



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *JOB INSECURITY*  
TERHADAP KINERJA DAN *TURNOVER INTENTIONS* KARYAWAN  
PADA *ROYAL HOTEL N'LOUNGE JEMBER***

***(THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB INSECURITY TO  
JOB PERFORMANCE AND TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEE AT  
ROYAL HOTEL N'LOUNGE JEMBER)***

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**MAMIHARISOA Andrinirina Avotriniaina  
110810201318**

**PROGRAM STUDI SARJANA EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2015**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *JOB INSECURITY*  
TERHADAP KINERJA DAN *TURNOVER INTENTIONS* KARYAWAN  
PADA *ROYAL HOTEL N'LOUNGE JEMBER***

***(THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB INSECURITY TO  
JOB PERFORMANCE AND TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEE AT  
ROYAL HOTEL N'LOUNGE JEMBER)***

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

**Oleh:**

**MAMIHARISOA Andrinirina Avotriniaina  
110810201318**

**PROGRAM STUDI SARJANA EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2015**

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI  
SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: MAMIHARISOA Andrinirina Avotriniaina

NIM: 110810201318

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja dan *Turnover Intentions* karyawan pada *Royal Hotel n'lounge Jember*” adalah benar – benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik apabila ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 02 Juni 2015

Yang menyatakan

MAMIHARISOA Andrinirina Avotriniaina

110810201318

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan kerja dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja dan *Turnover intentions* karyawan pada *Royal Hotel n'lounge Jember*.  
Nama Mahasiswa : MAMIHARISOA Andrinirina Avotriniaina  
NIM : 110810201318  
Jurusan : Manajemen  
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Sudarsih M.si  
NIP: 196212121992012001

Drs. I Ketut Dwi Payana M.S.  
NIP: 195112311979031017

Mengetahui,  
Ketua Program Studi S<sub>1</sub> Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih SE., MM  
NIP: 197805252003122002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *JOB INSECURITY*  
TERHADAP KINERJA DAN *TURNOVER INTENTIONS* KARYAWAN  
PADA *ROYAL HOTEL N'LOUNGE JEMBER.***

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama: MAMIHARISOA Andrinirina Avotriniaina

NIM: 110810201318

Jurusan: Manajemen

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal:

**05 Agustus 2015**

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

**Susunan Tim Penguji:**

Ketua : Drs. Sampeadi M.S. .....  
: NIP: 195604041985031002

Sekretaris : Drs Muhammad Syaharudin M.M. .....  
: NIP: 195509191985031003

Anggota : Gusti Ayu Wulandari, SE,MM. .....  
: NIP: 198309122008122001

Mengetahui/Menyetujui  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan,

Foto  
4x6

Dr. Moehammad. Fathorrazi, SE, Msi.  
NIP: 196306141990021001

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibunda RAHANITRAHARISOA Bakolalao dan Ayahanda RAKOTONDRABE Solomaminirina Henri. Terima kasih ada doa dan dukungan yang tak pernah ada habis – habisnya.
2. Adikku Lala dan Haingo yang selalu mengapresiasi saya.
3. Seluruh keluarga besarku
4. Kekasihku Vilaythong Sengchane yang senantiasa mendampingi saya. Engkau yang selalu memberi kekuatan buat aku pada saat aku sedang susah.
5. Saudarku Rafanomezantsoa Heriniaina Solofo Tantely yang selalu membuat aku termotivasi melakukan yang terbaik.
6. Guru – guruku sejak taman kanak – kanak, hingga perguruan tinggi
7. Teman – temanku mulai dari kecil sampai sekarang, teman – teman seangkatan yang tidak bisa saya sebut satu per satu namanya.
8. Universitas Jember yang telah memberi kesempatan saya untuk menggali ilmu di Indonesia.
9. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi Universitas Jember.



## MOTTO

*“..Succes is a state of mind. If you want succes,  
start thinking yourself as a succes.”*

(Dr Joyce Brothers)

**“ Jangan seorangepun menganggap engkau rendah karena engkau muda.  
Jadilah teladan bagi orang – orang percaya, dalam perkataanmu,  
Dalam tingkah lakumu, dalam kasihmu, dalam kesetiaanmu dan  
Dalam kesucianmu.**

**Jangan lalai dalam mempergunakan karunia yang ada padamu, yang telah  
diberikan kepadamu oleh nubuah dan dengan penumpangan tangan sidang  
panatua.**

**Hiduplah di dalamnya supaya kemajuanmu nyata kepada semua orang.”**

(I Timotus 4: 12 – 15)

*“Agar sukses, kita harus percaya terlebih dahulu bahwa kita bisa sukses”*

(Michael Korda)

## RINGKASAN

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap kinerja dan *Turnover Intentions* Karyawan pada *Royal Hotel n'lounge Jember*; MAMIHARISOA Andrinirina Avotriniaina, 110810201318; 2015: 101 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.**

*Turnover Intentions* adalah keinginan berpindah karyawan dari suatu perusahaan menuju perusahaan lainnya. *Turnover intentions* adalah perasaan yang timbul dari diri seorang karyawan karena kondisi yang saling bertentangan dengan keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan tempat ia bekerja. Dalam kondisi yang serba global seperti saat ini, *turnover intentions* harus bisa dihindari oleh karyawan maupun perusahaan untuk menjaga harmonisasi hubungan antara keduanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja penyebab yang dapat menyimpulkan karyawan terdorong untuk melakukan *Turnover intention*, yaitu dengan cara menelaah lebih jauh tentang akibat dari variabel lingkungan kerja, *job insecurity* dan kinerja untuk mempengaruhi keinginan berpindah. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai satu bentuk pengelolaan dan mengendalikan tingkat *Turnover* dan *Turnover intentions* yang tepat agar kondisi dalam perusahaan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di *Royal Hotel n'lounge Jember* dengan menyebarkan kuisioner kepada 48 responden dengan pertanyaan yang diajukan terkait dengan variabel lingkungan kerja, *job insecurity* dan kinerja yang diduga akan mempengaruhi *Turnover Intentions* karyawan pada *Royal Hotel n'lounge Jember*. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *explanatory research* karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan *Royal Hotel n'lounge Jember*. Teknik sampling menggunakan *sensus sampling*. Hasil analisis menggunakan model analisis jalur (*Path Analysis*) dengan SPSS v 20.0 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intentions*; *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intentions*; dan kinerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja, *job insecurity*, kinerja dan *turnover intentions*.



