan harapan dilakukan dengan cara pengelolaan bagian internal organisasinya dengan efektif dan efisien. dalam manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yang dapat menjadi tolak ukur seorang manajemen melakukan penerapan manajemen di suatu organisasi dengan baik. Berikut merupakan fungsi manajemen menurut Terry dalam Patma et al., (2019) yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer, seperti menetapkan strategi, mengembangkan rencana, menetapkan rencana, menetapkan tujuan guna tercapainya tujuan tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan kegiatan manajemen seperti pembagian pekerjaan yang dirancang untuk mengatur dan menyusun dengan strategi agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan merupakan proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen yang terdiri dari empat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang sangat penting bagi organisasi karena bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan memperoleh hasil (*goals*) secara maksimal untuk masa depan organisasi sendiri.

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran sumber daya manusia yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan (*goals*) yang telah perusahaan tetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Tujuan utama sumber daya manusia untuk mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Sutrisno mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia yaitu pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun secara kelompok”. (2017:6)

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang penting bagi organisasi yang digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan sumber daya manusia dalam keberadaannya manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, mulai dari pengadaan hingga pemutusan hubungan kerja. Menurut Larasati (2018:16) sudah menjadi suatu tugas manajemen sumber daya manusia (karyawan) dapat seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan manajemen sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan baik itu terhadap perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri, seperti halnya fungsi manajemen umum yaitu sebagai berikut :

1) Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Setiap manajer sumber daya manusia harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer sumber daya manusia perlu mencurahkan fungsi perencanaan yang di tujukan bagi perencanaan kebutuhan tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugas kerjanya dengan maksimal dan senyaman mungkin dengan harapan karyawan dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dengan maksimal.

b. Pengorganisasian (*Organization*)

Serangkaian tindakan yang akan dilakukan dan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya sehingga seluruh kegiatan kerja karyawan dalam organisasi terorganisir dengan baik dan terstruktural dalam kegiatan pekerjaannya.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan ini penting karena sebagai langkah awal untuk mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas yang telah dimiliki masing-masing.

- d. Pengawasan (*Controlling*)
- e. Mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan serta membandingkannya dengan rencana yang telah ditetapkan agar memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan sejak awal.

2) Fungsi Operasional

- a. Pengadaan (*Procurement*)

Kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini berkaitan dengan perekrutan karyawan, seleksi karyawan, orientasi jabatan hingga penempatan kerja sesuai dengan keahlian dan kebutuhan perusahaan.
- b. Pengembangan (*Development*)

Proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.
- c. Pemberian Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai.
- d. Pengintegrasian Karyawan (*Integration of employees*)

Fungsi pengintegrasian berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan, dan masyarakat.
- e. Pemeliharaan Karyawan (*Maintenance of employees*)

Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya pemeliharaan karyawan sangat baik bagi kelangsungan berjalannya perusahaan agar sumber daya manusianya tidak mengalami penurunan dari segi kinerja dan prestasi.
- f. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- g. Pemutusan Hubungan Kerja (*Work Termination*)

Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan pegawai, hal ini tentu harus disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan terhadap sumber daya manusianya dan kemampuan dari suatu perusahaan dalam memberikan hak berupa gaji agar sesuai antara pemasuka dan pengeluaran sehingga perusahaan dapat berjalan secara optimal.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan yang hendak di klasifikasikan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Menurut Suryani dan Foeh "Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai kesuksesan melalui manusia, serta untuk meningkatkan efektivitas, kapabilitas dan kapasitas organisasi dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya terbaik yang dimiliki" (2019:71). Oleh karena itu, seluruh komponen yang ada termasuk stakeholder harus ikut serta terlibat dan memfokuskan pada perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang menyangkut staf, penempatan program pengembangan dan sebagainya.

2.1.1 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi menurut Robbins and Judge dalam Wibowo (2019) adalah suatu bidang studi yang mengeksplorasi dampak perilaku dari individu, kelompok, dan struktur organisasi, dengan tujuan mengaplikasikan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku organisasi adalah bidang penelitian yang mengkaji dampak perilaku individu, kelompok, dan struktur organisasi serta interaksi antara individu dan organisasi, dengan tujuan memperbaiki kinerja organisasi. Menurut Thoah (2014) berpendapat bahwa terdapat prinsip-prinsip perilaku organisasi antara lain :

1. Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama, yaitu perbedaan dan keterbatasan kemampuan akan berpengaruh pada perilaku dan kecerdasan yang dibawa sejak lahir, hasil didikan dan pengalaman. Perbedaan diprediksi akan berpengaruh pada pelaksanaan dan hasil kerja seseorang yang bekerja sama di dalam suatu organisasi.
2. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda, yaitu manusia berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan dan setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda dengan kebutuhan orang lain. Tingkah perilakunya orang yang mengharapkan gaji akan berbeda dengan karyawan yang berkeinginan memperoleh kedudukan agar mendapatkan harga diri di dalam Masyarakat. pemahaman kebutuhan yang berbeda ini bermanfaat unruk memahami konsep perilaku seseorang untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku yang berorientasi tujuan.
3. Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak, yaitu kebutuhan-kebutuhan dari setiap orang dapat dipenuhi lewat perilakunya masing-masing. Seseorang yang dihadapkan dengan sejumlah kebutuhan yang potensial harus di penuhi lewat perilaku dan dipilihnya karena ia yakin dapat mengarahkan untuk mendapat sesuatu hasil tertentu.
4. Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu kebutuhannya, yaitu memahami lingkungan adalah suatu proses yang aktif, diamana seseorang mencoba membuat lingkungannya itu mempunyai arti baginya.
5. Sesorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang, dan ini akan menjadikan seseorang berbuat yang berbeda dengan orang lain di dalam rangka menanggapi sesuatu hal.
6. Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang, yaitu adanya perasaan senang dan tidak senang.

2.1.2 *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya

seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. Dapat diartikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan di suatu perusahaan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

2.1.2.1 Pengertian Turnover Intention

Turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan yang di sebabkan oleh banyak faktor baik itu yang bersumber dari internal maupun dari eksternal, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini. Berikut ini beberapa pendapat para ahli mengenai definisi *turnover intention* :

Menurut Ardan dan Jaeleni menyatakan bahwa :

“*Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi” (2021:3).

Menurut Yucel dalam Ardan and Jaeleni menyatakan bahwa :

“*Turnover intention* diartikan sebagai faktor mediasi antara sikap niat untuk berhenti dan benar-benar keluar dari suatu organisasi” (2021:4).

Menurut Mobley dalam Ardan dan Jaeleni menyatakan bahwa:

“*Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata” (2021:4).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja diperusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan recruitment, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerjanya menjadi kurang menyenangkan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Turnover Intention

Dalam kondisi *turnover intention*, tentu memiliki beberapa jenis sehingga karyawan melakukan hal tersebut. Ardan dan Jaeleni (2021:9) secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh :

1. Berdasarkan kesediaan karyawan, *turnover* dibagi menjadi :
 - a. *Turnover* secara tidak sukarela, *turnover* ini berdasarkan pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran kerja.

- b. *Turnover* secara tidak sukarela biasanya atas kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.
 - c. *Turnover* secara sukarela, karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.
2. Berdasarkan tingkat fungsional, *turnover* dibagi menjadi :
 - a. *Turnover* fungsional : karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang tidak dapat diandalkan atau dianggap dapat mengganggu kinerja karyawan lain.
 - b. *Turnover* difungsional : karyawan yang berperan penting meninggalkan organisasi pada saat waktu yang genting.
 3. Berdasarkan bentuk pengendalian *turnover* dibagi menjadi :
 - a. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan : ini muncul karena alasan diluar pengaruh pemberi pekerjaan.
 - b. *Turnover* yang dapat dikendalikan : ini muncul karena faktor yang dipengaruhi pemberi pekerjaan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Dalam kondisi *turnover intention* terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan di suatu perusahaan. Menurut Mobley dalam Mobley dalam Husin (2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan *turnover* di tentukan oleh :

1. Karakteristik Individu, yang dapat mempengaruhi *turnover intention* berdasarkan karakteristik individu yang dimaksud seperti umur, pendidikan, status perkawinan.
2. Lingkungan Kerja, lingkungan fisik maupun sosial, lingkungan fisik semacam kondisi posisi pekerjaan, serta buat lingkungan sosial semacam budaya dari area kerja dan mutu dari kehidupan kerja.
3. Kepuasan Kerja, kepuasan merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi beban kerja.

2.1.2.4 Indikator *Turnover Intention*

Indikator dari *Turnover intention* menurut Mobley dalam Ardan dan Jaeleni (2021:6) mengemukakan terdapat tiga dimensi untuk mengukur *turnover intention* yaitu:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*) mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Kejadian ini biasanya diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, disaat ketidakpuasan itu muncul kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnyabekerja. Indikator untuk dimensi ini, yaitu:

- a. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan.
- b. Berpikir untuk meninggalkan perusahaan.
- c. Keinginan untuk tidak hadir bekerja

2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan yang sudah merasa bahwa keberadaannya didalam perusahaan sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga hal tersebut yang menjadi faktor pendorong karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerjanya saat ini. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan.
- b. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) mencerminkan individu yang mencari pekerjaan pada organisasi lain yang dirasa lebih menguntungkan dibandingkan dengan pekerjaannya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik bisa dalam hal beban kerja, kompensasi,

lingkungan kerja, pemimpin, dan juga faktor lainnya. Adapun indikator dari dimensi keinginan untuk mencari pekerjaan lain ini yaitu sebagai berikut :

- a. Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik.
- b. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik.

2.1.3 Stres Kerja

Umumnya didalam suatu organisasi tidak akan lepas dari tuntutan tugas yang terkadang memberatkan bagi pekerjanya yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, hal itu dapat menciptakan kondisi psikologis karyawan terpengaruh khususnya stres dalam bekerja. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi dimana kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Adapun pengertian stres kerja menurut Menurut Ekawarna menyatakan bahwa “Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya” (2018:142). Menurut Tewal, dkk memaparkan bahwa “Stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya dan dicirikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka” (2017:138).

Menurut Haque “Stres kerja adalah perasaan ketegangan emosional atau fisik, ini adalah bentuk ketegangan dalam tubuh atau pikiran yang tidak ada pelepasan atau jalan keluarnya dalam menghadapi pekerjaan yang melebihi kemampuan” (2022:133).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan dimana seseorang sebagai seorang karyawan atau pegawai memiliki tekanan berlebihan dalam tugasnya bekerja di tempatnya bekerja yang berpengaruh terhadap kondisi psikologisnya atau fisiknya sehingga mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

2.1.3.2 Gejala-Gejala Terjadinya Stres Kerja

Dalam kondisi stres kerja yang timbul terhadap karyawan di suatu organisasi atau perusahaan pasti di tandai oleh gejala-gejala yang muncul sebagai ciri karyawan mengalami kondisi stres kerja. Gejala stres kerja juga diungkapkan oleh Asih, Widhiastuti, and Dewi (2018:8) yaitu tentang gejala stres dapat berupa tanda-tanda sebagai berikut :

1. Fisik

Fisik yaitu sulit tidur atau jam tidur yang tidak teratur, sakit kepala, sulit buangair besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, kehilangan energi.

2. Emosional

Emosional meliputi marah-marah, mudah tersinggung, dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental, intelektual yaitu mudah lupa, pikiran yang kacau, daya ingat menurun, dan sulit untuk konsentrasi.

3. Interpersonal

Interpersonal yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain yang menurun, mudah mengingkari janji terhadap orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup sirisecara berlebihan, mudah menyalahkan orang lain.

2.1.3.3 Dampak Dari Stres Kerja

Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang mengalami stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*fight*) atau berdiam diri (*freeze*). Individu yang mengalami stres dapat dilihat dari gejala-gejala perubahan yang mereka alami yang terjadi di tempat kerja, antara lain, menurut Rinawati (2019:89). Berikut ini beberapa dampak dari stres kerja yaitu :

1. Bekerja melewati batas
2. Keterlambatan masuk kerja yang sering.

3. Ketidakhadiran pekerjaan
4. Kesulitan membuat keputusan
5. Kesulitan berhubungan dengan orang lain

2.1.3.4 Cara Mengurangi Stres Kerja

Kemampuan seseorang dalam mengatasi stres kerja tentu berbeda-beda, tergantung masalah yang dialami dan daya tahan yang dimiliki dalam menghadapi stres tersebut.. Terdapat tiga pola dalam menanggulangi stres menurut Asih, Widhiastuti, Dewi (2018:74) yaitu:

1. Menyediakan Waktu relaks

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dimulai sejak pagi, sebelum berangkat kerja. Oleh sebab itu, daripada memikirkan beban pekerjaan, lebih baik waktu digunakan untuk melakukan relaksasi, seperti meditasi, yoga, dan teknik pernapasan. Teknik pernapasan adalah teknik relaksasi yang paling mudah dilakukan.

2. Bersikap Lebih Asertif

Pada umumnya masalah pekerjaan berpangkal dari kurangnya kesempatan untuk membuat perubahan atau keputusan. Oleh sebab itu perlu berbicara dengan atasan, berkaitan dengan tugas dan tanggungjawan tambahan. Dendandemikian, pekerjaan dapat dilakukan dengan cara kerja seperti yang diinginkan oleh perusahaan.

3. Tingkatkan energi dengan tidur

Keadaan lelah lebih mudah memicu stres karena hal-hal yang sepele. Dianjurkan tidur selama 15 menit di tengah waktu kerja akan sama manfaatnya dengan tidur malam 3 jam.

4. Meningkatkan keterampilan

Tidak ada kata terlambat untuk mempelajari keterampilan baru. Misalnya kurang mampu dalam melakukan komunikasi, keterampilan dapat dipelajari melalui buku-buku atau latihan kepemimpinan. Peningkatan keterampilan akan membuat karyawan lebih berharga.

5. Dalam menghadapi stres kerja yang dihadapi oleh seorang karyawan ditempatnya bekerja dengan sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji.

2.1.3.5 Indikator Stres Kerja

Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Robbins dan Judge (2017:660) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator stres kerja yaitu sebagai berikut :

1. Stres Lingkungan

ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stres kerja di antara karyawan di organisasi tersebut. Lingkungan yang buruk akan membuat karyawannya mudah sekali terkena kondisi stres dalam bekerja karena lingkungan yang tidak positif bagi karyawan tersebut. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi.

2. Stres Organisasi

Faktor organisasional dikategorikan menjadi tiga, yaitu tuntutan tugas, peranan dan interpersonal. Seperti:

- a. Tuntutan tugas, terkait dengan pekerjaan seseorang. Mereka meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang secara fisik.
- b. Tuntutan peranan, terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dia pegang dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak daripada batas waktu.
- c. Tuntutan interpersonal, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari kolega dan

hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stress kerja terhadap karyawan, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

3. Stres individu

Individu biasanya bekerja secara 40 hingga 50 jam dalam seminggu. Namun, pengalaman dan permasalahan yang dihadapi banyak karyawan selama 120 jam dalam satu minggu seringkali mempengaruhi cara kerjanya di organisasi. Terdapat banyak indikator seperti masalah keluarga, ekonomi pribadi dan masalah individu. Dapat diartikan bahwa indikator untuk dimensi stres individu yaitu sebagai berikut :

- a. Masalah keluarga
- b. Masalah ekonomi pribadi
- c. Masalah individu

2.1.4 *Job Insecurity*

Job insecurity merupakan perasaan ketidakamanan bekerja yang menimbulkan tegang, gelisah, khawatir, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Timbulnya rasa khawatir yang berlebihan dirasakan oleh karyawan di tempat bekerja mengenai hal yang mempengaruhi pekerjaannya di masa depan sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak berjalan dengan baik.

2.1.4.1 Pengertian *Job Insecurity*

Job insecurity (ketidakamanan kerja) merupakan kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya dalam situasi yang terdapat dalam suatu organisasi tempatnya bekerja yang menimbulkan ketidakamanan akan kelanjutan pekerjaannya sehingga mengakibatkan timbulnya ketidakberdayaan karyawan yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan dalam bekerja. Berikut ini terdapat beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian *job insecurity* yaitu :

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt dalam Iskandar dan Yuhansyah menyatakan bahwa :

“*Job Insecurity* yaitu sebagai kondisi dimana seseorang memiliki perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam sehingga membuatnya berpotensi kehilangan pekerjaannya di tempat bekerja” (2018:2).

Menurut Iskandar dan Yuhansyah menyatakan bahwa:

“*Job Insecurity* adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan , pentingnya keseluruhan pekerjaan, dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah dalam pekerjaan” (2018:3).

Menurut Hvinden dkk “*Job insecurity reflects the degree to which employees feel their jobs are threatened and feel powerless to do anything about keeping a job*” (2019:35). Artinya:ketidakamanan pekerjaan mencerminkan sejauh mana karyawan merasa pekerjaan mereka terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun untuk mempertahankan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang yang negatif karena perasaan yang tidak baik seperti perasaan bingung, tidak aman, ketakutan, stres maupun ketidakpastian yang ditimbulkan dari pekerjaannya yang terasa terancam untuk masa mendatang dan situasi tidak berpihak kepadanya.