## SUMMARY

*The effect of work environment and job insecurity to job performance and turnover intentions of employees at Royal Hotel n'lounge Jember; MAMIHARISOA Andrinirina Avotriniaina, 110810201318; 2015: 101 pages; Departement of Manajement Faculty of Economics, University of Jember.*

*Turnover Intentions is the desire to move employees from one company to another company. Turnover intentions are feeling arising from an employee because the conditions themselves conflicting with the desire of employees to remain at the company where he worked. In conditions such as the current global round, turnover intentions should be avoided by the employee and the company to maintain the harmonization of relations between the two. Therefore, the required number of ways to avoid it. The purpose of this study is to determine the factors that may cause any employees are encouraged to make the intention to move to other companies, in particular by further examining the consequences of variable work environment; job insecurity and job insecurity affect the desire to move. The results of this study is expected to be utilized as a form of processing and controlling the level of turnover and turnover intentions appropriate to conditions in the company can be utilized to increase productivity in the work.*

*The research was conducted at Hotel Mulia Bintang by distributing questionnaires to 48 respondents to the question related to the variable work environment and job insecurity are expected to affect the turnover intentions of employees at Royal Hotel n'lounge Jember. This research is included in kinds of explanatory research because as it aims to explain the causal effect between variables through the hipotesis testing. Population and sample on this research is the employees Royal Hotel n'lounge Jember. Sampling teknique use cencus sampling. Result of analysis use path analysis model with SPSS v 20,0 for windows. Research result indicate that the work environment have positif effect and significant on employee performance.; job insecurity have negatif effect and significant on employee performance; work environment have negatif effect and significant on turnover intentions; job insecurity have positif effect and significant on turnover intentions and employee performance have negatif effect and segnificant on turnover intentions.*

*Keywords: work environment, job insecurity, employee performance and turnover intentions.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah menuntun penelitian, membimbing, mengarahkan dan membantu untuk merampungkan susunan skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh lingkungan kerja dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja dan *Turnover Intentions* Karyawan pada *Royal Hotel n’lounge Jember*”**.

Penelitian dan penulisan skripsi ini merupakan bagian dari persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1) dan memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah mendapat motivasi, bantuan, bimbingan, pengarahan serta pentunjuk dan saran. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada yang terhormat:

1. Dr. M. Fathorrazi, SE, Msi. selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
2. Dra. Sudarsih M.si selaku pembimbing utama dan Drs. I Ketut Dwi Payana M.S. selaku pembimbing anggota yang berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak/Ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan perkuliahan sebagai dasar teori dalam penulisan skripsi ini.
4. Rektor dan Pembantu Rekor Universitas Jember yang telah memberi bantuan dalam pemberian kesempatan untuk belajar di Universitas Jember.
5. Bapak Djoni Bahtiar selaku manajer operasional di *Royal Hotel n’lounge Jember* dan seluruh karyawan yang telah memberikan data – data dan kesempatan untuk bekerjasama dalam melakukan penelitian.
6. Ibunda dan Ayahanda, adik–adikku dan kakasihku tercinta serta seluruh anggota keluarga besarku yang telah memberi semangat tanpa pamrih yang dibebankan sehingga semangatku menjadi bergairah dan tanpa henti.

7. Teman–teman Manajemen 2011 dan semua teman muali dari *Jardin d’Enfant, Ecole Primere, College d’Enseignement Primere, Lycee* yang memberi dukungan dan doa selalu untuk saya.
8. Seluruh teman–teman yang mungkin tak bisa saya sebut satu per satu namanya yang turut membantu dalam penyelesaian studi saya di Universitas Jember. Terima kasih banyak atas Bantuannya, tak bisa saya balas semua kebaikan kalian semua kepada saya tapi hanya Tuhan membalas kebaikan kalian semua.

Dan kesempurnaan skripsi tidak akan ada jika bukan saran dan kritik yang selalu membangun setiap waktunya seperti penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi banyak pihak yang memerlukannya sebagai sumbangan moral bagi siapapun yang membacanya.

Jember, 17 Juni 2015

Peneliti,

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II. TINJAUAN TEORI</b>	
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Lingkungan Kerja .....	7
2.1.2 <i>Job Insecurity</i> .....	10
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.4 Turnover Intentions.....	14
2.2 Penelitian Terdahulu .....	17

2.3	Pengaruh Variabel .....	18
2.3.1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja .....	18
2.3.2	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Kinerja .....	19
2.3.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intentions</i> Karyawan .....	19
2.3.4	Pengaruh Job Insecurity terhadap <i>Turnover Intentions</i> karyawan .....	20
2.3.5	Pengaruh Kinerja terhadap <i>Turnover Intentions</i> Karyawan .....	20
2.4	Kerangka Konseptual .....	21
2.5	Hopotesis Penelitian .....	22
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Rancangan Penelitian .....	23
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian .....	23
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	23
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	24
3.5	Identifikasi Variabel .....	24
3.6	Definisi Operasional Variabel .....	25
3.7	Skala Pengukuran Variabel Peneltian .....	26
3.8	Metode Analisis Data .....	27
3.8.1	Uji Instrumen .....	27
3.8.2	<i>Mehode of Successive Internal</i> .....	30
3.8.3	Analisis Jalur ( <i>Path Analisis</i> ) .....	31
3.8.4	Uji Asumsi Klasik .....	32
3.8.5	Uji Hipotesis .....	33
3.9	Menghitung Jalur .....	34
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Royal Hotel n'lounge Jember .....	37
4.1.1	Sejarah singkat Perusahaan .....	37



4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	38
4.1.3	Fasilitas Perusahaan .....	39
4.1.4	Struktur Organisasi <i>Royal Hotel n'lounge</i> .....	39
4.2	Analisis Deskriptif Responden .....	41
4.2.1	Deskripsi Usia Responden .....	41
4.2.2	Deskripsi Jenis Kelamin Responden .....	42
4.2.3	Deskripsi Pendidikan Responden .....	43
4.2.4	Deskripsi Masa Kerja Responden .....	44
4.3	Hasil Analisis Data .....	44
4.3.1	Uji Normalitas Data .....	44
4.3.2	Uji Validitas .....	45
4.3.3	Uji Reliabilitas .....	46
4.3.4	Deskripsi Variabel Penelitian .....	47
4.3.5	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	50
4.3.6	Uji asumsi Klasik .....	52
4.4	Uji Hipotesis .....	56
4.5	Pembahasan .....	58
4.5.1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja .....	58
4.5.2	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Kinerja .....	60
4.5.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intentions</i> .....	61
4.5.4	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intentions</i> .....	62
4.5.5	Pengaruh Kinerja terhadap <i>Turnover Intentions</i> .....	64
 <b>BAB V. PENUTUP</b>		
5.1	Kesimpulan .....	65
5.2	Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>67</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>71</b>

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
<b>Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu</b>	
tentang Turnover Intentions .....	17
<b>Tabel 3.1 Indeks Reliabilitas .....</b>	<b>29</b>
<b>Tabel 4.1 Deskripsi Usia Responden .....</b>	<b>41</b>
<b>Tabel 4.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden .....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 4.3 Deskripsi Pendidikan Responden .....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 4.4 Deskripsi Masa Kerja Responden .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Pengujian Normalitas .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas .....</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4.8 Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden</b>	
terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	48
<b>Tabel 4.9 Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden</b>	
terhadap Variabel Job Insecurity .....	49
<b>Tabel 4.10 Deskripsi Frekuensi Responden terhadap</b>	
Variabel Kinerja .....	49
<b>Tabel 4.11 Deskripsi Frekuensi Responden terhadap</b>	
Turnover Intentions .....	50
<b>Tabel 4.12. Hasil Pengujian <i>Collinearity Statistic</i> .....</b>	<b>54</b>
<b>Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Uji Hipotesis .....</b>	<b>57</b>