2.1.4.2 Faktor Penyebab Terjadinya Job Insecurity

Faktor-faktor yang menyebabkan adanya *job insecurity* menurut Greenhalgh & Rosenblatt dalam Iskandar dan Yuhansyah (2018:7) mengemukakan faktor-faktor penyebab *job insecurity* adalah sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan dan organisasi

Job insecurity merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan suatu perusahaan yang berubah-ubah. *Job Insecurity* juga disebabkan kurangnya memadainya fasilitas kerja, beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan, memberikan persepsi terhadap pekerjaan yang dikerjakan, sehingga mengakibatkan timbulnya niat untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya.

2. Karakteristik individual dan posisi jabatan pekerjaan

Karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi *job insecurity* pada tenaga kerja. *Job insecurity* biasanya rentan terjadi pada tenaga kerja yang masa

depan pekerjaannya tidak pasti, seperti karakteristik individual dan jabatan pekerjaan terdiri dari usia, gender, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latar belakang budaya, status, sosial ekonomi, dan pengalaman kerja. Hal ini sering kali memicunya seorang karyawan merasa insecure terhadap pekerjaan yang sedang dijalankannya.

3. Karakteristik Personal Pekerja

Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* misalnya: *locus of control*, *self-esteem*, dan rasa kebersamaan. Hal ini bisa menjadi faktor terjadinya penyebab bahwa karyawan merasakan *job insecurity*.

2.1.4.3 Indikator *Job Insecurity*

Dalam penelitian ini indikator *job insecurity* yang digunakan terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur apakah *job insecurity* menjadi salah satu alasan karyawan mengundurkan diri dari tempatnya bekerja. Menurut Hvinden dkk (2019:41) terdapat beberapa indikator *job insecurity* diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Arti penting aspek kerja

Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu sehingga mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak aman dalam bekerja. Seberapa penting pegawai menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dalam kata lain bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi pegawai Indikator untuk dimensi ini yaitu :

- a. Kenaikan gaji sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerja
- b. Promosi sebagai ukuran keberhasilan dalam kerja.

2. Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja

Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat

kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja. Indikator dari dimensi ini yaitu :

- a. Timbul rasa tidak nyaman terhadap aspek kerja.
 - b. Merasa tidak mampu pada aspek pekerjaan saat ini.
3. Ketidakberdayaan (*Powerlessness*)
- Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yaitu ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada komponen sebelumnya. Indikator dari dimensi ini yaitu :
- a. Ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan.
 - b. Ketidakberdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian terlebih dahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Selain itu, penelitian terdahulu dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, serta dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang dapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|---|
| 1 | Pencya Andina Putri, Zainal Zawir Simon, dan Efendy Zain, (2023) | Pengaruh Stres Kerja dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. XYZ) | X1 : Stres Kerja X2 : <i>Job Insecurity</i> Y : <i>Turnover Intention</i> | Hasil pengujian data dapat diketahui bahwa : a. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . b. <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . |
| 2 | Muhammad Irfan (2017) | Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan CV. ABC) | X1 : Stres Kerja X2 : Kepuasan Kerja X3 : Komitmen Organisasi Y : <i>Turnover Intention</i> | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : a. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . b. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . - Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . |
| 3 | Audina dan Kusmayadi (2018) | Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stres Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). (Jurnal Sain Manajemen Dan Akuntansi Vol. 10 No. 1 Tahun 2018). | X1 : Job Insecurity X2 : Job Stres Y : <i>Turnover Intention</i> | Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa: a. <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> b. job stress berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------------------|---|---|---|
| 4 | Wulandari dan Rizana (2020) | Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Kebumen) (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2(3) Juni 2020). | X1 : <i>Job Insecurity</i> X2 : Stres kerja Y : <i>Turnover Intention</i> | Hasil analisis dari uji ini menunjukkan bahwa: a. <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . b. Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja tetapi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . |
| 5 | Oley, dkk (2023) | Pengaruh <i>Job Stress</i> , <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Pada Karyawan Manado Quality Hotel) | X1 : <i>Job Insecurity</i> X2 : Stres Kerja Y : <i>Turnover Intention</i> | a. secara simultan <i>job stress</i> , <i>job satisfaction</i> , <i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . b. Secara parsial <i>job stress</i> dan <i>job satisfaction</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . c. Secara parsial <i>job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan Manado Quality Hotel. |
| 6 | Putra dan Tohir (2022) | Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Stress</i> , <i>Work Family Conflict</i> , Dan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada <i>Teller</i> dan <i>Costumer Service</i> di Bank BPD DIY Cabang Senopati. (Call for Paper and National Conference 2022) | X1 : <i>Job Insecurity</i> X2 : Stres Kerja, Y: <i>Turnover Intention</i> | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : a. <i>job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>job stress</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> b. <i>workfamily conflict</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> c. <i>job satisfaction</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . |
| 7 | Saputri Hidayati dan Lestari (2020) | Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. (Jurnal Bisnis Dan Manajemen | X1 : <i>Job Insecurity</i> X2 : Stres Kerja Y : <i>Turnover Intention</i> | Hasil penelitian menunjukkan adanya : a. pengaruh positif dan signifikan <i>job Insecurity</i> terhadap stress kerja dan <i>turnover intention</i> , serta adanya pengaruh negatif dan signifikan <i>job Insecurity</i> b. stress kerja dan <i>turnover intention</i> terhadap kinerja |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------------|---|--|---|
| | | Volume 16 No. 3, 2020) | | |
| 8 | Ghiffari dan Safitri (2020) | Pengaruh <i>Job insecurity</i> dan <i>job stress</i> terhadap <i>turnover intentions</i> At Alfi Putra Cigarette Company. (Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 11, Nomor 1, Juni 2022)PT. STU) | X1 : <i>Job Insecurity</i> X2 : <i>Stress Kerja</i> Y : <i>Turnover Intention</i> | Hasil penelitian menunjukkan : a. <i>job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intentions</i> b. <i>job stress</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intentions</i> dan <i>job insecurity</i> c. <i>job stress</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intentions</i> . dan signifikan terhadap OCB. |
| 9 | Nyoman dan Sri Pengaruh (2018) | Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 6, 2018: 3412-3441) | X1 : Stres kerja X2 : Komitmen Organisasi X3 : Kepuasan Kerja Y : <i>Turnover Intention</i> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a. stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . b. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . c. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . |
| 10 | Abidin dan Laily (2019) | Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Kontrak DKRTH Surabaya. (Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen : Vol. 8, No. 9, 2019) | X1 : <i>Job Insecurity</i> X2 : Kepuasan X3 : Motivasi Kerja Y : <i>Turnover Intention</i> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Variabel <i>job insecurity</i> , kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan Kontrak DKRTH Surabaya. |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).

Berdasarkan Tabel 2.1 Penelitian terdahulu memiliki beberapa perbedaan dan keunikan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Pertama, penelitian ini fokus pada industri restoran cepat saji, yang memiliki dinamika kerja dan tekanan yang berbeda dibandingkan dengan industri lain seperti perbankan atau manufaktur. Kedua, penelitian ini dilakukan pada periode waktu yang spesifik, yaitu Juli hingga oktober 2024, yang memungkinkan analisis terhadap kondisi *turnover* yang tidak stabil selama periode tersebut. Ketiga, penelitian ini tidak hanya mengukur pengaruh stres kerja dan

job insecurity secara individu, tetapi juga melihat bagaimana kedua variabel ini secara bersama-sama mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dalam konteks industri restoran cepat saji, serta memberikan rekomendasi yang lebih spesifik untuk mengatasi masalah tersebut.

2.3 Kerangka Pemikiran

Manajemen adalah seni dalam merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasi, dan mengendalikan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Terry, 2016). Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robbins & Coulter, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2017). MSDM merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017).

Perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang dilakukan oleh orang-orang dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins & Judge, 2017). Perilaku organisasi mencakup tiga tingkatan analisis: individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan. Stres kerja dan *job insecurity* merupakan bagian dari perilaku organisasi di tingkat individu.

Stres Kerja (X1) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, di mana orang tersebut dihadapkan pada kesempatan, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) sesuai dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak

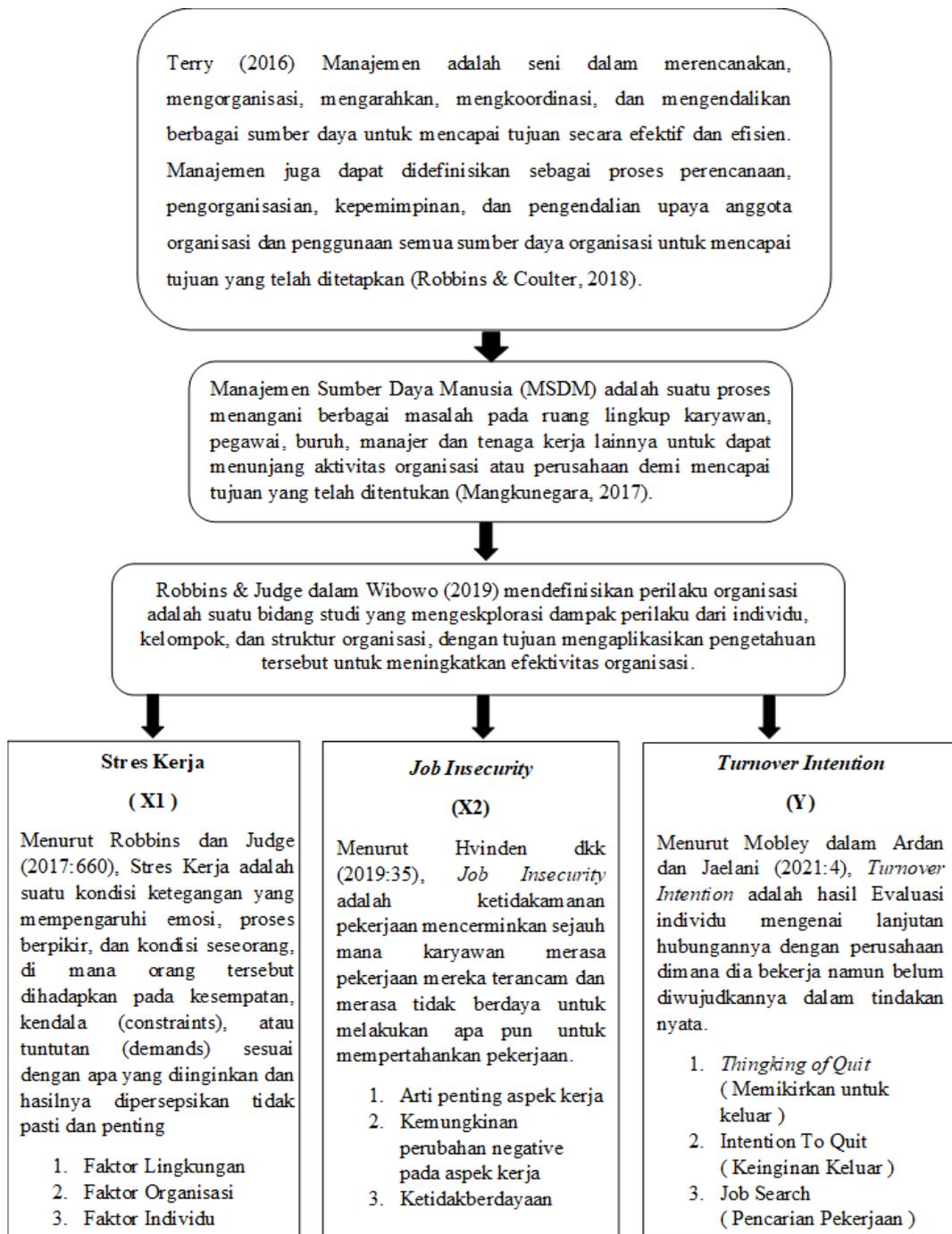
pasti dan penting (Robbins & Judge, 2017).

Job Insecurity (X2) *Job insecurity* adalah keadaan psikologis karyawan yang menunjukkan rasa tidak aman terhadap keberlanjutan pekerjaan mereka saat ini (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). *Job insecurity* mengacu pada ketidakberdayaan untuk mempertahankan yang diinginkan dalam ancaman kelangsungan pekerjaan (Sverke et al., 2002).

Turnover Intention (Y) *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Moblely, 1977). *Turnover intention* merupakan langkah awal dari tindakan nyata karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X1) dan *job insecurity* (X2) sebagai variabel independen dapat mempengaruhi *turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen.

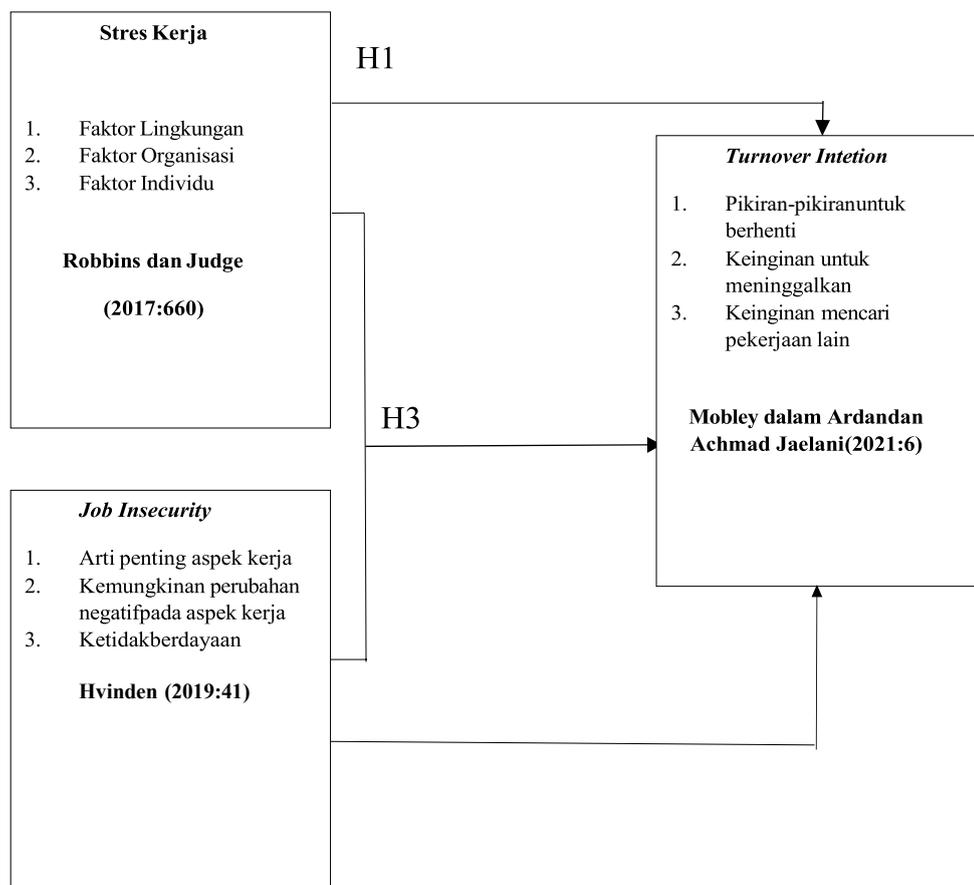
Berdasarkan hal tersebut maka peneliti menggambarkan kerangka pemikiran yang dapat di lihat pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka gambaran tentang model penelitian ini sebagai berikut:



Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Gambar 2. 2
Model Penelitian

2.4 Rumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2021:89), hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Stres Kerja (X1) Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada Restoran Cepat Saji X.

H2 : *Job Insecurity* (X2) Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada Restoran Cepat Saji X.

H3 : Stres Kerja (X1) dan *Job Insecurity* (X2) Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada Restoran Cepat Saji X.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan Langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Di dalam sebuah penelitian perlu menentukan terlebih dahulu metode penelitian yang akan digunakan. Data yang dikumpulkan peneliti dalam penelitian ini berupa informasi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono 2021:2) Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Data penelitian yang diperoleh tersebut diolah, di analisis dengan pendekatan kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain sehingga menghasilkan kesimpulan (2017:117).

Penelitian deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab perumusan masalah nomor satu hingga nomor tiga, yaitu untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana *Job Insecurity*, Stres Kerja dan *Turnover Intention* pada karyawan di Restoran Cepat Saji X. Sedangkan menurut Sugiyono metode penelitian verifikatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistika, sehingga dapat di ambil hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau di tolak (2017:118). Metode verifikatif yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di Restoran Cepat Saji X

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam setiap penelitian tentu memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mempermudah pengolahan data maka peneliti akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel, dengan menggunakan sampel peneliti akan lebih mudah mengolah data. Sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu. Adapun pembahasannya sebagai berikut.

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian berlaku sebagai objek penelitian, dengan menentukan populasi dalam penelitian maka peneliti dapat melakukan pengolahan data untuk mempermudah penelitian. Sugiyono (2021:126) mengemukakan bahwa populasi berarti wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 53 orang karyawan yang berada pada Restoran Cepat Saji X.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (2021:127). Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Dalam menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan *statistic* atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus *representif* (mewakili). Dalam penelitian ini populasi yang terdapat di Restoran Cepat Saji X yaitu berjumlah 53 orang karyawan. Karena jumlah pegawai hanya 53 orang, kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Maka dalam

penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel Sugiyono (2021:133).

3.3 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (2021:39). Berdasarkan judul penelitian yang dipilih peneliti yaitu Pengaruh Stres Kerja, *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Penelitian ini mempunyai 3 (tiga) variabel yaitu: Stres Kerja (X1), *Job Insecurity* (X2), dan *Turnover Intention* (Y). berikut penjelasan dari variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini

3.3.1 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono variabel terikat (*dependent variable*) (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (2021:59). Dalam penelitian ini variabel dependen yang diteliti adalah *turnover intention*.

Turnover Intention (Y), Mobley dalam Ardan dan Achmad Jaelani (2021:4) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

3.3.2 Variabel Bebas (*Independen Variable*)

Menurut Sugiyono menyatakan variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predikator*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (2021:39). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah Stres Kerja (X1) dan *Job Insecurity* (X2)

1. Stres Kerja (X2) menurut Robbins dan Judge (2017:660) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan atas tekanan lingkungan.
2. *Job Insecurity* (X2) menurut Hvinden (2019:35) “*Job insecurity* reflects the degree to which employees feel their jobs are threatened and feel powerless to do anything about keeping a job”. Artinya: ketidakamanan pekerjaan mencerminkan sejauh mana karyawan merasa pekerjaan mereka terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apa pun untuk mempertahankan pekerjaan.

Adapun operasional variabel, dituangkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Konsep Variabel | Indikator | Sub Indikator | Skala |
|-------------------------------|---|--|--|---------|
| Turnover Intention (Y) | <i>Turnover Intention</i> adalah hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Mobley dalam Ardan dan Achmad Jaelani (2021:4) | <i>Intention To Quit</i> (Keinginan Keluar) | a. Sering berpikir untuk keluar dari perusahaan b. Berniat untuk mengundurkan diri c. Saya memiliki niat untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat | Ordinal |
| | | <i>Job Search</i> (Pencarian Pekerjaan) | a. Aktif mencari informasi lowongan kerja b. Mengikuti wawancara kerja di perusahaan lain. c. Saya telah mengirimkan lamaran pekerjaan ke beberapa perusahaan lain. | Ordinal |
| | | <i>Thinking of Quit</i> (Memikirkan untuk Keluar) | a. Saya sering merasa bahwa saya harus mencari pekerjaan lain b. Keinginan segera meninggalkan perusahaan Berpikir untuk tidak hadir dalam bekerja c. Rencana untuk berhenti bekerja dalam waktu dekat | Ordinal |

| Variabel | Konsep Variabel | Indikator | Sub Indikator | Skala |
|----------------------------|--|--|--|---------|
| Stres Kerja (X1) | Stres kerja merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan atas tekanan lingkungan. Robbins dan Judge (2017:660) | Tuntutan Tugas | <ul style="list-style-type: none"> a. Beban kerja yang berlebihan kemampuan. b. Deadline pekerjaan yang ketat c. Tugas-tugas yang saya terima sering kali melebihi kapasitas saya | Ordinal |
| | | Tuntutan Peran | <ul style="list-style-type: none"> a. Ambiguitas peran b. Tanggung jawab yang berlebihan c. Ekspektasi terhadap peran saya sering kali tidak jelas dan membingungkan | Ordinal |
| | | Tuntutan Fisik | <ul style="list-style-type: none"> a. Lingkungan kerja yang tidak nyaman b. Kondisi kesehatan yang buruk c. Pekerjaan saya sering kali menuntut aktivitas fisik yang berat. | Ordinal |
| Job insecurity (X2) | Menurut Iskandar dan Yuhansyah (2018:3) : “Job Insecurity adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan, dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah dalam pekerjaan”. | <i>Arti penting aspek kerja</i> | <ul style="list-style-type: none"> a. Kurang adanya waktu untuk keluarga. b. Kesulitan menyeimbangkan waktu kerja. c. Aspek kerja saya memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. | Ordinal |
| | | Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja | <ul style="list-style-type: none"> a. Kesulitan menyelesaikan tugas antara pekerjaan dan keluarga b. Kesulitan memenuhi peran dalam keluarga. c. Perubahan negatif pada aspek kerja saya dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi saya | Ordinal |

| Variabel | Konsep Variabel | Indikator | Sub Indikator | Skala |
|----------|-----------------|--|--|---------|
| | | Ketidakterdayaan (<i>Powerlessness</i>) | a. Ketidakstabilan emosi atau kekhawatiran persoalan keluarga. b. Kurangnya fokus dalam bekerja. c. Saya merasa tidak memiliki kontrol atas situasi kerja saya | Ordinal |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian, (Sugiyono, 2021:194). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data, yaitu:

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain (Sugiyono 2021:223). Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas karyawan di Restoran Cepat Saji X.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan fenomena atau permasalahan yang harus diteliti dan bila peneliti ingin mengetahui hal-hal mendalam yang bisa didapatkan dari responden dan jumlah responden kecil atau sedikit (Sugiyono, 2021:195). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang dilakukan terhadap manajemen sumber daya manusia di Restoran Cepat Saji X sebagai pihak yang memiliki kompeten terhadap kondisi yang terjadi di Restoran Cepat Saji X

3. Angket

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pendapat atau informasi melalui pengakuan pada setiap individu karyawan yang bekerja di

Restoran cepat Saji X yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi selama observasi berlangsung dan dikaitkan dengan teori yang didapat sesuai dengan fenomena yang ada.

4. Studi Literatur

Studi Literatur merupakan sebuah Teknik pengumpulan data penelitian dengan melaksanakan pencarian terhadap bahan pustaka yang dibutuhkan melalui berbagai sumber tertulis baik berupa buku, artikel jurnal, dokumen-dokumen yang relevan (Susanto dan Tata, 2023).

a. Buku

Penelitian ini mendapatkan berbagai referensi dari berbagai buku yang mencakup tentang bahasan mengenai teori penelitian yang berhubungan dengan variabel yang digunakan dan teori tersebut dapat digunakan sebagai acuan bahasan dipenelitian. Buku tersebut berupa *e-book* maupun berbentuk buku.

b. Jurnal

Beberapa jurnal menjadi bahan pustaka untuk membandingkan penelitian terdahulu dengan penelitian ini, serta mendapatkan berbagai teori yang berasal dari jurnal terdahulu untuk dijadikan pembahasan dalam penelitian ini.

c. Internet

Peneliti mendapatkan sumber lainnya yang berasal dari internet, dengan penulis dan tahun terbit yang jelas dan informasi berasal dari sumber yang terpercaya.

3.5 Teknik Pengujian Instrumen

Menurut Sugiyono (2018: 102) instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel yaitu, Stres Kerja yang terdiri dari tiga item dan *Job Insecurity* terdiri dari tiga item, serta variable terikat yaitu *turnover intention* terdiri dari tiga item, dengan menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikapnya.

Menurut sugiyono (2018: 93) skala *likert* merupakan metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi dengan menyatakan setuju atau tidaksetujunya terhadap subyek, yang memiliki tiga tingkatan preferensi jawaban, yaitu:

Tabel 3. 2
Skor Skala *Likert*

| No | Kategori | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kedua variabel diatas (variabel bebas dan variabel terikat) dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala likert.

Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab faktor penyebab dari rumusan masalah terkait dengan X1 (Stres Kerja) dan X2 (*Job Insecurity*) terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Pada Restoran Cepat Saji X. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh, kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan atau pernyataan.

Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian, maka dilakukan dengan cara menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui tingkat perolehan nilai (*skor*) setiap variabel penelitian. Hasil penghimpunan data mengenai tanggapan responden atas suatu pernyataan yang diberikan melalui kuesioner penelitian, kemudian dicari kedudukan kriterianya dari skor yang didapat berdasarkan hasil rekapitulasi skor.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu alat yang digunakan menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut pendapat Sugiyono (2021:175) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir instrumen yang

dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor dari setiap butir dengan skor totalnya. Valid berarti bahwa instrumen tersebut dapat diukur untuk mengukur apa seharusnya diukur.

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan pengujian validitas isi (*content validity*). Menurut Sugiyono (2017:353), “Pengujian untuk setiap butir pertanyaan dilakukan melalui analisis sistem, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor butir *instrumen* dengan skor totalnya, dengan menggunakan rumus. Untuk membantu proses pengolahan data untuk uji validitas dilakukan dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Statistics 26 for Windows. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus *Pearson product moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum X_1 X_{1tot}) - (\sum X_1)(\sum X_{1tot})}{\sqrt{((n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum x_{tot}^2 - (\sum x_{1tot})^2))}}$$

Keterangan :

| | |
|--------------------|--|
| r | = Korelasi product momen. |
| $\sum X_i$ | = Jumlah skor suatu item. |
| $\sum X_{tot}$ | = Jumlah total skor jawaban. |
| $\sum x_i^2$ | = Jumlah kuadrat skor jawaban suatu item. |
| $\sum x_{tot}^2$ | = Jumlah kuadrat total skor jawaban. |
| $\sum X_i X_{tot}$ | = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dan total skor. |

Kriteria pengujian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Item instrumen dikatakan valid apabila $p\text{-value} < \alpha 0,05$.
2. Item instrumen dikatakan tidak valid apabila $p\text{-value} > \alpha 0,05$.

Berikut ini merupakan hasil uji validitas terhadap pernyataan – pernyataan dari semua variabel penelitian yaitu, X1 (Stres Kerja) dan X2 (*Job Insecurity*) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Uji Validitas Turnover Intention (Y)

| Turnover Intention (Y) | | | | |
|------------------------|--|---------|--------|------------|
| No. | Penyataan | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
| 1. | Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan. | 0.342 | 0.2706 | Valid |
| 2. | Saya berniat untuk mengundurkan diri. | 0.539 | 0.2706 | Valid |
| 3. | Saya memiliki niat untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat. | 0.395 | 0.2706 | Valid |
| 4. | Saya aktif mencari informasi lowongan kerja. | 0.380 | 0.2706 | Valid |
| 5. | Saya mengikuti wawancara kerja di perusahaan lain. | 0.371 | 0.2706 | Valid |
| 6. | Saya telah mengirimkan lamaran pekerjaan ke beberapa perusahaan lain. | 0.571 | 0.2706 | Valid |
| 7. | Saya sering merasa bahwa saya harus mencari pekerjaan lain. | 0.468 | 0.2706 | Valid |
| 8. | Saya memiliki keinginan segera meninggalkan perusahaan. | 0.456 | 0.2706 | Valid |
| 9. | Saya berpikir untuk tidak hadir dalam bekerja dan merencanakan untuk berhenti bekerja dalam waktu dekat. | 0.477 | 0.2706 | Valid |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 3.3 diatas, mengenai uji validitas variabel *Turnover Intention* (Y), seluruh pernyataan dalam variabel ini telah terbukti valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada setiap pernyataan yang lebih besar dari r tabel (0,2706) dengan taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (df) = 53-2 = 51. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam variabel Turnover Intention telah mengukur apa yang seharusnya diukur secara sah dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Tabel 3. 4
Uji Validitas Stres Kerja (X1)

| Stres Kerja (X1) | | | | |
|------------------|---|---------|--------|------------|
| No. | Penyataan | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
| 1. | Ketidakpastian ekonomi membuat saya merasa khawatir terhadap stabilitas pekerjaan. | 0.513 | 0.270 | Valid |
| 2. | Perubahan teknologi di tempat kerja membuat saya merasa tertekan dan sulit beradaptasi. | 0.371 | 0.270 | Valid |
| 3. | Beban kerja yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat membuat saya merasa stres. | 0.340 | 0.270 | Valid |
| 4. | Saya sering merasa tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas saya. | 0.509 | 0.270 | Valid |
| 5. | Konflik peran dalam pekerjaan menyebabkan tekanan emosional. | 0.370 | 0.270 | Valid |

| Stres Kerja (X1) | | | | |
|------------------|---|---------|--------|------------|
| No. | Penyataan | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
| 6. | Kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja membuat pekerjaan terasa lebih berat. | 0.404 | 0.270 | Valid |
| 7. | Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kondisi fisik yang buruk meningkatkan stres saya. | 0.353 | 0.270 | Valid |
| 8. | Masalah keluarga yang saya hadapi memengaruhi fokus dan produktivitas saya di tempat kerja. | 0.466 | 0.270 | Valid |
| 9. | Tekanan akibat masalah ekonomi pribadi berdampak pada kinerja saya. | 0.444 | 0.270 | Valid |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 3.4 diatas, mengenai uji validitas variabel Stres Kerja (X1), seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung pada setiap pernyataan yang lebih besar daripada r tabel (0,270) dengan taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (df) = $53-2 = 51$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam variabel Stres Kerja dapat dikatakan sah dan layak digunakan dalam analisis penelitian ini.

Tabel 3. 5
Uji Validitas Job Insecurity (X2)

| Job Insecurity (X2) | | | | |
|---------------------|--|---------|--------|------------|
| No. | Penyataan | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
| 1. | Ketidakpastian terhadap kelangsungan pekerjaan saya membuat saya merasa cemas dan tidak aman | 0.566 | 0.270 | Valid |
| 2. | Kesulitan menyeimbangkan waktu kerja dan keluarga membuat saya khawatir. | 0.351 | 0.270 | Valid |
| 3. | Aspek kerja saya memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. | 0.445 | 0.270 | Valid |
| 4. | Kesulitan menyelesaikan tugas antara pekerjaan dan keluarga membuat saya khawatir. | 0.374 | 0.270 | Valid |
| 5. | Kesulitan memenuhi peran dalam keluarga mempengaruhi kinerja saya. | 0.600 | 0.270 | Valid |
| 6. | Perubahan negatif pada aspek kerja saya dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi saya. | 0.570 | 0.270 | Valid |
| 7. | Ketidakstabilan emosi atau kekhawatiran persoalan keluarga mempengaruhi kinerja saya. | 0.618 | 0.270 | Valid |
| 8. | Kurangnya fokus dalam bekerja membuat saya merasa tidak aman. | 0.521 | 0.270 | Valid |
| 9. | Saya merasa tidak memiliki kontrol atas situasi kerja saya. | 0.367 | 0.270 | Valid |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 3.5 diatas, mengenai uji validitas variabel Job Insecurity (X2), seluruh pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena nilai r hitung pada setiap item lebih besar dari r tabel (0,270) dengan taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (df) = 53-2 = 51. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel Job Insecurity telah terbukti mampu mengukur konsep yang dimaksud dan layak digunakan dalam analisis penelitian.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan suatu ukuran yang dapat dipercaya, dengan kata lain jika dilakukan dua (dua kali) atau lebih pengukuran untuk gejala yang sama, maka pengukuran tersebut harus dilakukan. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketelitian, akurasi dan konsistensi, meskipun kuesioner digunakan dua kali atau lebih pada waktu lain.

Pengujian reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel atau andal jika jawabannya responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan taraf signifikan 5%.

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan secara internal. Sugiyono (2020), mengatakan bahwa pengujian reliabilitas instrumen secara 42 internal dapat menggunakan teknik belah dua (*split-half*) yaitu pengujian reliabilitas internal dapat dilakukan dengan membelah item-item instrumen menjadi dua kelompok (ganjil dan genap), kemudian ditotal, dan dicari korelasinya. Uji instrumen penelitian dikatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas (r_i) > 0,60. (r_i) > 0,60.

Pengujian realibilitas koesinoner diuji dengan menggunakan bantuan program *statistical package for social science* (SPSS) Statistics 26 for windows. Rumus yang digunakan untuk mengukur keandalan butir soal adalah rumus *Cronbach Alpha* (α) yang dikemukakan oleh Sugiyono (2021:102) sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\Sigma AB) - (\Sigma A)(\Sigma B)}{\sqrt{((n\Sigma A^2) - (\Sigma A)^2)(n(\Sigma B^2) - (\Sigma B)^2)}}$$

Dimana:

- r = koefisien korelasi.
- n = banyaknya responden.
- A = skor item pertanyaan ganjil.
- B = skor pertanyaan genap.

Berikut ini adalah hasil uji realibilitas variabel X1 (Stres Kerja) dan X2 (*Job Insecurity*) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Titik Kritis | Keterangan |
|------------------------|------------------|--------------|------------|
| Turnover Intention (Y) | 0 .694 | 0,600 | Reliabel |
| Stres Kerja (X1) | 0.619 | 0,600 | Reliabel |
| Job Insecurity (X2) | 0.602 | 0,600 | Reliabel |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 3.6 diatas, mengenai uji reliabilitas, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu Turnover Intention (Y), Stres Kerja (X1), dan Job Insecurity (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari titik kritis 0,600, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel. Artinya, seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat digunakan untuk mengukur variabel secara akurat dalam penelitian ini.