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 1: Kerangka Konseptual .....</b>	<b>22</b>
<b>Gambar 2: Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) .....</b>	<b>31</b>
<b>Gambar Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>36</b>
<b>Gambar 3: struktur Organisasional.....</b>	<b>40</b>
<b>Gambar 4: Hasil Analisis Jalur .....</b>	<b>51</b>
<b>Gambar 5: Hasil Uji Normalitas Model .....</b>	<b>54</b>
<b>Gambar 5: Hasil Uji Heteroskedastisitas .....</b>	<b>55</b>

## **BAB I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah.**

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan yang mana artinya adalah karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaanpun akan berjalan lancar dan akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi tersebut dan kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja diperlukan lingkungan kerja yang baik yang akhirnya akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Perubahan yang terus menerus dan berlangsung cepat membuat organisasi semakin berhati-hati terhadap setiap perubahan lingkungan yang terjadi baik lingkungan eksternal maupun internal (Lucky dalam Farisa Jamal Taslim, 2010). Perubahan lingkungan kerja yang sering terjadi pada suatu perusahaan atau organisasi; antara lainnya, perubahan teknologi yang semakin canggih, kepemimpinan, imbalan kerja, atau memang tempat dimana seorang karyawan itu bekerja beresiko tinggi akan menyebabkan ketidakamanan kerja sehingga kemungkinan untuk berpindah tempat bekerja sangat besar.

Setiap karyawan tentunya sangat mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Keamanan di dalam konteks ini bukan berarti hanya aman dari kecelakaan kerja, tetapi rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu aspek yang tidak kalah penting, karena kebersihan, keharmonisan antar karyawan, dan keamanan akan

meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam bekerja. *Job insecurity* merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar. Smithson dan Lewis (2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah – ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Kinerja seorang karyawan akan meningkat apabila segala kebutuhan dalam menjalankan suatu pekerjaan terpenuhi. Kebutuhan tersebut meliputi: lingkungan kerja, keamanan kerja, tingginya motivasi dan hubungan karyawan dan atasan yang baik sehingga komunikasi terjalin normal.

Keinginan untuk berpindah tempat kerja ditandai oleh banyak hal yang menyangkut berbagai perilaku karyawan, antara lainnya: merasa tidak aman atau terancam di tempat dia bekerja, lingkungan kerja yang tidak bersahabat, menurunnya kinerja karyawan diakibatkan oleh berbagai hal seperti malas bekerja karena merasa bosan dengan pekerjaannya, tingkat absensinya, naiknya keberaniannya untuk melanggar tata terbit kerja. Hal tersebut dapat menjadi alasan suatu karyawan untuk mempunyai keinginan untuk pindah bekerja.

Perusahaan sebagai tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi dikelompokkan berdasarkan lapangan usaha meliputi: 1) perusahaan ekstraktif; 2) perusahaan agraris; 3) perusahaan industri; 4) perusahaan perdagangan; 5) perusahaan jasa. Dari kelima jenis perusahaan diatas, perusahaan jasa adalah salah satu yang paling berkembang pesat di Indonesia. Pada hakekatnya tujuan utama dari perusahaan jasa adalah memberikan layanan yang memuaskan kepada konsumen, oleh sebab itu karyawan merupakan ujung tombak dari suatu perusahaan jasa, karena hal tersebut sangat tergantung



dari cara penyampaian dan pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada konsumen. Salah satu contoh perusahaan jasa ini adalah hotel.

Hotel adalah suatu perusahaan yang menyediakan jasa dalam bentuk penginapan (akomodasi) serta menyajikan hidangan serta fasilitas lainnya dalam hotel untuk umum, yang memenuhi syarat – syarat yang *comfort* dan bertujuan komersil. Untuk mengelolanya, dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai cukup kualitas, karena perusahaan seperti hotel harus bisa membuat para konsumennya merasa terpuaskan. Dengan pandangan seperti itu, dapat dikatakan bahwa karyawan hotel merupakan tulang punggung perusahaan dalam mengelola semua kegiatan didalamnya.

*Royal Hotel n'Lounge* di Jember adalah hotel yang paling baru berdiri di Jember. Lokasi yang sangat strategis dengan akses yang mudah dari jalan protokol memudahkan konsumen beraktifitas sesuai kebutuhan sehari – hari. Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2006). Hal tersebutlah yang membuat para pebisnis hotel sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Mereka harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan yang paling dekat dengan budaya hotel dan performa yang dikehendaki, serta mempertahankan karyawan berkualitas (Pophal, 2006). *Royal Hotel n'Lounge* merupakan perusahaan yang mempunyai 48 karyawan tetap yang seluruhnya akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Semenjak berdirinya *Royal Hotel n'Lounge* tidak sedikit masalah yang dihadapinya khususnya di bidang sumber daya manusia dimana terdapat adanya turnover karena pengaruh lingkungan kerja yang berisik karena lokasi hotel berada di dekat jalan utama yang begitu banyak kendaraan yang lewat, pengunduran diri karena menemukan pekerjaan yang lebih baik dan lebih menajamin karena di *Royal Hotel n'lounge Jember* jaminan kerja tidak begitu diperhatikan, ada yang dipecat karena adanya pelanggaran (kasus pencurian) dan

tidak kemampuan dalam menjalani tugas sehingga kinerja dinilai buruk hingga berakhir dengan pemutusan hubungan kerja. Bahkan sejak *Royal Hotel n'Lounge* mulai beroperasi sudah mengalami pergantian manajer empat kali dengan berbagai alasan seperti manajer tersebut ingin bekerja di tempat tidak jauh dari keluarganya, ada juga yang memang tidak mampu mengatasi permasalahan yang ada di *Royal Hotel n'lounge*. ketidakaman kerja di *Royal Hotel n'lounge Jember* juga dapat dirasakan karyawan sendiri karena dengan pekerjaan berat dan melebihi jam kerja normal (*over time*) tanpa dibayari (dan *Royal Hotel n'lounge Jember* juga belum menetapkan UMR) terutama pada saat dimana di Hotel sedang ramai karena sering menjadi tempat resepsi pernikahan, ulang tahun, pertemuan. Ada beberapa karyawan mengatakan bahwa pada asaat ada even khusus selain jam kerja normal seharusnya pimpinan menambah tenaga kerja supaya semua pekerjaan tidak menjadi beban karyawan tetap yang ada. Keinginan berpidah kerja karyawan bukan hal yang baru dalam suatu perusahaan, khususnya dalam perusahaan jasa seperti hotel, di *Royal Hotel n'lounge* sendiri terdapat banyak alasan mengapa karyawan melakukan *turnover intention*. Seperti yang sudah dikatakan di atas bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak nyaman ( berisik, beba kerja berat, dll..) dan ketidakamanan kerja (jaminan kerja, gaji) sehingga kinerjanya buruk dan mengakibatkan keinginan untuk keluar. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa dalam perusahaan tersebut ada hal – hal yang perlu diketahui yang mengakibatkan karyawan tersebut meninggalkan tempat ia bekerja ini.