3.6 Teknik Pengujian Data

Adapun Teknik pengujian data, adalah sebagai berikut :

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji data yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian memenuhi syarat untuk mengetahui apakah data penelitian memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut, guna menjawab hipotesis penelitian.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah

sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki data residu yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik non parametrik kolmogorov smirnov yaitu membandingkan p value dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dengan menggunakan program SPSS. Jika p value lebih besar dari tingkat signifikan 5% maka data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *scatter plot* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik adalah suatu model yang bebas dari adanya gejala-gejala multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan *variance inflation factors* (VIF). Toleransi mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan untuk variabel bebas lainnya. Jika nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factors* (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Pengujian Multikolinieritas dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Tolerance $< 0,10$, VIF > 10 (adanya multikolinieritas)
- b. Tolerance $> 0,10$, VIF < 10 (tidak adanya multikolinieritas)

3.6.2 Koefisien Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:210) menyatakan bahwa “analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah”. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda. Hubungan antara variabel tersebut dapat dicirikan melalui model matematika yang disebut dengan model regresi.

Model regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X_1 (Stres Kerja) dan X_2 (*Job Insecurity*), dan Y (*Turnover Intention*). Rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y = variabel terikat (*Turnover Intention*).

a = konstanta.

β = koefisien regresi.

X_1 = Stres Kerja.

X_2 = *Job Insecurity*.

3.6.3 Koefisien Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel X_1 (Stres Kerja), X_2 (*Job Insecurity*) dan Y (*Turnover Intention*).

Rumus yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JK(Reg)}{\Sigma Y^2}$$

R^2 = koefisien korelasi ganda

JK_{reg} = jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

ΣY^2 = Jumlah kuadrat total korelasi dalam bentuk deviasi.

Berdasarkan nilai R yang diperoleh, maka dapat dihubungkan $-1 < R < 1$ dan harga untuk masing-masing nilai R adalah sebagai berikut:

1. Apabila $R = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel, dan Y, semua positif sempurna.
2. Apabila $R = -1$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel, dan Y, semua negatif sempurna.
3. Apabila $R = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi.
4. Apabila R berada diantara -1 dan 1, maka tanda negatif (-) menyatakan adanya korelasi tidak langsung atau korelasi negatif. Dan tanda positif (+) menyatakan adanya korelasi langsung atau korelasi positif.

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Apabila r^2 mempunyai nilai antara 0 dan 1 ($0 < r^2 < 1$) dimana semakin tinggi nilai r^2 maka akan semakin baik yang berarti bahwa keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama mampu menerangkan variabel terikatnya. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus:

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

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi.
 r^2 = koefisien korelasi.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini merupakan langkah prosedur untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini yang akan di uji adalah seberapa besar pengaruh dari kompensasi, dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai.

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut

saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut :

| | |
|----------|---|
| H0: = 0 | Tidak terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X1) terhadap Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) Karyawan Studi Kasus Restoran Cepat Saji X. |
| H1 : ≠ 0 | Terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) Karyawan Studi Kasus Restoran Cepat Saji X. |
| H0 : = 0 | Tidak terdapat pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X2), terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) Karyawan Studi Kasus Restoran Cepat Saji X. |
| H2 : ≠ 0 | Terdapat pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X2), <i>Turnover Intention</i> (Y) Karyawan Studi Kasus Restoran Cepat Saji X. |

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan taraf signifikan 5% dengan rumus yang dikemukakan Sugiyono (2021:105) sebagai berikut :

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

Keterangan:

| | |
|----------|--------------------------|
| n | = jumlah sampel |
| r | = nilai korelasi parsial |
| k(kelas) | = sub variabel |

Pengujian telah dilakukan, maka hasil pengujian hitung dibandingkan dengan tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika t hitung > t tabel maka ditolak.
- Jika t hitung < t tabel maka diterima.

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan dengan F-test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tidak terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X1) dan *Job Insecurity* (X2), Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Studi Kasus Restoran Cepat Saji X.

H0 : = 0

Terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X1) dan *Job Insecurity* (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Studi Kasus Restoran Cepat Saji X.

H3 : ≠ 0

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan uji signifikan koefisien berganda, taraf signifikan 5% dengan rumus yang dikemukakan Sugiyono (2021:105) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/(n - 1)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan:

- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel
- (n-K-1) = derajat kebebasan.
- R = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan.
- K = banyaknya variabel bebas.
- n = ukuran sampel.

Perhitungan tersebut akan memperoleh distribusi F dengan pembilang K dan penyebut dk (n-K-1) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Tolak jika > - diterima (signifikan)
- Terima jika < - ditolak (tidak signifikan)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang diteliti Karyawan pada Restoran Cepat Saji X yang berlokasi di Kota Bandung, adapun pembahasan mengenai Restoran Cepat Saji X Kota Bandung yaitu profil objek penelitian dan struktur organisasi, sebagai berikut:

4.1.1 Profil Objek Penelitian

Restoran cepat saji ini telah beroperasi di Indonesia selama lebih dari 30 tahun, menghadirkan kualitas makanan terbaik bagi keluarga Indonesia. Sejak tahun 2009, operasional waralaba restoran ini dikelola secara independen.

Saat ini, restoran cepat saji tersebut telah berkembang dengan lebih dari 300 lokasi di seluruh Indonesia dan mempekerjakan lebih dari 11.000 karyawan lokal, termasuk karyawan dengan disabilitas. Setiap bulan, jutaan pelanggan dilayani dengan komitmen untuk terus mendukung pengusaha lokal serta memberikan dampak positif bagi masyarakat.

1. Visi & Misi

Misi kami adalah menghadirkan pengalaman kuliner yang lezat dan menyenangkan dengan cara yang mudah diakses oleh semua orang. Visi yang ingin dicapai adalah menjadi penyedia layanan makanan cepat saji dengan standar pelayanan terbaik. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, kualitas produk selalu dijaga, termasuk dalam aspek mutu, kebersihan, keamanan pangan, serta kepuasan pelanggan.

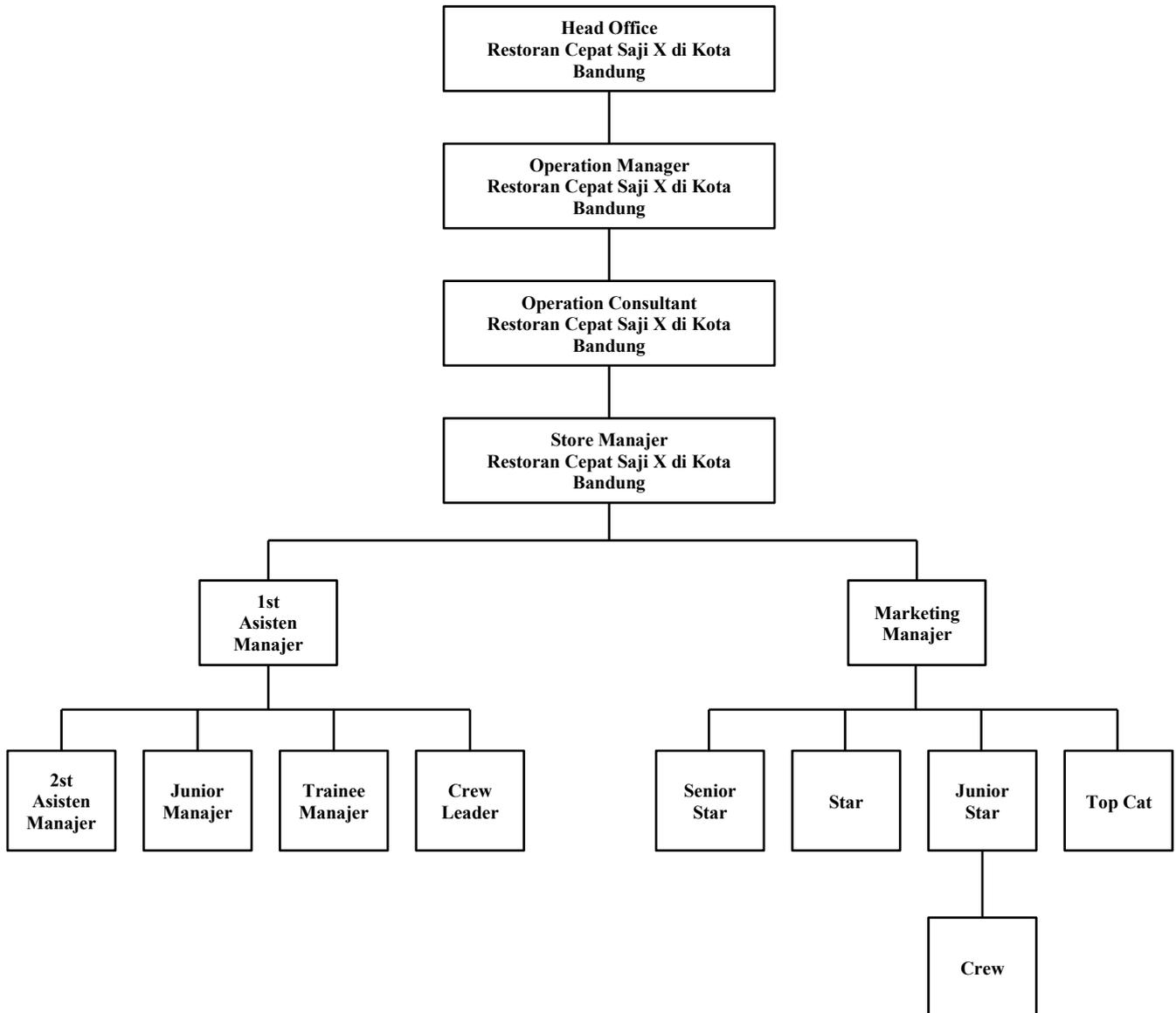
2. Nilai – nilai Perusahaan

Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan menerapkan nilai-nilai utama yang menjadi dasar dalam berinteraksi dan bekerja sama. Nilai-nilai tersebut meliputi:

- a. Menjunjung kebersamaan dalam lingkungan kerja yang harmonis.
- b. Memberikan fleksibilitas dalam layanan dan operasional.
- c. Berorientasi pada inovasi dan perkembangan masa depan.

4.1.2 Struktur Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi dari Restoran Cepat Saji X di Kota Bandung yang menjadi objek penelitian ini, yaitu:



Gambar 4. 1

Struktur Organisasi

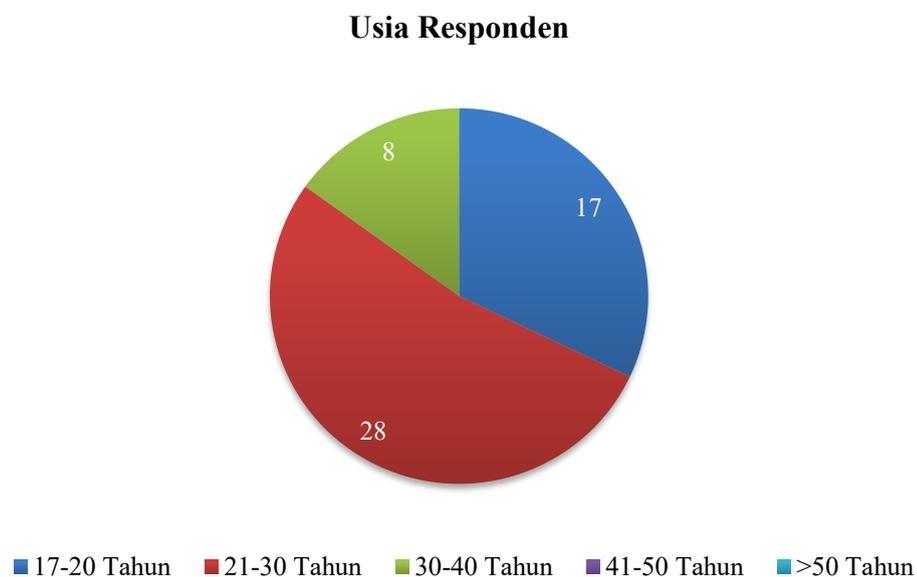
Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

4.2 Hasil Penelitian

Pengolahan data dilakukan setelah peneliti menyebarkan kuesioner kepada Karyawan Restoran Cepat Saji X di Kota Bandung sebanyak 53 responden. Setiap responden yang terdapat dalam penelitian ini tentu mempunyai status atau karakteristik tertentu, karakteristik yang diambil adalah gender responden, usia, pendidikan terakhir, dan berapa lama bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 53 responden, karakteristik yang dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4. 2
Diagram Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

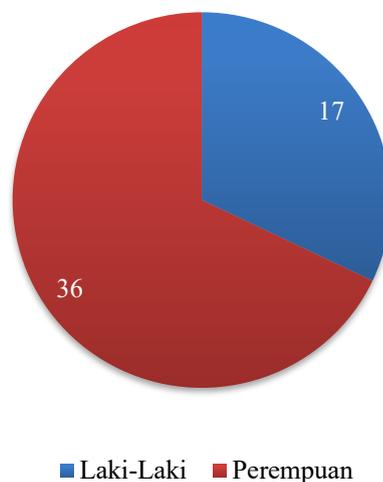
Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, yang dikumpulkan dari 53 responden, mayoritas responden berasal dari rentang usia 21-30 tahun dengan persentase sebesar 28%. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok usia ini lebih dominan dalam penelitian, kemungkinan karena faktor relevansi dengan topik atau aksesibilitas terhadap survei.

Kelompok usia 17-20 tahun berada di posisi kedua dengan persentase 17%, yang mungkin mencerminkan keterlibatan responden yang masih berada dalam tahap pendidikan atau awal memasuki dunia kerja. Sementara itu, kelompok usia 30-40 tahun memiliki persentase 8%, yang bisa mengindikasikan keterlibatan yang lebih terbatas dibandingkan kelompok usia yang lebih muda.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 53 responden, karakteristik yang dapat dilihat sebagai berikut:

Jenis Kelamin



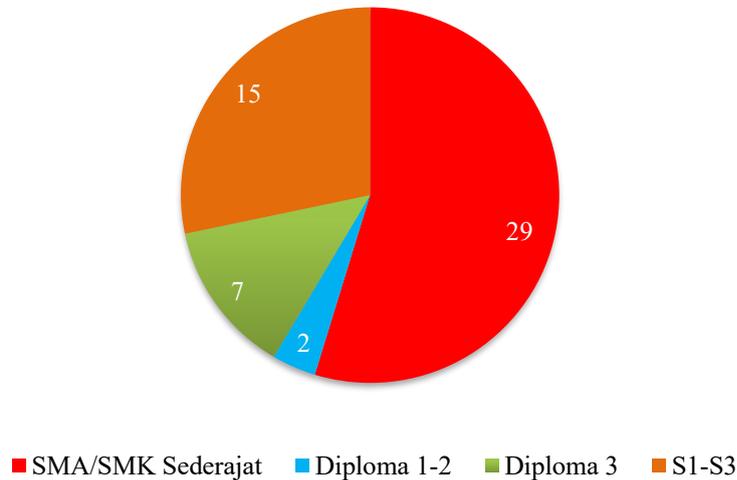
Gambar 4.3
Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas, yang dikumpulkan dari 53 responden, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yakni sebanyak 36 orang atau sekitar 67,9%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 17 orang atau 32,1%. Dominasi responden perempuan ini dapat mengindikasikan bahwa mereka lebih aktif dalam mengisi survei atau topik penelitian lebih menarik bagi mereka. Selain itu, distribusi ini juga bisa mencerminkan bahwa populasi target penelitian memang lebih banyak melibatkan perempuan dibandingkan laki-laki.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 53 responden, karakteristik yang dapat dilihat sebagai berikut:

Pendidikan Terakhir

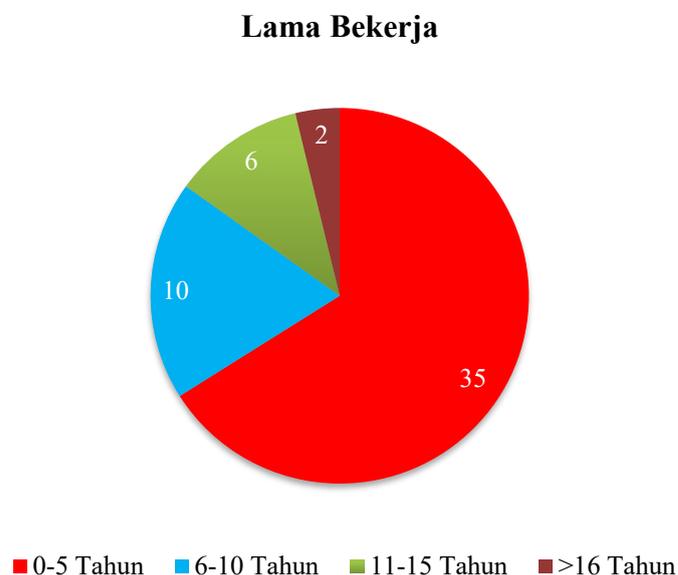


Gambar 4. 4
Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas yang dikumpulkan dari 53 responden, mayoritas memiliki pendidikan terakhir setara SMA/SMK, yaitu sebanyak 29 orang (54,7%). Responden dengan pendidikan terakhir S1-S3 berjumlah 15 orang (28,3%), sedangkan yang berpendidikan Diploma 3 sebanyak 7 orang (13,2%). Sementara itu, jumlah responden dengan pendidikan Diploma 1-2 paling sedikit, hanya 2 orang (3,8%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan menengah atas, yang mungkin mencerminkan karakteristik populasi target penelitian atau keterjangkauan survei oleh kelompok dengan tingkat pendidikan tertentu.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 53 responden, karakteristik yang dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4. 5
Diagram Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan Gambar 4.5 di atas maka dapat disimpulkan dari total 53 responden, mayoritas memiliki lama bekerja 0-5 tahun dengan jumlah 35 orang (66%). Responden dengan lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 10 orang (18,9%), sedangkan yang memiliki lama bekerja 11-15 tahun berjumlah 6 orang (11,3%). Responden dengan lama bekerja lebih dari 16 tahun adalah yang paling sedikit, yaitu 2 orang (3,8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada tahap awal hingga menengah dalam karier mereka.