Dalam penelitian ini mencoba meneliti pengaruh antara keempat variable yaitu: lingkungan kerja, ketidakamanan kerja, kinerja dan keinginan untuk keluar pada *Royal Hotel n'Lounge Jember*. Seberapa besar pengaruh antara keempat variable tersebut. Dengan disusunnya penelitian ini di Indonesia adalah untuk mencari sambungan pemikiran mengenai pengetahuan lingkungan kerja dalam suatu organisasi dan membandingkannya sehingga nantinya akan kami sumbangkan di negara kami dan ikut serta dalam renovasi dan pengembangan kualitas sumber daya manusia yang produktif.

### 1.2. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan yang diambil dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Royal Hotel n'Lounge* di Jember?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada *Royal Hotel n'Lounge* di Jember?
- 3) Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Royal Hotel n'Lounge* di Jember?
- 4) Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada *Royal Hotel n'Lounge* di Jember?
- 5) Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada *Royal Hotel n'Lounge* di Jember?

### 1.3. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Royal Hotel n'Lounge* Jember
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada *Royal Hotel n'Lounge* di Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada *Royal Hotel n'Lounge* di Jember.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada *Royal Hotel n'Lounge* di Jember.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kinerja karyawan terhadap *turnoverintention* karyawan pada *Royal Hotel n'Lounge* di Jember.

#### 1.4. Manfaat Penelitian.

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang positif berharga bagi berbagai pihak, antara lainnya: pihak perusahaan, pihak akademisi dan terutama bagi peneliti.

a. Manfaat bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi *Royal Hotel n'Lounge* di Jember.

b. Manfaat bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga dalam penerapan ilmu manajemen khususnya ilmu tentang sumber daya manusia

c. Manfaat bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga untuk digunakan sebagai referensi bagi peneliti lebih lanjut yang sama.



## BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas – tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Hal tersebut dikuatkan oleh pendapat Sedarmayati (2011: 2), ia mendefinisikan bahwa: “Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Dalam lingkungan kerja ini mempunyai jenis – jenis, Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

#### a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung, maupun secara tidak langsung; yang termasuk kedalam kondisi lingkungan kerja fisik, adalah:

##### 1) Penerangan cahaya di tempat kerja.

Cahaya sangat besar manfaatnya bagi para karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:



cahaya matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

#### 2) Temperature di tempat kerja.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Bekerja pada suhu panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum kondisi yang panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat sehingga pekerja akan merasa letih dan kinerja menurun.

#### 3) Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara dan secara bersama – sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

#### 4) Sirkulasi udara di tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu proses metabolisme. Udara sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

#### 5) Kebisingan di tempat kerja

Bising dapat didefinisikan sebagai bunyi yang tidak disukai, suara yang mengganggu atau suara yang menjengkelkan. Suara bising adalah suara yang dihindari oleh siapapun, lebih – lebih dalam melaksanakan suatu pekerjaan karena konsentrasi perusahaan akan dapat terganggu.

#### 6) Getaran mekanis di tempat kerja.

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran – getaran dapat menyebabkan pengaruh yang buruk bagi kinerja, terutama untuk aktivitas yang melibatkan penggunaan mata dan gerakan tangan secara terus menerus serta mengganggu konsentrasi kerja.

7) Bau – bauan di tempat kerja.

Adanya bau – bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja, dan bau – bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat dan pengaruh warna kadang – kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain – lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja.

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

11) Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan pemanfaatan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) dan fasilitas keamanan lainnya.

b. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan

bawahan serta hubungan dengan rekan kerja. Jika karyawan mendapat pengaruh yang baik dari lingkungan kerja maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tersebut mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang akan berujung pada peningkatan kinerja. Jika sebaliknya, berarti lingkungan tidak mendukung karyawan dalam bekerja dan berdampak pada penurunan motivasi serta kinerja (Riady, .2007). Gibson dan Ivanevich (1997: 15), menyatakan bahwa Ada lima aspek persepsi terhadap lingkungan psikologis, yang mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu: struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama kelompok kerja, kelancara komunikasi

### **2.1.2 Job insecurity.**

Fenomena ketidakamanan pekerjaan bukan merupakan istilah baru dalam lingkungan bisnis organisasi. Makin banyak jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Definisi *job insecurity* juga sering menggabungkan konsep ketidakberdayaan untuk mengurangi rasa tidak aman, menurut Rogelberg (2007: 416). Pasewark dan Strawser (2001) menerangkan mengenai empat variabel pendahulu (anteseden), yang oleh Suwandi dan Indriantoro dalam Selby Kristianti (2012) disebut prediktor, dari *job insecurity* berdasarkan hasil studi sebelumnya, yaitu: konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), perubahan organisasi (*organizational change*), dan pusat pengendalian (*locus of control*). Sedangkan konsekuensi dari *job insecurity* tersebut adalah komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kepercayaan organisasi.

Sedangkan Smithson dan Lewis dalam Kurniasari (2004) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah – ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak

permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Banyak hal yang membuat karyawan merasa tidak aman dengan pekerjaannya, seperti yang dikemukakan oleh Suhartono (2007: 61-64) beberapa hal yang menjadi masalah dalam *job insecurity* antara lain:

a. Kondisi pekerjaan, yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang dimaksud, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja yang bersangkutan. Hal ini meliputi:

1. Lingkungan kerja.
2. *Overload* (Kelebihan beban kerja).
3. *Deprivational stress*.
4. Pekerjaan beresiko tinggi.

b. Konflik Peran. Masalah lain yang timbul adalah ketidakjelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut.

c. Pengembangan Karir. Ketidakjelasan sistem pengembangan karier, penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan atau karena tidak adanya kesempatan untuk naik jabatan dan mendapatkan promosi, seringkali menimbulkan suatu kecemasan, rasa bosan, dan demotivasi sehingga karyawan tidak produktif lagi.

d. *Locus of Control*, mencerminkan tingkat kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian – kejadian yang berhubungan dengan kehidupannya. Individu dengan pandangan pusat pengendalian eksternal percaya bahwa kekuatan lingkungan yang menentukan nasibnya dan sedikit kemampuan dirinya untuk mempengaruhi kejadian tersebut.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan.**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2009: 67) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam



melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Sulistiyani (2003, 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005: 14).