4.2.1 Gambaran Umum Variabel Y

Dari 3 indikator yang terdapat pada variabel *turnover intention*, maka dibuat pernyataan sebanyak 9 item. Berikut ini adalah Gambaran responden mengenai pernyataan tersebut:

Tabel 4. 1

Gambaran Responden mengenai mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan, sementara yang lain memilih untuk tetap bertahan

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|--------------|------------------|-------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 19 | 95 | 36% |
| Setuju | 4 | 22 | 88 | 42% |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 21 | 13% |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 9% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Total | | | 214 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan 22 orang setuju dengan presentasi 42%. Maka mayoritas responden mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan meskipun rekan kerja lain memilih bertahan.

Tabel 4. 2

Gambaran Responden mengenai Saya berniat untuk mengundurkan diri

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|--------------|------------------|-------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 16 | 80 | 30% |
| Setuju | 4 | 22 | 88 | 42% |
| Kurang Setuju | 3 | 6 | 18 | 11% |
| Tidak Setuju | 2 | 9 | 18 | 17% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 53 | 204 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.2, menunjukkan 22 orang setuju dengan presentasi 42%. Maka mayoritas responden memiliki niat untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Tabel 4. 3

Gambaran Responden Mengenai Saya memiliki niat untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|--------------|------------------|-------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 13 | 65 | 25% |
| Setuju | 4 | 20 | 80 | 38% |
| Kurang Setuju | 3 | 14 | 42 | 26% |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 9% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 2% |
| Total | | 53 | 198 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.3, menunjukkan 20 orang setuju dengan presentasi 38%. Maka mayoritas responden memiliki niat untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.

Tabel 4. 4
Gambaran Responden mengenai Saya aktif mencari informasi lowongan kerja

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 18 | 90 | 34% |
| Setuju | 4 | 20 | 80 | 38% |
| Kurang Setuju | 3 | 11 | 33 | 21% |
| Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 8% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 53 | 211 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan 20 orang setuju dengan presentasi 38%. Maka mayoritas responden secara aktif mencari informasi lowongan kerja.

Tabel 4. 5
Gambaran Responden mengenai Saya mengikuti wawancara kerja di perusahaan lain.

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 15 | 75 | 28% |
| Setuju | 4 | 16 | 64 | 30% |
| Kurang Setuju | 3 | 10 | 30 | 19% |
| Tidak Setuju | 2 | 9 | 18 | 17% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 3 | 3 | 6% |
| Total | | 53 | 190 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.5, menunjukkan 16 orang setuju dengan presentasi 30%. Maka mayoritas responden telah mengikuti wawancara kerja di perusahaan lain.

Tabel 4. 6
Gambaran Responden mengenai Saya telah mengirimkan lamaran pekerjaan ke beberapa perusahaan lain

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 15 | 75 | 28% |
| Setuju | 4 | 20 | 80 | 38% |
| Kurang Setuju | 3 | 8 | 24 | 15% |
| Tidak Setuju | 2 | 7 | 14 | 13% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 3 | 3 | 6% |
| Total | | 53 | 196 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.6, menunjukkan 20 orang setuju dengan presentasi 38%. Maka mayoritas responden telah mengirimkan lamaran pekerjaan ke beberapa perusahaan lain.

Tabel 4. 7
Gambaran Responden mengenai Saya sering merasa bahwa saya harus mencari pekerjaan lain

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 21 | 105 | 40% |
| Setuju | 4 | 18 | 72 | 34% |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 21 | 13% |
| Tidak Setuju | 2 | 6 | 12 | 11% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 2% |
| Total | | 53 | 211 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.7, menunjukkan 21 orang sangat setuju dengan presentasi 40%. Maka mayoritas responden sering merasa bahwa mereka harus mencari pekerjaan lain.

Tabel 4. 8
Gambaran Responden mengenai Saya memiliki keinginan segera meninggalkan perusahaan

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 6 | 30 | 11% |
| Setuju | 4 | 18 | 72 | 34% |
| Kurang Setuju | 3 | 20 | 60 | 38% |

| | | | | |
|---------------------|---|----|-----|------|
| Tidak Setuju | 2 | 8 | 16 | 15% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 2% |
| Total | | 53 | 179 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.8, menunjukkan 20 orang kurang setuju dengan presentasi 38%. Maka mayoritas responden tidak memiliki keinginan untuk segera meninggalkan perusahaan.

Tabel 4.9

Gambaran Responden mengenai Saya berpikir untuk tidak hadir dalam bekerja dan merencanakan untuk berhenti bekerja dalam waktu dekat

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 14 | 70 | 26% |
| Setuju | 4 | 25 | 100 | 47% |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 21 | 13% |
| Tidak Setuju | 2 | 3 | 6 | 6% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 4 | 4 | 8% |
| Total | | 53 | 201 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.9, menunjukkan 25 orang setuju dengan presentasi 47%. Maka mayoritas responden berpikir untuk tidak hadir dalam bekerja dan merencanakan untuk berhenti bekerja dalam waktu dekat.

Setelah mengetahui gambaran responden, kemudian untuk mencari rata – rata jawaban responden mengenai *turnover intention* (Y), maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval dengan rumus sebagai berikut:

$$Panjang = \frac{Rentang}{Banyak\ kelas\ interval}$$

Keterangan:

Rentang : Nilai tertinggi – nilai terendah

Banyak kelas Interval : 5

Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat dihitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$p = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah mengetahui panjang interval, maka batas kelas interval dan kriteria penilaian dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4. 10
Kategori Batas Kelas

| Interval | Kriteria |
|-----------------|-----------------|
| 1,00 – 1,80 | Sangat Rendah |
| 1,81 – 2,60 | Rendah |
| 2,61 – 3,40 | Cukup Rendah |
| 3,41 – 4,20 | Tinggi |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Tinggi |

Sumber: Sugiyono (2018)

Setelah mengetahui batas kelas, maka penilaian terhadap setiap item pernyataan dari variabel *turnover intention* (Y) dapat diketahui kriteria atau kategori yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 11
Gambaran Mengenai *Turnover Intention*

| No. | Item Pernyataan | STS | TS | KS | S | ST | Skor | Rata - Rata |
|---|--|-----|----|----|----|----|------|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1. | Saya sering berpikir mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan, sementara yang lain memilih untuk tetap bertahan | 0 | 5 | 7 | 22 | 19 | 214 | 4,04 |
| 2. | Saya berniat untuk mengundurkan diri. | 0 | 9 | 6 | 22 | 16 | 204 | 3,85 |
| 3. | Saya memiliki niat untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat. | 1 | 5 | 14 | 20 | 13 | 198 | 3,74 |
| 4. | Saya aktif mencari informasi lowongan kerja. | 0 | 4 | 11 | 20 | 18 | 211 | 3,98 |
| 5. | Saya mengikuti wawancara kerja di perusahaan lain. | 3 | 9 | 10 | 16 | 15 | 190 | 3,58 |
| 6. | Saya telah mengirimkan lamaran pekerjaan ke beberapa perusahaan lain. | 3 | 7 | 8 | 20 | 15 | 196 | 3,70 |
| 7. | Saya sering merasa bahwa saya harus mencari pekerjaan lain. | 1 | 6 | 7 | 18 | 21 | 211 | 3,98 |
| 8. | Saya memiliki keinginan segera meninggalkan perusahaan | 1 | 8 | 20 | 18 | 6 | 179 | 3,38 |
| 9. | Saya berpikir untuk tidak hadir dalam bekerja dan merencanakan untuk berhenti bekerja dalam waktu dekat. | 4 | 3 | 7 | 25 | 14 | 201 | 3,79 |
| \sum Rata-rata Per Item | | | | | | | | 34,04 |
| \sum Rata-rata Keseluruh Variabel Y | | | | | | | | 3,78 |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.11, hasil penyebaran kuesioner, diperoleh bahwa rata-rata keseluruhan variabel *turnover intention* berada pada nilai 3.78 pada kategori tinggi. Nilai tertinggi diketahui bahwa karyawan sebagian besar sering berpikir untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan meskipun rekan kerjanya memilih untuk tetap bertahan di perusahaan, sedangkan nilai terendah berada pada pernyataan “Saya memiliki keinginan segera meninggalkan perusahaan”, sebagian besar responden tidak terlalu ingin meninggalkan perusahaan.

4.2.2 Gambaran Umum Variabel X

Berikut pemaparan hasil penelitian Gambaran umum variabel X1 dan X2 sebagai berikut :

1. Gambaran umum variabel Stres Kerja (X1)

Dari 3 indikator Stres Kerja maka dibuat pernyataan sebanyak 9 item.

Berikut adalah gambaran responden mengenai pernyataan tersebut:

Tabel 4. 12

Gambaran Responden mengenai Ketidakpastian ekonomi membuat saya merasa khawatir terhadap stabilitas pekerjaan

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 13 | 65 | 25% |
| Setuju | 4 | 19 | 76 | 36% |
| Kurang Setuju | 3 | 8 | 24 | 15% |
| Tidak Setuju | 2 | 13 | 26 | 25% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 53 | 191 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.12, menunjukkan 19 orang setuju dengan presentasi 36%. Maka mayoritas responden merasa khawatir akan ketidakpastian ekonomi terhadap stabilitas pekerjaannya.

Tabel 4. 13

Gambaran Responden mengenai Perubahan teknologi di tempat kerja membuat saya merasa tertekan dan sulit beradaptasi

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 45 | 17% |
| Setuju | 4 | 20 | 80 | 38% |
| Kurang Setuju | 3 | 18 | 54 | 34% |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 9% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 2% |
| Total | | 53 | 190 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.13, menunjukkan 20 orang setuju dengan presentasi 38%. Maka mayoritas responden merasa tertekan dan sulit beradaptasi akan Perubahan teknologi di tempat kerja.

Tabel 4. 14

Gambaran Responden mengenai Beban kerja yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat membuat saya merasa stres

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 12 | 60 | 23% |
| Setuju | 4 | 7 | 28 | 13% |
| Kurang Setuju | 3 | 25 | 75 | 47% |
| Tidak Setuju | 2 | 7 | 14 | 13% |

| | | | | |
|---------------------|---|----|-----|------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2 | 2 | 4% |
| Total | | 53 | 179 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.14, menunjukkan 25 orang kurang setuju dengan presentasi 47%. Maka mayoritas responden tidak merasa stres akan beban kerja yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat.

Tabel 4. 15

Gambaran Responden mengenai Saya sering merasa tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas saya.

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 11 | 55 | 21% |
| Setuju | 4 | 17 | 68 | 32% |
| Kurang Setuju | 3 | 12 | 36 | 23% |
| Tidak Setuju | 2 | 11 | 22 | 21% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2 | 2 | 4% |
| Total | | 53 | 183 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.15, menunjukkan 17 orang setuju dengan presentasi 32%. Maka mayoritas responden merasa tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas pekerjaannya.

Tabel 4. 16

Gambaran Responden mengenai Konflik peran dalam pekerjaan menyebabkan tekanan emosional

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 16 | 80 | 30% |
| Setuju | 4 | 19 | 76 | 36% |
| Kurang Setuju | 3 | 10 | 30 | 19% |
| Tidak Setuju | 2 | 8 | 16 | 15% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 53 | 202 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.16, menunjukkan 19 orang setuju dengan presentasi 36%. Maka mayoritas responden merasa konflik peran dalam pekerjaan menyebabkan tekanan emosional.

Tabel 4. 17

Gambaran Responden mengenai Kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja membuat pekerjaan terasa lebih berat

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 22 | 110 | 42% |
| Setuju | 4 | 14 | 56 | 26% |
| Kurang Setuju | 3 | 11 | 33 | 21% |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 9% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 2% |
| Total | | 53 | 210 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.17, menunjukkan 22 orang sangat setuju dengan presentasi 42%. Maka mayoritas responden merasa kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja membuat pekerjaan terasa lebih berat.

Tabel 4. 18

Gambaran Responden mengenai Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kondisi fisik yang buruk meningkatkan stres saya

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 10 | 50 | 19% |
| Setuju | 4 | 19 | 76 | 36% |
| Kurang Setuju | 3 | 15 | 45 | 28% |
| Tidak Setuju | 2 | 8 | 16 | 15% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 2% |
| Total | | 53 | 188 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.18, menunjukkan 19 orang setuju dengan presentasi 36%. Maka mayoritas responden merasa lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kondisi fisik yang buruk meningkatkan stres pekerjaan.

Tabel 4. 19

Gambaran Responden mengenai Masalah keluarga yang saya hadapi memengaruhi fokus dan produktivitas saya di tempat kerja

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 15 | 75 | 28% |
| Setuju | 4 | 20 | 80 | 38% |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 21 | 13% |
| Tidak Setuju | 2 | 10 | 20 | 19% |

| | | | | |
|---------------------|---|----|-----|------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 2% |
| Total | | 53 | 197 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.19, menunjukkan 20 orang setuju dengan presentasi 38%. Maka mayoritas responden merasa masalah keluarga yang saya hadapi memengaruhi fokus dan produktivitas di tempat kerja.

Tabel 4. 20

Gambaran Responden mengenai Tekanan akibat masalah ekonomi pribadi berdampak pada kinerja saya.

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 15 | 75 | 28% |
| Setuju | 4 | 20 | 80 | 38% |
| Kurang Setuju | 3 | 8 | 24 | 15% |
| Tidak Setuju | 2 | 7 | 14 | 13% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 3 | 3 | 6% |
| Total | | 53 | 196 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.20, menunjukkan 20 orang setuju dengan presentasi 38%. Maka mayoritas responden merasa tekanan akibat masalah ekonomi pribadi berdampak pada kinerja saya.

Setelah mengetahui gambaran responden, kemudian untuk mencari rata – rata jawaban responden mengenai Stres Kerja (X1), maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval dengan rumus sebagai berikut:

$$Panjang = \frac{Rentang}{Banyak\ kelas\ interval}$$

Keterangan:

Rentang : Nilai tertinggi – nilai terendah

Banyak kelas Interval : 5

Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat dihitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$p = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah mengetahui panjang interval, maka batas kelas interval dan kriteria penilaian dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut ini:

Tabel 4. 21
Kategori Batas Kelas

| Interval | Kriteria |
|-----------------|-----------------|
| 1,00 – 1,80 | Sangat Rendah |
| 1,81 – 2,60 | Rendah |
| 2,61 – 3,40 | Cukup Rendah |
| 3,41 – 4,20 | Tinggi |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Tinggi |

Sumber: Sugiyono (2018)

Setelah mengetahui batas kelas, maka penilaian terhadap setiap item pernyataan dari variabel Stres Kerja (X1) dapat diketahui kriteria atau kategori yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 22
Gambaran Mengenai Stres Kerja

| No. | Item Pernyataan | STS | TS | KS | S | ST | Skor | Rata - Rata |
|--|---|------------|-----------|-----------|----------|-----------|-------------|--------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1. | Ketidakpastian ekonomi membuat saya merasa khawatir terhadap stabilitas pekerjaan. | 0 | 13 | 8 | 19 | 13 | 191 | 3,60 |
| 2. | Perubahan teknologi di tempat kerja membuat saya merasa tertekan dan sulit beradaptasi. | 1 | 5 | 18 | 20 | 9 | 190 | 3,58 |
| 3. | Beban kerja yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat membuat saya merasa stres. | 2 | 7 | 25 | 7 | 12 | 179 | 3,38 |
| 4. | Saya sering merasa tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas saya. | 2 | 11 | 12 | 17 | 11 | 183 | 3,45 |
| 5. | Konflik peran dalam pekerjaan menyebabkan tekanan emosional. | 0 | 8 | 10 | 19 | 16 | 202 | 3,81 |
| 6. | Kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja membuat pekerjaan terasa lebih berat. | 1 | 5 | 11 | 14 | 22 | 210 | 3,96 |
| 7. | Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kondisi fisik yang buruk meningkatkan stres saya. | 1 | 8 | 15 | 19 | 10 | 188 | 3,55 |
| 8. | Masalah keluarga yang saya hadapi memengaruhi fokus dan produktivitas saya di tempat kerja. | 1 | 10 | 7 | 20 | 15 | 197 | 3,72 |
| 9. | Tekanan akibat masalah ekonomi pribadi berdampak pada kinerja saya. | 3 | 7 | 8 | 20 | 15 | 196 | 3,70 |
| \sum Rata-rata X1 Per Item | | | | | | | | 32,75 |
| \sum Rata-rata Keseluruh Variabel X1 | | | | | | | | 3,64 |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.22, hasil penyebaran kuesioner, diperoleh bahwa rata-rata keseluruhan variabel Stres Kerja berada pada nilai 3.64 pada kategori tinggi.

Nilai tertinggi diketahui pada pernyataan “Kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja membuat pekerjaan terasa lebih berat”, sedangkan nilai terendah berada pada pernyataan “Beban kerja yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat membuat saya merasa stres.”, sebagian besar responden tidak merasa stres akan beban kerja yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat.

2. Gambaran umum variabel *Job insecurity* (X2)

Dari 3 indikator *Job insecurity* maka dibuat pernyataan sebanyak 9 item.

Berikut adalah gambaran responden mengenai pernyataan tersebut:

Tabel 4. 23

Gambaran Responden Ketidakpastian terhadap kelangsungan pekerjaan saya membuat saya merasa cemas dan tidak aman

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 10 | 50 | 19% |
| Setuju | 4 | 27 | 108 | 51% |
| Kurang Setuju | 3 | 12 | 36 | 23% |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 4% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2 | 2 | 4% |
| Total | | 53 | 200 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.23, menunjukkan 27 orang setuju dengan presentasi 51%. Maka mayoritas responden merasa ketidakpastian terhadap kelangsungan pekerjaan saya membuat saya merasa cemas dan tidak aman.

Tabel 4. 24

Gambaran Responden mengenai Kesulitan menyeimbangkan waktu kerja dan keluarga membuat saya khawatir

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 10 | 50 | 19% |
| Setuju | 4 | 26 | 104 | 49% |
| Kurang Setuju | 3 | 10 | 30 | 19% |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 9% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2 | 2 | 4% |
| Total | | 53 | 196 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.24, menunjukkan 26 orang setuju dengan presentasi 49%. Maka mayoritas responden merasa kesulitan menyeimbangkan waktu kerja dan keluarga membuat saya khawatir.

Tabel 4. 25

Gambaran Responden mengenai Aspek kerja saya memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 8 | 40 | 15% |
| Setuju | 4 | 26 | 104 | 49% |
| Kurang Setuju | 3 | 11 | 33 | 21% |
| Tidak Setuju | 2 | 6 | 12 | 11% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2 | 2 | 4% |
| Total | | 53 | 191 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.25, menunjukkan 26 orang setuju dengan presentasi 49%. Maka mayoritas responden merasa aspek kerja saya memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 4. 26

Gambaran Responden mengenai Kesulitan menyelesaikan tugas antara pekerjaan dan keluarga membuat saya khawatir

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 10 | 50 | 19% |
| Setuju | 4 | 23 | 92 | 43% |
| Kurang Setuju | 3 | 14 | 42 | 26% |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 9% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 2% |
| Total | | 53 | 195 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.26, menunjukkan 23 orang setuju dengan presentasi 43%. Maka mayoritas responden merasa kesulitan menyelesaikan tugas antara pekerjaan dan keluarga membuat saya khawatir.

Tabel 4. 27

Gambaran Responden mengenai Kesulitan memenuhi peran dalam keluarga mempengaruhi kinerja saya

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|----------|-------|-----------|------|------------|
|----------|-------|-----------|------|------------|

| | | | | |
|---------------------|---|----|-----|------|
| Sangat Setuju | 5 | 8 | 40 | 15% |
| Setuju | 4 | 26 | 104 | 49% |
| Kurang Setuju | 3 | 14 | 42 | 26% |
| Tidak Setuju | 2 | 3 | 6 | 6% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2 | 2 | 4% |
| Total | | 53 | 194 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.27, menunjukkan 26 orang setuju dengan presentasi 49%. Maka mayoritas responden merasa kesulitan memenuhi peran dalam keluarga mempengaruhi kinerja saya.

Tabel 4. 28

Gambaran Responden mengenai Perubahan negatif pada aspek kerja saya dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi saya

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 7 | 35 | 13% |
| Setuju | 4 | 17 | 68 | 32% |
| Kurang Setuju | 3 | 18 | 54 | 34% |
| Tidak Setuju | 2 | 8 | 16 | 15% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 3 | 3 | 6% |
| Total | | 53 | 176 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.28, menunjukkan 18 orang kurang setuju dengan presentasi 34%. Maka mayoritas responden tidak merasa perubahan negatif pada aspek kerja saya dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi saya.

Tabel 4. 29

Gambaran Responden mengenai Ketidakstabilan emosi atau kekhawatiran persoalan keluarga mempengaruhi kinerja saya

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 6 | 30 | 11% |
| Setuju | 4 | 24 | 96 | 45% |
| Kurang Setuju | 3 | 14 | 42 | 26% |
| Tidak Setuju | 2 | 7 | 14 | 13% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2 | 2 | 4% |
| Total | | 53 | 184 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.29, menunjukkan 24 orang setuju dengan presentasi 45%. Maka mayoritas responden merasa ketidakstabilan emosi atau kekhawatiran persoalan keluarga mempengaruhi kinerja saya.

Tabel 4. 30

Gambaran Responden mengenai Kurangnya fokus dalam bekerja membuat saya merasa tidak aman

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 3 | 15 | 6% |
| Setuju | 4 | 24 | 96 | 45% |
| Kurang Setuju | 3 | 16 | 48 | 30% |
| Tidak Setuju | 2 | 7 | 14 | 13% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 3 | 3 | 6% |
| Total | | 53 | 176 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.30, menunjukkan 24 orang setuju dengan presentasi 45%. Maka mayoritas responden merasa kurangnya fokus dalam bekerja membuat saya merasa tidak aman.

Tabel 4. 31

Gambaran Responden mengenai Saya merasa tidak terlalu khawatir tentang keadaan yang tidak dapat dikendalikan dalam situasi kerjanya

| Kategori | Bobot | Frekuensi | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 4 | 20 | 8% |
| Setuju | 4 | 15 | 60 | 28% |
| Kurang Setuju | 3 | 20 | 60 | 38% |
| Tidak Setuju | 2 | 11 | 22 | 21% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 3 | 3 | 6% |
| Total | | 53 | 165 | 100% |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.31, menunjukkan 20 orang kurang setuju dengan presentasi 38%. Maka mayoritas responden tidak merasa memiliki kontrol atas situasi kerja saya.

Setelah mengetahui gambaran responden, kemudian untuk mencari rata – rata jawaban responden mengenai *Job insecurity* (X2), maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval dengan rumus sebagai berikut:

$$Panjang = \frac{Rentang}{Banyak\ kelas\ interval}$$

Keterangan:

Rentang : Nilai tertinggi – nilai terendah

Banyak kelas Interval : 5

Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat dihitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$p = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah mengetahui panjang interval, maka batas kelas interval dan kriteria penilaian dapat dilihat pada tabel 4.32 berikut ini:

Tabel 4. 32
Kategori Batas Kelas

| Interval | Kriteria |
|-------------|---------------|
| 1,00 – 1,80 | Sangat Rendah |
| 1,81 – 2,60 | Rendah |
| 2,61 – 3,40 | Cukup Rendah |
| 3,41 – 4,20 | Tinggi |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Tinggi |

Sumber: Sugiyono (2018)

Setelah mengetahui batas kelas, maka penilaian terhadap setiap item pernyataan dari variabel *Job insecurity* (X2) dapat diketahui kriteria atau kategori yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 33
Gambaran Mengenai *Job insecurity*

| No. | Item Pernyataan | STS | TS | KS | S | ST | Skor | Rata - Rata |
|-----|--|-----|----|----|----|----|------|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1. | Ketidakpastian terhadap kelangsungan pekerjaan saya membuat saya merasa cemas dan tidak aman | 2 | 2 | 12 | 27 | 10 | 200 | 3,77 |
| 2. | Kesulitan menyeimbangkan waktu kerja dan keluarga membuat saya khawatir. | 2 | 5 | 10 | 26 | 10 | 196 | 3,70 |
| 3. | Aspek kerja saya memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. | 2 | 6 | 11 | 26 | 8 | 191 | 3,60 |
| 4. | Kesulitan menyelesaikan tugas antara pekerjaan dan keluarga membuat saya khawatir. | 1 | 5 | 14 | 23 | 10 | 195 | 3,68 |
| 5. | Kesulitan memenuhi peran dalam keluarga mempengaruhi kinerja saya. | 2 | 3 | 14 | 26 | 8 | 194 | 3,66 |
| 6. | Perubahan negatif pada aspek kerja saya dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi saya. | 3 | 8 | 18 | 17 | 7 | 176 | 3,32 |
| 7. | Ketidakstabilan emosi atau kekhawatiran persoalan keluarga mempengaruhi kinerja saya. | 2 | 7 | 14 | 24 | 6 | 184 | 3,47 |

| No. | Item Pernyataan | STS | TS | KS | S | ST | Skor | Rata - Rata |
|--|---|-----|----|----|----|----|------|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 8. | Kurangnya fokus dalam bekerja membuat saya merasa tidak aman. | 3 | 7 | 16 | 24 | 3 | 176 | 3,32 |
| 9. | Saya merasa tidak terlalu khawatir tentang keadaan yang tidak dapat dikendalikan dalam situasi kerjanya | 3 | 11 | 20 | 15 | 4 | 165 | 3,11 |
| \sum Rata-rata X2 Per Item | | | | | | | | 31,63 |
| \sum Rata-rata Keseluruh Variabel X2 | | | | | | | | 3,51 |

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.33, hasil penyebaran kuesioner, diperoleh bahwa rata-rata keseluruhan variabel *Job insecurity* berada pada nilai 3.51 pada kategori tinggi. Nilai tertinggi diketahui pada pernyataan “Ketidakpastian terhadap kelangsungan pekerjaan saya membuat saya merasa cemas dan tidak aman”, sedangkan nilai terendah berada pada pernyataan “Saya merasa tidak memiliki kontrol atas situasi kerja saya.”, sebagian besar responden tidak merasa memiliki kontrol atas situasi kerjanya.

4.3 Hasil Pengolahan Data

Setelah data dikumpulkan, langkah berikutnya adalah mengolah data tersebut untuk mengetahui pengaruh kedua variabel baik secara parsial maupun simultan. Signifikansi pengaruh secara parsial dapat terlihat dari uji t, sedangkan untuk signifikansi pengaruh secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Persentase pengaruh secara parsial maupun simultan dapat diketahui dari koefisien determinasi, namun sebelum data diuji menggunakan analisis regresi linear berganda, data tersebut harus telah memenuhi uji asumsi klasik yang meliputi uji *normalitas*, *multikolinieritas* dan *heteroskedastisitas*.

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *normalitas* untuk mengetahui distribusi kenormalan suatu data, *multikolinearitas* untuk mengetahui independensi antara variabel bebas uji t sah untuk digunakan, dan *heteroskedastisitas* untuk memastikan varians data relatif sama dan mempunyai pola secara linier.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji *normalitas* data dilakukan dengan menggunakan Uji *Kormogorov-Smirnov*.

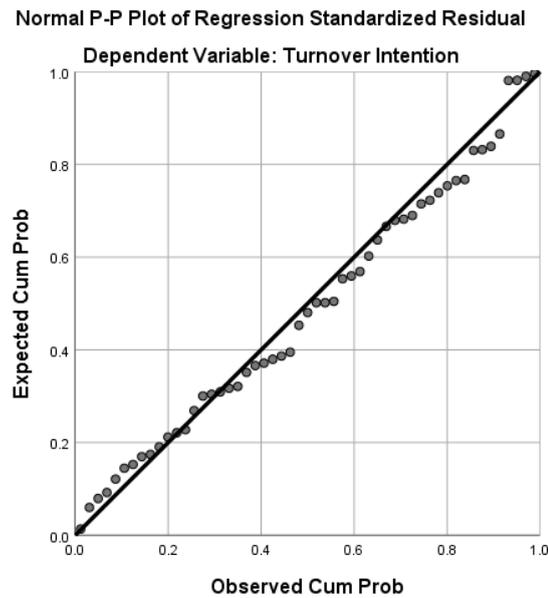
Tabel 4. 34 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 53 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.72093559 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .079 |
| | Positive | .079 |
| | Negative | -.058 |
| Test Statistic | | .079 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.34 hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 hal tersebut menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji normalitas pada penelitian juga menggunakan grafik P-Plots yang memiliki syarat bahwa titik-titik data data menyebar disekitar garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Berikut adalah uji normalitas menggunakan P-Plots.



Gambar 4. 6
Hasil Uji Normalitas (P-Plots)
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Pada gambar 4.6 hasil dalam uji normalitas bahwa titik-titik plot menghasilkan garis diagonal, maka dapat dikatakan pola terdistribusi normal dan data memenuhi asumsi klasik normalitas sehingga dapat dilanjutkan pada uji *multikolinieritas*.

2. Uji *Multikolinieritas*

Menurut Ghazali (2018:107), uji *multikolinieritas* bertujuan untuk mengidentifikasi korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik harus bebas dari gejala *multikolinieritas*, yang dapat dilihat dari nilai toleransi dan *variance inflation factors* (VIF). Toleransi mengukur variabilitas variabel yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya, dengan nilai toleransi rendah menunjukkan VIF tinggi ($VIF = 1/\text{toleransi}$). Pengujian *multikolinieritas* dilakukan dengan kriteria: Toleransi $< 0,10$ dan VIF > 10 menunjukkan adanya *multikolinieritas*, sedangkan Toleransi $> 0,10$ dan VIF < 10 menunjukkan tidak adanya *multikolinieritas*.

Tabel 4. 35 Hasil Uji *Multikolinieritas*

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|-------------------------|-----|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |

| | | | | | | | | |
|---|----------------|--------|-------|------|-------|------|------|-------|
| 1 | (Constant) | 11.867 | 6.026 | | 1.969 | .054 | | |
| | Stres Kerja | .465 | .128 | .452 | 3.627 | .041 | .988 | 1.012 |
| | Job insecurity | .219 | .122 | .225 | 1.801 | .078 | .988 | 1.012 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

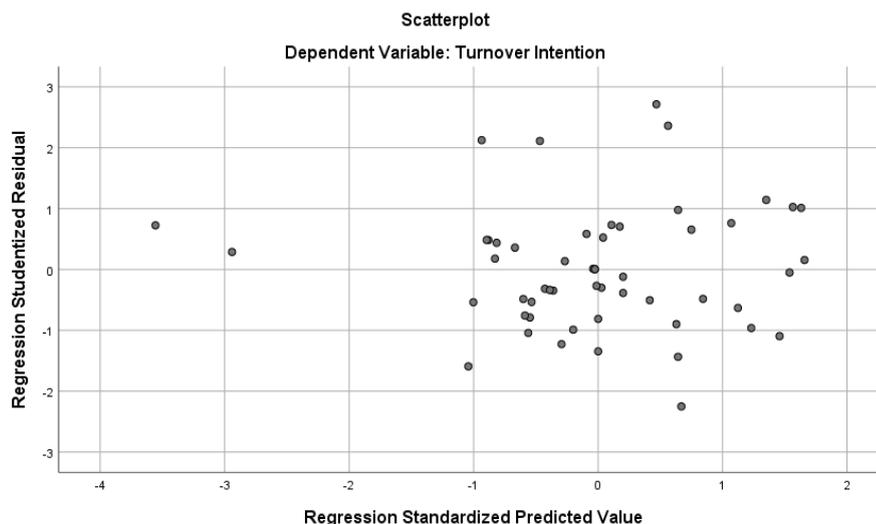
Berdasarkan tabel 4.35 di atas, nilai *tolerance* untuk variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,465, *Job insecurity* (X2) sebesar 0,219 keduanya lebih dari 0,10. Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor* untuk variabel Stres Kerja (X1) sebesar 1.012, *Job insecurity* (X2) sebesar 1.012. bersamaan kurang dari 10,00. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa konsep regresi ini tidak mengandung *multikolinieritas*.

3. Uji *Heterokedastisitas*

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam uji ini menggunakan uji glejser, apabila hasilnya $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terdapat gejala *heterokedastisitas*, model yang baik ialah tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Berdasarkan tabel 4.32 hasil dari uji *heteroskedastisitas* menggunakan uji glejser, output menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel *independent* terhadap nilai absolut residual yaitu menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,061 dan variabel *Job insecurity* (X2) sebesar 0,078 keduanya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala atau bebas dari *heteroskedastisitas* pada penelitian ini.