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (Rivai dan Basri, 2005: 15), mengemukakan Ada tiga alasan pokok perlunya mengadakan penilaian terhadap kinerja karyawan yaitu:

- a. Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) di bawah standar. Orang – orang yang berkinerja baik mengharapkan imbalan, walau sekedar pujian.
- b. Untuk memuaskan rasa ingin tahu karyawan tentang seberapa baik kerja karyawan. Setiap orang memiliki dorongan ilmiah untuk ingin mengetahui seberapa cocok seseorang dengan organisasi tempat orang tersebut bekerja. Seorang karyawan mungkin tidak suka dinilai, tetapi dorongan untuk mengetahui hasil penilaian ternyata sangat kuat.
- c. Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang karyawan. Hal – hal seperti kenaikan gaji, promosi, pemindahan atau pemberhentian dapat ditangani dengan lebih baik bila karyawan telah mengetahui kemungkinan itu sebelumnya.

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor – faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Mangkunegara (2009: 67) menyatakan bahwa: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor



motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009: 67) dirumuskan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) *Human Performance = Ability + Motivation*
- 2) *Motivation = Attitude + Situation*
- 3) *Ability = Knowledge + Skill*

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi).

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010: 190-191), mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”. Sedangkan Sedarmayanti (2011: 261), mengemukakan bahwa:

“Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja sesorang.”

Menurut Bernardin (1993: 379) terdapat beberapa kriteria untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. *Quality*. Tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan.
2. *Quantity*. Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
3. *Timeliness*. Tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.
4. *Need for supervision*. Tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
5. *Interpersonal impact* Tingkatan di mana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.

#### **2.1.4 Turnover Intention**

Intensi ini layaknya sebuah rencana yang disusun sebelum kita melakukan sesuatu. Sebagaimana penjelasan Ajzen (2006) yang menjelaskan bahwa intensi merupakan suatu indikasi dari kesiapan seseorang untuk menunjukkan perilaku, dan hal ini merupakan anteseden dari perilaku. Sedangkan Wynne et al. dalam Nur Aswad (2011) menyatakan: “*turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.” Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa *turnover intentions* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

Turnover dapat digolong menjadi dua seperti yang dikemukakan oleh Hochwarter et al dalam Sarooj Noor; Nazia Maad, 2008 *elucidates that when employee performance is consistently poor, threats or punishment lead many*

*individuals either to be dismissed (involuntary turnover), or threatened punished enough to leave (voluntary turnover). Sedangkan Similarly Lachman & Diamant (1987) found that “self – actualization, interpersonal relations, directly can influence employees’ affective reactions to their job, which in turn influences their turnover intentions”.*

Robbins (1996: 224), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternative pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Shaw et al, 1998: 511). Tingkat *turnover* adalah kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas yang terjadi di organisasi/ perusahaan tersebut, dan juga bisa mencerminkan kinerja dari organisasi.

Selain membawa kerugian bagi perusahaan, *turnover* juga ada manfaatnya. Kerugian akibatnya *turnover* semakin tinggi tingkat *turnover* yang terjadi, artinya sering ada pergantian juga. Dari situ bisa dilihat bahwa *Turnover* dapat mengakibatkan tingginya biaya untuk rekrutmen, biaya seleksi dan pelatihan dan sebagainya. *Turnover* yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya. Sebaliknya manfaat yang bisa dapat dari *turnover* juga dapat memberikan dampak positif yaitu akan timbul kesempatan untuk individu yang memiliki keterampilan, motivasi dan loyalitas yang tinggi.

Menurut Hartono (2002: 2): “Turnover intentions ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari

biasanya.” Indikasi – indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan turnover intentions karyawan dalam sebuah perusahaan.

1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan – kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Selain itu, Chen dan Fransesco dalam Keiza, Allinda dan Deborah (2015) mengemukakan bahwa untuk mengukur *turnover intention* karyawan dapat diukur melalui empat variabel sebagai berikut:

- a. pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan.
- b. kemungkinan untuk pindah kerja pada masa mendatang



- c. keinginan tetap tinggal guna mengembangka karir di perusahaan yang sekarang
- d. merasa tidak punya masa depan jika tetap bekerja di perusahaan ini.

## 2.2 Penelitian Terdahulu.

Dalam hasil penelitian terdahulu yang akan di paparkan di bawah ini menunjukkan pengaruh antara variabel lingkungan kerja, *job insecurity*, dan kinerja karyawan, *turnover intention*.

Tabel 2.1: Hasil Penelitian Terdahulu

No (1)	Nama (2)	Judul (3)	Pengukuran, dan unit analisis (4)	Hasil (5)
1	Eddy Hari Setiawan (2003)	Pengaruh upah, Lingkungan kerja dan jaminan Sosial terhadap Turnover Intentions pada karyawan Pabrik PT Ades ALFINDO PUTRA SETIA Tbk SEMARANG	Upah, Lingkungan kerja fisik dan non fisik, jaminan sosial sebagai variabel bebas dan turnover intention sebagai variabel terkait. Unit analisis dan sampel adalah 31 orang karyawan pada Pabrik PT Ades ALFINDO PUTRA SETIA Tbk SEMARANG dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda.	Upah dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.
2	Adhian Nugraha (2010)	Analisis pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan kontrak PT BRI cabang Semarang Patimura	Pengukuran penelitian: <i>Job insecurity</i> ,kepuasan kompensasi,Kinerja. Unit analisis dan sampel adalah 155 karyan kontrak di PT BRI cabang Semarang Patimura	Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
3	Branita Sandhini Margaritama (2010)	Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan terhadap turnover Intention karyawan pada PT Intraco Adhitama di Surabaya.	Pengukuran: kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan dan turnover intention karyawan. Unit dan sampel: 172 karyawan pada PT Itra-Co Adhitama di Surabaya. Model analisis: SEM	Kinerjakaryawan tidak berpengaruh terhadap intensi pindah kerja atau pengaruhnya negatif



(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Fariz Ramanda Putra dkk (2012)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang.)	$X_1$ = Lingkungan kerja fisik $X_2$ = Lingkungan kerja non fisik $Y$ = Kinerja:kemampuan menyelesaikan tugas dengan standar waktu yang telah ditetapkan dan sesuai dengan beban. Unit dan sampel: 33 orang karyawan pada PT Naraya Telematika Malang. Model analisis: Regresi Linier Berganda.	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. kemampuan karyawan meningkat oleh sebab lingkungan kerjanya yang menyenangkan sehingga tugasnya selesai sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.
5	Mohammad Hanafiah (2013)	Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja pada karyawan PT BUMA desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau	Pengukuran: Kepuasan kerja, Ketidakamanan kerja, Intensi pindah kerja Unit dan sampel: 90 karyawan pada PT BUMA desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. Model analisis: Regresi Linier berganda.	<i>Job insecurity</i> dan kepuasan kerja pengaruhnya signifikan Terhadap <i>turn-over intention</i>

### 2.3 Pengaruh Variabel Penelitian.

#### 2.3.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Sedarmayanti (2001: 1) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami dan Muhammad Soe'oad Hakam (2012) yang berjudul "pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang" menunjukkan

bahwa secara signifikan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

### 2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions

Swastha dan Sukotjo (2004: 26 – 27) menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan Fenomena ketidakamanan pekerjaan bukan merupakan istilah baru dalam lingkungan bisnis organisasi. Ketidakamanan pekerjaan adalah kondisi dimana karyawan merasa terancam oleh ketidakpastian keberlanjutan dalam bekerja di organisasi mereka. Hal ini diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh Eddy Hari Setiawan (2003) yang berjudul: "pengaruh upah, Lingkungan kerja dan jaminan Sosial terhadap Turnover Intentions pada karyawan Pabrik PT Ades ALFINDO PUTRASETIA Tbk SEMARANG" menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Artinya apabila faktor lingkungan kerja meningkat maka *turnover intentions* akan menurun, sebaliknya apabila lingkungan kerja turun, maka *turnover intentions* akan meningkat.

### 2.3.3 Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja.

Ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah, biasanya kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak.

Dalam penelitian yang dilakukan Adhian Nugraha (2010) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan hal menyatakan semakin tinggi ketidakamanan kerja pada karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

#### 2.3.4 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Dalam jurnal online ([www.proquest.com](http://www.proquest.com), 2010. *Job insecurity, turnover intention and psychological distress : The mediating effect of job satisfaction and trust in management*) dijelaskan bahwa terdapat pengaruh besar *job insecurity* terhadap keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Penelitian telah menghasilkan bukti yang meyakinkan bahwa ketidakamanan kerja kuantitatif dikaitkan dengan konsekuensi negatif, dan juga menunjukkan bahwa jangka pendek reaksi sikap memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan angka *turnover intention* pada karyawan perusahaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki apakah baik kuantitatif maupun kualitatif ketidakamanan kerja terkait dengan jangka pendek (kepuasan dan kepercayaan dalam manajemen) dan jangka panjang reaksi (*turnover intention*) reaksi, dan jika jangka pendek reaksi menengahi hubungan antara dua dimensi dari ketidak amanan kerja dan jangka panjang reaksi. Data survei dari 549 pekerja Swedia kerah putih menunjukkan bahwa kedua jenis ketidakamanan kerja yang terkait dengan semua hasil. Sementara kepercayaan dalam manajemen hanya memiliki efek mediasi kecil dalam hubungan antara ketidakamanan kerja kuantitatif dan keinginan berpindah (*turnover intention*).

#### 2.3.5 Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap turnover Intentions.

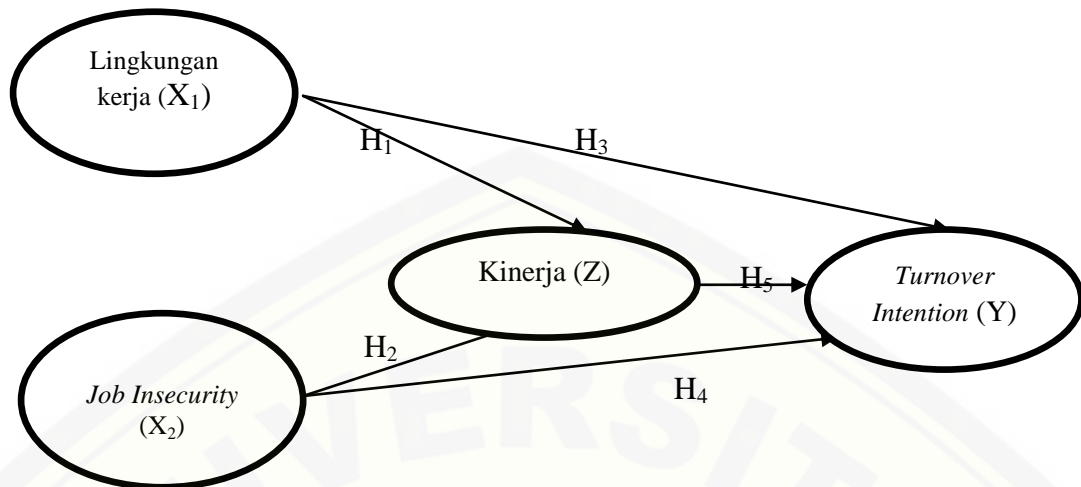
Keinginan berpindah kerja yang ada pada diri karyawan akan sangat mengganggu kinerja yang bersangkutan yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Keinginan pindah kerja merupakan gejala awal terjadinya *turnover* pegawai. Apabila ini terjadi akan dapat mengganggu stabilitas operasi perusahaan dan menimbulkan konsekuensi biaya yang tidak sedikit seperti biaya recruitment, biaya pelatihan, dan lain lain. Zimmerman dan Darnold (2009) menunjukkan bahwa kinerja dan *turnover intention* berkorelasi negatif. Kinerja secara langsung mempengaruhi motivasi karyawan untuk mencari pekerjaan lain, dan karyawan berkinerja tinggi meninggalkan pekerjaan lebih mudah daripada karyawan yang kinerjanya rendah (Jackofsky, 1986). Beberapa studi mengusulkan pandangan yang berbeda, dan berpikir bahwa hubungan antara kinerja dan

keinginan berpindah akan dipengaruhi oleh berbagai variabel regulasi. Misalnya, dalam regulasi, kinerja tinggi karyawan mendapatkan lebih banyak pahala, dan memiliki niat turnover yang lebih rendah (Allen dan Griffeth, 1999). Dalam aksi kompetisi, karyawan dengan kinerja tinggi akan memiliki lebih banyak pilihan kesempatan kerja dan bergerak lebih mudah (Jackofsky, 1984). Beberapa peneliti mengidentifikasi hubungan kausal antara prestasi kerja dan niat turnover melalui mempelajari dampak dari dukungan organisasi yang dirasakan pada komitmen organisasi, kinerja peran dan niat turnover. Terlebih Dahulu, keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka kurang penting ketika tingkat turnover tinggi, sehingga mempengaruhi kinerja mereka (Hulin, Roznowski, dan Hachiya, 1999). kedua, prestasi kerja memiliki dampak pada kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja komitmen organisasi, yang kemudian membebaskan berdampak pada turnover niat (Jones, 2007).

#### **2.4 Kerangka Konseptual Penelitian**

Kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan pengaruh langsung antara variabel. Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh dengan Kinerja karyawan ( $Z$ ), *Job Insecurity* ( $X_2$ ) berpengaruh dengan Kinerja karyawan ( $Z$ ) dan Kinerja karyawan ( $Z$ ) berpengaruh langsung kepada *Turnover intention* ( $Y$ ); kemudian variabel yang berpengaruh tidak langsung Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap *Turnover intention* ( $Y$ ) melalui kinerja karyawan ( $Z$ ) dan *Job insecurity* ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ) melalui Kinerja karyawan ( $Z$ ). Variabel tersebut tidak terukur, pengaruh – pengaruh antara variabel tersebut diilustrasikan seperti berikut:





Gambar 1: Kerangka Konseptual (Sumber: Data Diolah)

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada teori , empirik, dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Royal Hotel n'Lounge* di Jember.
- H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada *Royal Hotel n'Lounge* di Jember.
- H<sub>3</sub>: *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Royal Hotel n'Lounge* di Jember
- H<sub>4</sub>: *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada *Royal Hotel n'Lounge* di Jember.
- H<sub>5</sub>: Kinerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada *Royal Hotel n'Lounge* di Jember.