Selanjutnya untuk mendeteksi adanya *heteroskedastisitas* dapat menggunakan grafik *Scatterplot* sebagai berikut:



Gambar 4. 7
Hasil Uji *Heteroskedastisitas Scatterplot*
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan gambar 4.3 hasil dari uji *heteroskedastisitas* menggunakan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik – titik data penyebar diatas dan di bawah atau di sekitar angka 0 dan penyebaran titik – titik data tidak berpola maka dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.3.2 Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Uji koefisien regresi linier berganda ini digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel yaitu variabel Stres Kerja dan *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Adapun hasil regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 36 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.867 | 6.026 | | 1.969 | .054 |
| | Stres Kerja | .465 | .128 | .452 | 3.627 | .041 |
| | Job insecurity | .219 | .122 | .225 | 1.801 | .078 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.36 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,867 + 0,465 + 0,219$$

Dari hasil persamaan regresi berganda tersebut masing – masing variabel dapat diinterpretasikan pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* sebagai berikut :

1. Konstanta menunjukkan nilai sebesar 11.867, perkiraan untuk variabel dependen (Y), yaitu *Turnover Intention*, semua variabel independen bernilai nol.
2. Koefisien sebesar 0,041 pada X1 (Stres Kerja) menunjukkan bahwa setiap meningkatnya satu item dalam variabel Stres Kerja diharapkan dapat menghasilkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,465 unit, dengan tidak melihat pengaruh variabel lainnya.
3. Koefisien sebesar 0,078 pada X2 (*Job insecurity*) menunjukkan bahwa setiap meningkatnya satu item dalam variabel *Job insecurity* diharapkan dapat menghasilkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,219 unit, dengan tidak melihat pengaruh variabel lainnya.

4.3.3 Uji Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kuat hubungan antara variabel-variabel independen, yaitu Stres Kerja dan *Job insecurity* baik secara parsial maupun secara simultan terhadap *Turnover Intention* sebagai variabel dependen dengan cara melihat nilai R. Untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel dapat dilihat pada interval koefisien yang menunjukkan tinggi atau rendahnya hubungan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 37 Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|--------------------|
| 0-19,9% | Sangat Rendah |
| 20-39,9% | Rendah/Lemah |
| 40-59,9% | Sedang/Cukup Kuat |
| 60-79,9% | Tinggi/Kuat |
| 80-100% | Sangat tinggi/Kuat |

Sumber: Sugiyono (2021)

Adapun nilai korelasi berganda yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 38 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

| |
|----------------------------|
| Model Summary ^b |
|----------------------------|

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .482 ^a | .232 | .202 | 3.795 |
| a. Predictors: (Constant), Job insecurity, Stres Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Turnover Intention | | | | |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.38 terlihat bahwa korelasi antara variabel , Stres Kerja dan *Job insecurity* dengan *Turnover Intention* yang ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,482 atau 48,2%. Nilai itu tergolong dalam interval 40-59,9% atau sedang/cukup kuat, hal tersebut memiliki arti bahwa hubungan Stres Kerja dan *Job insecurity* sedang/cukup kuat.

4.3.4 Uji Determinasi

Koefisien determinasi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh dari variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*, persentase pengaruh variabel *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention* serta persentase Stres Kerja dan *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Hasil dari uji determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 39 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .427 ^a | .183 | .167 | 3.877 |
| a. Predictors: (Constant), Stres Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Turnover Intention | | | | |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.39 hasil koefisien determinasi (*R Square*) dapat diketahui bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh sebesar 0,183 atau 18,3% terhadap *Turnover Intention* sedangkan sisanya sebesar 81,7% dipengaruhi oleh variabel *Job insecurity* dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 4. 40 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel *Job insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

| Model Summary ^b |
|----------------------------|
|----------------------------|

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .174 ^a | .030 | .011 | 4.223 |
| a. Predictors: (Constant), Job insecurity | | | | |
| b. Dependent Variable: Turnover Intention | | | | |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.40 hasil koefisien determinasi (*R Square*) dapat diketahui bahwa variabel *Job insecurity* berpengaruh sebesar 0,030 atau 3% terhadap *Turnover Intention* sedangkan sisanya sebesar 97% dipengaruhi oleh variabel Stres Kerja dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 4. 41

Hasil Uji Koefisien Determinasi Stres Kerja dan Variabel *Job insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

| Model Summary ^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .482 ^a | .232 | .202 | 3.795 |
| a. Predictors: (Constant), Job insecurity, Stres Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Turnover Intention | | | | |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.41 hasil koefisien determinasi (*R Square*) dapat diketahui bahwa variabel Stres Kerja dan *Job insecurity* berpengaruh sebesar 0,232 atau 23,2% terhadap *Turnover Intention* sedangkan sisanya sebesar 76,8% dipengaruhi oleh lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Stres Kerja dan *Job insecurity* secara parsial maupun simultan terhadap *Turnover Intention* sehingga dapat diketahui penerimaan atau penolakan hipotesis.

4.4.1 Uji T

Menurut Sugiyono (2021:105), pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus uji t pada tingkat signifikansi 5% sebagai berikut: $t = (r \cdot \sqrt{(n-k)}) / \sqrt{(1-r^2)}$. Di mana n adalah jumlah sampel, r adalah nilai korelasi parsial, dan k adalah sub variabel. Hasil pengujian t hitung kemudian dibandingkan dengan t tabel. Jika t

hitung lebih besar dari t tabel, hipotesis ditolak. Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel, hipotesis diterima.

Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut :

- | | |
|----------|--|
| | Tidak terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X1) terhadap |
| H0: = 0 | Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) Karyawan Studi Kasus Restoran Cepat Saji X. |
| H1 : ≠ 0 | Terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) Karyawan Studi Kasus Restoran Cepat Saji X. |
| H0 : = 0 | Tidak terdapat pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X2), terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) Karyawan Studi Kasus Restoran Cepat Saji X. |
| H2 : ≠ 0 | Terdapat pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X2), <i>Turnover Intention</i> (Y) Karyawan Studi Kasus Restoran Cepat Saji X. |

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah Stres Kerja dan *Job Insecurity*, sedangkan variabel terikat adalah *Turnover Intention*. Untuk menentukan nilai t-tabel, diperlukan probabilitas dan *degree of freedom* (df).

Probabilitas yang digunakan adalah 0,05, sedangkan *degree of freedom* (df) dihitung dengan rumus $df = n - k - 1$ $df = n - k - 1$, di mana n adalah jumlah sampel sebesar 53 orang dan k adalah jumlah variabel bebas, yaitu 2.

Dengan demikian, nilai t-tabel dalam penelitian ini dihitung dengan $\alpha = 0,05$ $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $t (\alpha/2; n - k - 1) = t (0,025; 53 - 2 - 1) = t (0,025; 50) = 2,008$ $t (\alpha/2; n - k - 1) = t (0,025; 53 - 2 - 1) = t (0,025; 50) = 2,008$. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 42 Hasil Uji T

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.867 | 6.026 | | 1.969 | .054 |
| | Stres Kerja | .465 | .128 | .452 | 3.627 | .041 |
| | Job insecurity | .219 | .122 | .225 | 1.801 | .078 |

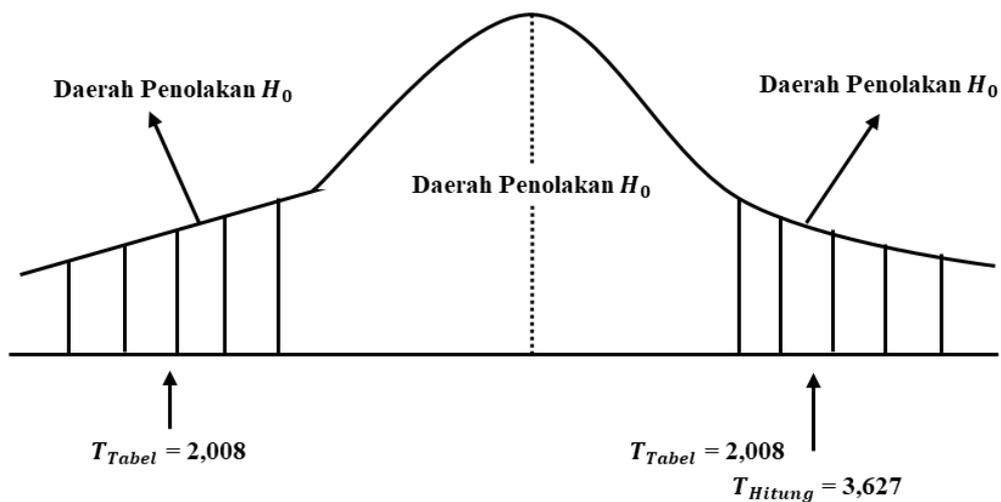
a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.42 hasil pengujian dapat terlihat bahwa variabel Stres Kerja dan *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut dapat dilihat dari dua cara berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Mengetahui nilai signifikansi (*Sig.*), suatu variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan jika mempunyai nilai $Sig. < 0,05$. Variabel Stres Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) mempunyai nilai *Sig.* sebesar 0,041 ($0,041 < 0,05$) dan nilai t-hitung sebesar 3,627, yang lebih besar dari t-tabel 2,008 ($3,627 > 2,008$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima dan digambarkan dalam kurva berikut ini:

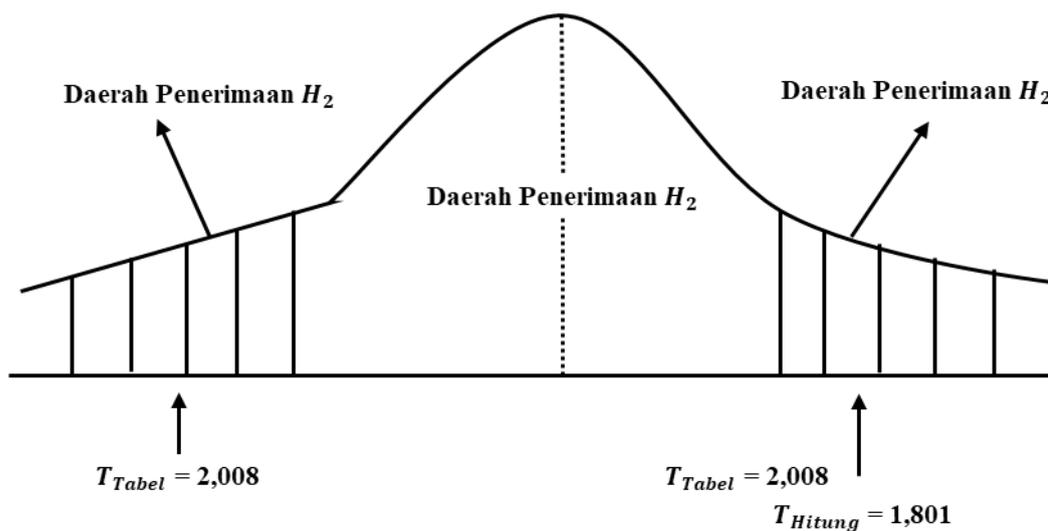


Gambar 4. 8
Kurva Daerah Penentuan Ho Pada Pengujian Parsial Variabel Stres Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)
 Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan Gambar 4.8 terlihat bahwa nilai t-hitung dari variabel Stres Kerja adalah 3,627, yang berada pada daerah penolakan H_0 , karena nilai tersebut lebih besar dari t-tabel. Selain itu, nilai *sig.* (0,041) < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Mengetahui nilai signifikansi (*Sig.*), suatu variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan jika mempunyai nilai *Sig.* < 0,05. Variabel *Job Insecurity* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) mempunyai nilai *Sig.* sebesar 0,078 (0,078 > 0,05) dan nilai t-hitung sebesar 1,801, yang lebih kecil dari t-tabel 2,008 (1,801 < 2,008). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis kedua yang diajukan ditolak dan dapat digambarkan dalam kurva berikut ini:



Gambar 4. 9
Kurva Daerah Penentuan H_2 Pada Pengujian Parsial Variabel *Job Insecurity* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)
 Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan Gambar 4.9 terlihat bahwa nilai t-hitung dari variabel *Job Insecurity* (X_2) adalah 1,801, yang berada pada daerah penerimaan H_2 , karena nilai tersebut lebih kecil dari t-tabel. Selain itu, nilai *sig.* (0,078) > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4.4.2 Uji F

Menurut Sugiyono (2021:105), uji signifikan koefisien berganda dilakukan dengan tarif signifikan 5% menggunakan rumus $F = (R^{2/(n-1)}) / ((1-R^2)/(n-k))$. Nilai F hitung kemudian dibandingkan dengan F tabel untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Perhitungan ini menghasilkan distribusi F dengan pembilang K dan penyebut dk (n-K-1).

Hipotesis ditolak jika F hitung lebih besar dari F tabel (signifikan) dan diterima jika F hitung lebih kecil dari F tabel (tidak signifikan). Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tidak terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X1) dan *Job Insecurity* (X2), Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Studi Kasus Restoran Cepat Saji X.

H0 : = 0

Terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X1) dan *Job Insecurity* (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Studi Kasus Restoran Cepat Saji X.

H3 : ≠ 0

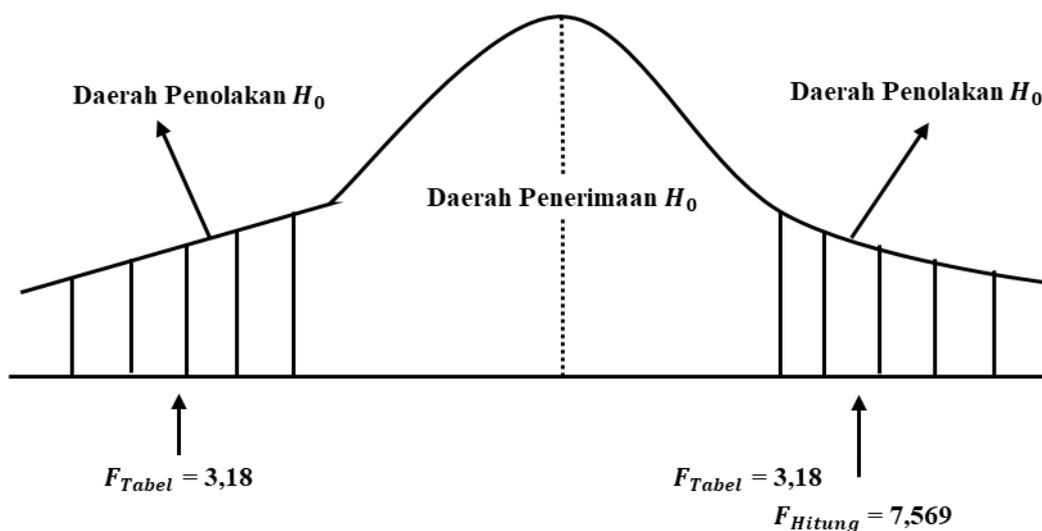
Hasil pengujian menggunakan SPSS versi 26 yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 43 Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 217.966 | 2 | 108.983 | 7.569 | .001 ^b |
| | Residual | 719.959 | 50 | 14.399 | | |
| | Total | 937.925 | 52 | | | |
| a. Dependent Variable: Turnover Intention | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Job insecurity, Stres Kerja | | | | | | |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, Hasil nilai signifikan sebesar 0,01 yang kurang dari 0,05, serta memperlihatkan bahwa nilai Fhitung sebesar 7,569 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,18. Akibatnya, H3 disetujui dan H0 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa Stres Kerja dan *Job Insecurity* bersamaan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Restoran Cepat Saji X di gambarkan dalam bentuk Kurva di bawah ini:



Gambar 4. 10
Kurva Daerah Penentuan H_3 Pada Pengujian Simultan Stres Kerja (X1) dan
***Job Insecurity* (X2), Terhadap *Turnover Intention* (Y)**
 Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan gambar 4.10 terlihat bahwa nilai F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 atau penerimaan H_a yang artinya variabel Stres Kerja (X1) dan *Job Insecurity* (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y).

4.5 Pembahasan Penelitian

Pembahasan penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan secara ringkas pengaruh Stres Kerja terhadap *turnover intention*, *Job Insecurity* terhadap *turnover intention*, Stres Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *turnover intention*, dan penelitian empiris yang mendukung hasil penelitian ini.

4.5.1 Gambaran Responden Mengenai Stres Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* Karyawan Pada Restoran Cepat Saji X.