## BAB III. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja dan *turnover intention* karyawan pada *Royal Hotel n'Lounge* di Jember. Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian penjelasan, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan oleh Singarimbun dan Efendi (1995: 256).

### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 48 orang karyawan pada *Royal Hotel n'Lounge* di Jember. Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri – ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Ridwan dan Akdon (2009: 240). Teknik pengambilan sampel menggunakan *sensus sampling*. Menurut Ari Kunto (2007: 108), bahwa *sesnus sampling* digunakan jika populasi kurang dari 100, maka diambil semua. Oleh karena itu jumlah populasi relatif sedikit, maka semua populasi dijadikan sampel yaitu. 48 orang karyawan pada *Royal Hotel n'Lounge* di Jember.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 3.3.1 Jenis Data

Kuncoro (2003: 124) data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Sedangkan data kualitatif adalah data yang menggambarkan kondisi yang sebenarnya (yang berhubungan dengan kataborisasi, karakteristik berupa kata dan dapat dianggakan). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kualitatif dan kuantitatif.

### 3.3.2 Sumber Data.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni:

#### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang di dapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang di dapat secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Misalnya berupa laporan – laporan, dokumen, literatur dan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

#### a) Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian. Dalam hal ini informasi atau keterangan diperoleh langsung dari responden atau informasi dengan cara tatap muka dan bercakap – cakap.

#### b) Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap jawaban pertanyaan mempunyai makna dalam pengujian hipotesis.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Variabel *Independent*/Variabel Bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ )

Variabel *independent* dalam penelitian ini diberi notasi  $X_1$ , yaitu Lingkungan kerja dan *Job Insecurity* ( $X_2$ )

b. Variabel *Intervening* ( $Z$ )

Variabel *intervening* dalam penelitian ini diberi notasi  $Z$  yaitu Kinerja karyawan.

c. Variabel *dependent*/ Variabel Terikat ( $Y$ )

Variabel *dependent* dalam penelitian ini diberi notasi  $Y$  adalah *Turnover Intention*.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Difinisi operasional variabel adalah faktor – faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada *Royal n'Lounge Hotel*. Lingkungan kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- (1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja, ( $X_{1.1}$ )
- (2) Suhu udara atau *temperature* dalam ruang kerja, ( $X_{1.2}$ )
- (3) Suara bising atau musik ( $X_{1.3}$ )
- (4) Penggunaan warna atau tatawarna ruangan kerja ( $X_{1.4}$ )
- (5) Ruang gerak yang diperlukan ( $X_{1.5}$ )
- (6) Keamanan kerja ( $X_{1.6}$ )
- (7) Struktur kerja ( $X_{1.7}$ )
- (8) Perhatian dan dukungan pimpinan ( $X_{1.8}$ )
- (9) Kerjasama kelompok kerja ( $X_{1.9}$ )
- (10) Kelancaran komunikasi ( $X_{1.10}$ )

b. *Job Insecurity* ( $X_2$ ). *Job insecurity* adalah ketidak berdayaan untuk mengurangi rasa tidak aman pada *Royal n'lounge Hotel*. Indikator yang digunakan adalah:

1. Kondisi kerja ( $X_{2.1}$ )
2. Konflik peran ( $X_{2.2}$ )
3. Pengembangan karir ( $X_{2.3}$ )

4. Pusat pengendalian atau *Locus of control* ( $X_{2,4}$ )
- c. Variabel *Intervening* ( $Z$ ) atau variabel perantara dalam penelitian ini adalah: Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Indikator – indikator yang digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan *Royal n'lounge Hotel* adalah:
  - 1) Kualitas ( $Z_1$ )
  - 2) Kuantitas ( $Z_2$ )
  - 3) Ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas ( $Z_3$ )
  - 4) Kemandirian ( $Z_4$ )
  - 5) Percaya diri, punya keinginan baik ( $Z_5$ )
- d. Variabel terikat ( $Y$ ) dalam penelitian ini adalah *Turnover Intentions* yaitu keinginan karyawan berpindah dari tempat kerjanya ke tempat kerja lain. Indikator yang digunakan adalah:
  - a. pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan ( $Y_1$ )
  - b. kemungkinan untuk pindah kerja pada masa mendatang ( $Y_2$ )
  - c. keinginan tetap tinggal guna mengembangkan karir di perusahaan sekarang ( $Y_3$ )
  - d. merasa tidak punya masa depan, jika tetap bekerja di perusahaan ini. ( $Y_4$ )

### 3.7 Skala pengukuran Variabel Penelitian.

Deskripsi (pengukuran) variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang berfungsi mengukur indikator variabel menghasilkan data ordinal. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian Hasan (2004: 21). Dalam penelitian ini, pengukuran variabel  $X_1$  (Lingkungan kerja), variabel  $X_2$  (*Job Insecurity*), variabel  $Z$  (Kinerja Karyawan) dan variabel  $Y$  (*Turnover Intentions*) dilakukan dengan menggunakan *skala likert* yang mempunyai penilaian dari yang bersifat sangat positif sampai sangat negatif.

Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skor. Skor tertinggi dan skor terendah dari masing-masing variabel yang disesuaikan dengan kriteria antara lain:

- a. Sangat setuju = diberi 5 (SS)
- b. Setuju = diberi 4 (S)
- c. Ragu – ragu = diberi 3 (RR)
- d. Tidak setuju = diberi 2 (TS)
- e. Sangat tidak setuju = diberi 1 (STS)

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

##### a. Uji Normalitas Data.

Tujuan dari Uji Normalitas Data adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel dependen, variabel independen dan atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2004: 212). Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov – smirnov test* dengan menetapkan derajat ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individu masing – masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel – variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian ini melihat barisan *kolmogorov – smirnov test* adalah sebagai berikut:

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal

Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

##### b. Uji Validitas

Uji validitas adalah sejauh mana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang ingin diukur Umar Husein (2004: 103). Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui kevalidan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing – masing pertanyaan dengan skor total pengamatan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*. Dalam pengujian ini



digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *Person Product Moment* tinggi maka dilakukan valid.

Menurut Sugiyono (2006:115), bahwa kriteria validitas untuk setiap item adalah jika  $r > 0,30$  berarti item tersebut valid. Selain itu juga bisa dilihat dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka *instrument* tersebut dapat dikatakan valid. Adapun rumus korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut Tika (2006: 66):

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

- n = jumlah sampel
- X = nilai indikator variabel
- Y = nilai total variabel
- r = koefisien korelasi *product moment person's*

Validitas item pertanyaan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan *SPSS v 20,0 for Windows* yang merupakan korelasi antara skor item pertanyaan dengan total skor item pertanyaan yang digunakan untuk menguji validitas *instrument*. Selanjutnya, untuk mengetahui validitas item pertanyaan tersebut harus dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada  $\alpha 0,05$ . Dengan pengambilan keputusan pengujian sebagai berikut:

1. Item pertanyaan *instrument* penelitian dikatakan valid apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya *instrument* dapat digunakan.
2. Item pertanyaan *instrument* penelitian dikatakan tidak valid apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya *instrument* tidak dapat digunakan.