1. Gambaran Responden Mengenai *Turnover Intention*

Berdasarkan data yang olah dan Pembahasannya maka, mayoritas responden di Restoran Cepat Saji X memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh tingginya persentase responden yang sering berpikir untuk keluar dari perusahaan, berniat untuk mengundurkan diri, dan memiliki niat untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat. Selain itu, banyak

responden yang aktif mencari informasi lowongan kerja, mengikuti wawancara kerja di perusahaan lain, dan mengirimkan lamaran pekerjaan ke beberapa perusahaan lain. Faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, *deadline* pekerjaan yang ketat, tanggung jawab yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, serta ketidakamanan dalam pekerjaan dan kesulitan menyeimbangkan waktu kerja dan keluarga, turut berkontribusi terhadap tingginya tingkat stres dan *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa *turnover intention* merupakan isu yang perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan.

2. Gambaran Responden Mengenai Stres Kerja

Berdasarkan data yang olah dan Pembahasannya mengenai Stres Kerja (X1), mayoritas responden mengalami tingkat stres yang signifikan dalam pekerjaan mereka. Faktor-faktor utama yang menyebabkan stres kerja meliputi beban kerja yang melebihi kemampuan, *deadline* pekerjaan yang ketat, tugas-tugas yang melebihi kapasitas, ambiguitas peran, tanggung jawab yang berlebihan, ekspektasi peran yang tidak jelas, lingkungan kerja yang tidak nyaman, kondisi kesehatan yang buruk, dan tuntutan fisik yang berat. Sebagian besar responden menyatakan "Setuju" dan "Sangat Setuju" dengan pernyataan-pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa faktor-faktor ini merupakan penyebab utama stres kerja bagi mereka. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami tingkat stres yang signifikan dalam pekerjaan mereka, dengan berbagai faktor tersebut menjadi penyebab utama.

3. Gambaran Responden Mengenai *Job Insecurity*

Berdasarkan data yang olah dan Pembahasannya mengenai *Job Insecurity* (X2), mayoritas responden merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka. Faktor-faktor utama yang menyebabkan *job insecurity* meliputi kurangnya waktu untuk keluarga, kesulitan menyeimbangkan waktu kerja dan keluarga, serta ketidakstabilan emosi. Sebanyak 51% responden menyatakan "Setuju" dan 19% responden menyatakan "Sangat Setuju" bahwa kurangnya waktu untuk keluarga membuat mereka merasa tidak aman dalam pekerjaan. Selain itu, 49% responden

menyatakan "Setuju" dan 19% responden menyatakan "Sangat Setuju" bahwa kesulitan menyeimbangkan waktu kerja dan keluarga membuat mereka khawatir. Sebanyak 45% responden menyatakan "Setuju" dan 11% responden menyatakan "Sangat Setuju" bahwa ketidakstabilan emosi atau kekhawatiran persoalan keluarga mempengaruhi kinerja mereka. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka, dengan berbagai faktor tersebut menjadi penyebab utama.

4.5.2 Besaran Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hasil koefisien determinasi (*R Square*) dapat diketahui bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh sebesar 0,183 atau 18,3% terhadap *Turnover Intention* sedangkan sisanya sebesar 81,7% dipengaruhi oleh variabel *Job insecurity* dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini dan Hasil dari Uji T Diketahui signifikansi Stres Kerja nilai $sig\ 0,041 < 0,05$. Dengan Thitung 3,627 lebih besar dari Ttabel sebesar 2,008.

Berdasarkan Hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Putri et al., (2023) dan Unsul Abrar (2021) menunjukkan hasil yang sama bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4.5.3 Besaran Pengaruh *Job Insecurity* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Hasil koefisien determinasi (*R Square*) dapat diketahui bahwa variabel *Job insecurity* berpengaruh sebesar 0,030 atau 3% terhadap *Turnover Intention* sedangkan sisanya sebesar 97% dipengaruhi oleh variabel Stres Kerja dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. dan Hasil dari Uji T Diketahui signifikansi *Job insecurity* nilai $sig\ 0,078 > 0,05$. Dengan Thitung 1,801 lebih kecil dari Ttabel sebesar 2,008 Alhasil, kesimpulannya berdampak negatif terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan Hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa *Job insecurity* Berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian

Al Amin & Pancasasti (2021) menunjukkan hasil yang sama bahwa *Job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan di restoran cepat saji X berada pada kategori tinggi dengan nilai 3.78, di mana sebagian besar karyawan sering mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan meskipun rekan-rekannya memilih untuk tetap bertahan. Sementara itu, stres kerja karyawan juga berada pada kategori tinggi dengan nilai 3.64, di mana pernyataan tertinggi menunjukkan bahwa kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja membuat pekerjaan terasa lebih berat, sedangkan pernyataan terendah menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak merasa stres akibat beban kerja yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat. Selain itu, *job insecurity* karyawan di restoran tersebut juga berada pada kategori tinggi dengan nilai 3.51, di mana pernyataan tertinggi mengindikasikan bahwa ketidakpastian terhadap kelangsungan pekerjaan membuat karyawan merasa cemas dan tidak aman, sementara pernyataan terendah menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak merasa memiliki kontrol atas situasi kerja mereka.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Stres kerja *dan Job insecurity* terhadap *turnover intention* pada Pada Restoran Cepat Saji X, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan di restoran cepat saji X berada pada kategori tinggi dengan nilai 3.78, di mana sebagian besar karyawan sering mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan meskipun rekan-rekannya memilih untuk tetap bertahan. Sementara itu, stres kerja karyawan juga berada pada kategori tinggi dengan nilai 3.64, di mana pernyataan tertinggi menunjukkan bahwa kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja membuat pekerjaan terasa lebih berat, sedangkan pernyataan terendah menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak merasa stres akibat beban kerja yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat. Selain itu, *job insecurity* karyawan di restoran tersebut juga berada pada kategori tinggi dengan nilai 3.51, di mana pernyataan tertinggi mengindikasikan bahwa ketidakpastian terhadap kelangsungan pekerjaan membuat karyawan merasa cemas dan tidak aman, sementara pernyataan terendah menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak merasa memiliki kontrol atas situasi kerja mereka.

2. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Restoran Cepat Saji X, diperoleh hasil koefisien determinasi (*R Square*) dapat diketahui bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh sebesar 0,183 atau 18,3% terhadap *Turnover Intention* sedangkan sisanya sebesar 81,7%. Pada penelitian ini hipotesis yang diajukan diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.
3. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Restoran Cepat Saji X, diperoleh Hasil koefisien determinasi (*R Square*) dapat diketahui bahwa variabel *Job insecurity* berpengaruh sebesar 0,030 atau 3% terhadap *Turnover Intention* sedangkan sisanya sebesar 97%. Pada penelitian ini hipotesis yang diajukan ditolak Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.
4. Dari penelitian ini dapat disimpulkan hasil koefisien determinasi (*R Square*) variabel Stres Kerja dan *Job insecurity* berpengaruh sebesar 0,232 atau 23,2% terhadap *Turnover Intention* sedangkan sisanya sebesar 76,8%. Hasil Uji F dengan nilai signifikan sebesar 0,01 yang kurang dari 0,05, serta memperlihatkan bahwa nilai Fhitung sebesar 7,569 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,18. Akibatnya, H3 disetujui dan H0 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa Stres Kerja dan *Job Insecurity* bersamaan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Restoran Cepat Saji X.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan mengenai penelitian Stres Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan Pada Restoran Cepat Saji X yang telah dipaparkan sebelumnya, pada kesempatan ini penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi karyawan Restoran Cepat Saji X. Berdasarkan hasil penelitian Stres Kerja, *Job*

Insecurity , dan *turnover intention* pada karyawan Restoran Cepat Saji X terdapat saran untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi stres kerja, perusahaan perlu mengatur ulang beban kerja agar lebih merata di antara karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengevaluasi deskripsi pekerjaan secara berkala dan memastikan setiap karyawan memiliki tugas yang sesuai dengan kapasitas mereka. Selain itu, menyediakan ruang kerja yang nyaman dan fasilitas istirahat yang memadai dapat membantu mengurangi tingkat stres. Selenggarakan pelatihan rutin untuk membantu karyawan mengelola stres. Teknik seperti meditasi, manajemen waktu, dan keterampilan *interpersonal* dapat diterapkan. Selain itu, sesi *sharing* dengan psikolog atau konsultan manajemen stres dapat dilakukan secara periodik. Terapkan sistem penghargaan untuk karyawan dengan performa baik, baik dalam bentuk bonus maupun pengakuan publik. Perusahaan juga dapat menunjuk seorang konselor internal untuk menangani keluhan terkait stres kerja.
2. Untuk meningkatkan rasa aman dalam pekerjaan, perusahaan perlu memberikan kepastian terkait masa depan karyawan, misalnya dengan menjelaskan prosedur perpanjangan kontrak secara transparan. Berikan kontrak kerja jangka panjang bagi karyawan yang telah menunjukkan performa baik selama masa kontrak mereka. Tingkatkan gaji secara berkala berdasarkan evaluasi kinerja. Misalnya, berikan bonus bagi karyawan yang mampu mencapai target dalam waktu yang ditentukan. Tawarkan tunjangan tambahan, seperti asuransi kesehatan atau bantuan pendidikan untuk anak karyawan, guna meningkatkan rasa aman mereka. Adakan pertemuan rutin untuk membahas isu-isu yang dihadapi karyawan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memberikan solusi lebih awal terhadap ketidakpastian yang dirasakan.
3. Untuk mengurangi *turnover intention*, jalankan survei kepuasan kerja untuk mengidentifikasi area masalah dan memperbaiki faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan. Tingkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan dengan perubahan besar dalam lingkungan kerja. Berikan penghargaan khusus bagi karyawan dengan masa

kerja panjang, seperti sertifikat penghargaan, bonus loyalitas, atau promosi jabatan. Tawarkan program pengembangan karier untuk meningkatkan peluang karyawan mencapai posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan. Bangun budaya kerja yang inklusif dan saling mendukung. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan acara kebersamaan, seperti *outing*, untuk mempererat hubungan antar karyawan.

4. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, berikan pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Contohnya, pelatihan manajemen tim untuk karyawan senior yang dipromosikan menjadi supervisor. Sediakan mentoring bagi karyawan baru untuk membantu mereka beradaptasi lebih cepat dan merasa lebih dihargai. Terapkan insentif jangka panjang, seperti program tabungan pensiun bagi karyawan dengan masa kerja tertentu. Adakan program penghargaan bulanan untuk karyawan dengan kinerja terbaik, guna meningkatkan motivasi. Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

5. Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan di industri restoran cepat saji, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, peluang pengembangan karier, kompensasi dan tunjangan, serta budaya organisasi, guna memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervering. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187.
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. 2021 . *Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stres and WorkloBad on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–8.
- Ariyanti, N., & Wulandari, F. 2023 . *Pengaruh Stres Kerja, Job Insecurity, Kelelahan Fisik dan Psikis Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Rumah Jaket Indonesia (RJI) Konveksi Solo* .
- Arofah, H. I. (2023, Agustus Selasa). *Tingkat Stres Kerja di Dunia Capai 44%, Indonesia Cuma 21%*. (topcareer.id) Dipetik Oktober Rabu, 2024, dari topcareer.id: <https://topcareer.id/read/2023/08/15/102153/tingkat-stres-kerja-di-dunia-capai-44-indonesia-cuma-21/>
- Arofah, H. I. (2023, Agustus Selasa). *Tingkat Stres Kerja di Dunia Capai 44%, Indonesia Cuma 21%*. (topcareer.id) Dipetik Oktober Rabu, 2024, dari topcareer.id: <https://topcareer.id/read/2023/08/15/102153/tingkat-stres-kerja-di-dunia-capai-44-indonesia-cuma-21/>
- Audina, V., & Kusmayadi, T. 2018 . *Pengaruh Job Insecurity dan Job Stres Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). SMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 10(1), 85–101.
- Balz, A., & Schuller, K. 2021 . *Always Looking for Something Better? The Impact of Job Insecurity on Turnover Intentions: Do Employables and Ireplaceables React Differently Economic and Industrial Democracy*, 42(1), 142–159.
- Buulolo, A., & Ratnasari, S. L. 2020 . *Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. Jurnal Dimensi*, 9(2), 339–351. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnal/dms/article/view/2545/0>
- Dessler, G. 2020 . *Fundamentals of human resource management*. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3598124>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. 2019 . *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646.
- Elbadiansyah. (2023). *Manajemen, Pengantar*. (Z. Rosidah, Penyunt.) Indonesia: Deepublish.
- Elbadiansyah. (2023). *Manajemen, Pengantar*. (Z. Rosidah, Penyunt.) Indonesia: Deepublish.
- F. Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. 2014 . *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) An Emerging Tool in Business Eesearch*. *European Business Review*, 26(2), 106–121. 55
- Fernanda, M. F. 2022 . *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim Bengkulu Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup* [Diploma thesis]. UIN Fatmawati Sukarno.

- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. 2020 . *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kerja Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram*. Jurnal Distribusi, 8(1), 23–38.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS* ("Edisi ke-9 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. 2015 . *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haholongan, R. 2018 . *Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan*. Jurnal Manajemen Indonesia, 18(1).
- Hallo, G. S., & Dewi, Y. E. P. 2022 . *Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 13(2), 335–344.
- Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. 2021 . *Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part)*. JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 12(1), 15–39.
- Haryono, S. 2016 . *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS* (D.Puryanto & H.Mintardja, Eds). PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi 20 ed.). Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hemandasani, J. P. 2021. *Pengaruh Insentif dan Job Insecurity terhadap Kinerja Mitra driver Gojek di Sunter, jakarta Utara*. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie. https://eprints.iain-surakarta.ac.id/5966/1/Skripsi_Novi_Ariyanti-1%5B1%5D.pdf
- Ibrahim, I. D. K., Cahyadi, I., Sidharta, R. B. F. I., & Hermanto, A. 2021 . *Job Satisfaction Sebagai Mediasi dalam Peningkatan Turnover Intention Mitra Driver Gojek Area Kota Mataram Pasca Pandemi Covid-19*. Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen, 18(2), 80–94.
- Karomah. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X*. Jurnal Ilmu Manajemen, 17(1), 38–47. 56
- Kartono. 2017. *Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. (Kartono, Ed.; 1st ed.). CV. Budi Utama.
- Kasmir. 2016 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Ed.1, cet. 3). Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. M. 2017 . *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses*.
- Marwindi, D. P. C., & Pragiwani, M. 2020 . *Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Indonusa Telemedia (Transvision)*.
- Mawadati, D., & Sapura, A. R. P. 2020 . *Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan*. Forum Ekonomi, 22 (1), 18–26.
- Mayawati, L. 2021 . *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Perawat*. Psikologi Kreatif Inovatif. 1(1), 56-67.

- Meilasari, T. 2018. *Analisis Faktor Risiko Kejadian Stres Akibat Kerja Pada Sektor Formal Di Kota Semarang*.
- Mulia, R. A. B. D. C., & Supartha, W. G. 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(12), 6622.
- Ningsih, N. K. W. S., & Putra, M. S. 2019. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(10), 5907–5927.
- Pearson Desvarani, R., & Tamami, S. 2019 . *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam*. *Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akutansi* , Volume XI, Nomor 1(2086–9592).
- Pranitasari, D., & Kusumawardani, C. R. W. 2021. *Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja dan etika kerja*. *Media Manajemen Jasa*, 9(1).
- Purnama, N. Y. 2020 . *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Konstruksi di Kota Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2). 57
- Purwati, A. A., & Maricy, S. 2021. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77–91.
- Purwati, A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. 2020. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan*. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370–381.
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1999 . *Kamus besar Bahasa Indonesia / Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa* (10th ed.). Balai Pustaka.
- Rahma, N. A. 2022. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Driver Go-Ride PT Gojek Indonesia Cabang Yogyakarta*. Universitas Mercu Buana.
- Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023). *Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Bekasi*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2990–3000. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.2073>
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention*. E-Jurnal Manajemen, 9(2), 466–486.
- RM, H. M., & Yogatama, Y. H. 2021. *Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Employee Morale dan Psychological Strain sebagai Variabel Mediasi pada Profesi Keperawatan di Jakarta*. *Syntax Idea*, 3(1).
- Rukhviyanti, N., & Santi, S. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Cutting Pada PT. Kwangduk World Wide Cikalong Wetan*. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, 12(1).
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020, September 30). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan*.

- Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM), 16(3), 235-259.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23960/jbm.v16i3.143>
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam*. Jurnal Dimensi, 8(2), 210–239.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian administrasi* (Cetakan Ke-7 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D / Sugiyono*. Bandung, Jawa Barat, Indonesia: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta.
- Susilowati, Y. P. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta, Jawa Tengah, Indonesia: DEEPUBLISH DIGITAL (Grup Penerbit CV BUDI UTAMA). Diambil kembali dari www.shutterstock.com
- Ul'fah Hernaeny, M. P. 2021. *Populasi Dan Sampel*. Pengantar Statistika 1,
- Wahyuni, H. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (H. Wahyuni, Ed.). PT Raja Grafindo Persada. 58
- Yang, T., Jin, X., Shi, H., Liu, Y., Guo, Y., Gao, Y., & Deng, J. 2021. *Occupational stres, distributive justice and turnover intention among public hospital nurses in China: A cross-sectional study*. AppliedNursing Research, 61.