Jadi, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  tapi bertanda negatif,  $H_0$  akan tetap ditolak.

### c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih Umar Husein (2003: 176). Reliabilitas dapat dikatakan menunjukkan kekonsistenan dari suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Makin kecil kesalahan pengukuran makin reliabel alat pengukur begitu pula

sebaliknya. Pengujian keandalan alat pengukuran dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas menggunakan metode *alpha* ( $\alpha$ ). Metode *alpha* yang digunakan adalah metode *Cronbach*. Menurut Yarnest (2003: 68) instrumen dapat dikatakan andal (*reliabel*) bila memiliki koefisien reliabilitas diatas 0,6.

Pengujian pengadaan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach* Nasution (2001: 23) yaitu rumus perhitungan *Cronbach Alpha*:

$$\alpha = \frac{(K)Cov/Var}{1 + (K - 1)Cov/Var}$$

Dimana:

- $\alpha$  = alpha
- K = jumlah butir dalam skala
- Cov = rata – rata kovarian diantara butir
- Var = rata – rata Varians dari butir

R tabel dicari dengan daftar nilai *Cronbach Alpha*, dengan signifikasi 5%.

1. Apabila  $r_{\alpha(\text{alpha})}$  positif, dan  $r_{\alpha(\text{alpha})} > r_{\text{tabel}}$ , maka kuesioner reliabel.
2. Apabila  $r_{\alpha(\text{alpha})}$  positif, dan  $r_{\alpha(\text{alpha})} < r_{\text{tabel}}$ , maka kuesioner tidak reliable.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat uji reliabilitas data menggunakan *SPSS v 20,0 for windows*. Teknik ini dilakukan pada pernyataan-pernyataan handal dengan menggunakan Koefisien Korelasi Interpretasi dengan kriteria mulai dari sangat rendah sampai dengan kuat Arikunto (1993: 56), sebagaimana tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1: Indeks Kriteria Reliabilitas

No	INTERVAL ALPHA CRONBACH	KRITERIA
1	< 0,200	Sangat Rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,4 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Tinggi

Sumber: Arikunto (1993: 56).

### 3.8.2 *Method Of Successive Internal*

Menurut Edward (2007: 64) adapun langkah – langkah dalam mentransformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Mencari nilai  $\bar{X}$  diperoleh dengan menggunakan rumus

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

Dimana:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \text{Nilai rata – rata (mean)} \\ \sum X &= \text{Jumlah total nilai X} \\ N &= \text{Jumlah Item}\end{aligned}$$

- b. Data likert distandarisasi menjadi  $Z_{score}$  dan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Z = \left| \frac{X - \bar{X}}{s} \right|$$

Dimana:

$$\begin{aligned}Z &= Z \text{ score} \\ X &= \text{Nilai subjek} \\ \bar{X} &= \text{Nilai rata – rata} \\ s &= \text{Standar deviasi}\end{aligned}$$

- c. Hasil proses standarisasi masing – masing item pertanyaan, kemudian dijumlahkan untuk memperoleh nilai total masing-masing variabel atau dirata – rata bila jumlah indikator masing – masing variabel tidak sama. Setelah data telah ditransformasikan menjadi skala interval menggunakan nilai Z ( $Z_{score}$ ) maka data dapat mulai diolah menggunakan analisis jalur dengan pendekatan analisis regresi linier berganda.

Menurut Sarwono (2006: 150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

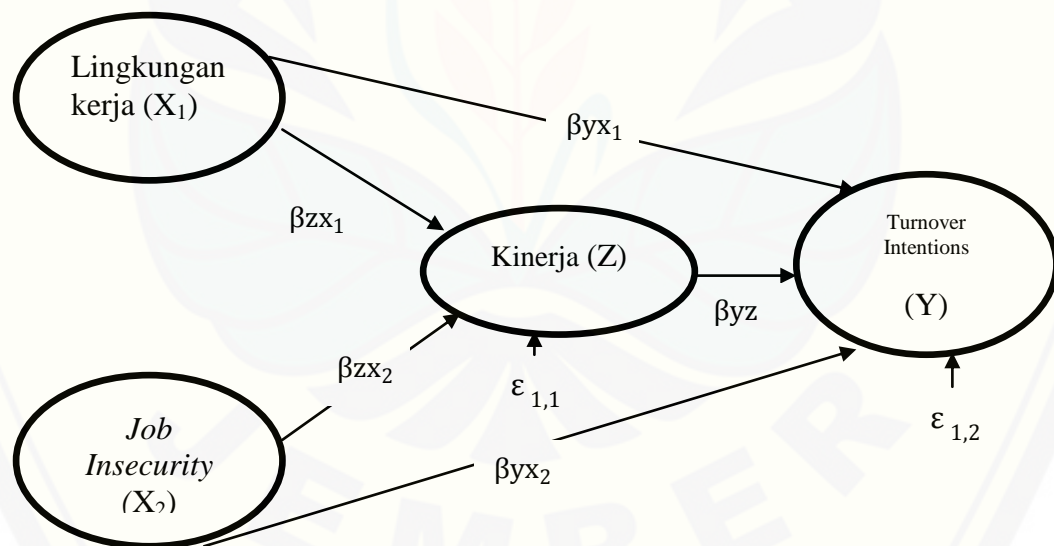
1. Semua variabel berskala *interval*,
2. Pola hubungan antar variabel bersifat linier,

Variabel – variabel residualnya tidak berfungsi berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan yang lainnya, serta model hanya bersifat search.

### 3.8.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu lebih perantara Sarwono (2006: 147). Manfaat *Path Analysis* adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variable – variable yang melibatkan lebih dari satu persamaan. Mengingat variable – variabel tersebut bersifat kualitatif dan menggunakan skala ordinal, maka agar dapat diolah menggunakan analisis jalur dengan menggunakan pendekatan regresi linier berganda, terlebih dulu harus diubah dari skala ordinal menjadi skala interval menggunakan nilai Z ( $Z_{score}$ ).

Dalam penelitian ini alat analisis digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) menggunakan *software SPSS 20, 0 for windows*. Signifikan model tampak berdasarkan koefisien beta ( $\beta$ ) yang signifikan terhadap jalur.



Gambar 2: Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sumber: Mowday (1992, 1982)

Keterangan:

$\beta_{zx_1}$ : koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Z$ )

$\beta_{zx2}$ : koefisien jalur pengaruh langsung *job insecurity* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Z$ )

$\beta_{yx1}$ : koefisien jalur pengaruh langsung Lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )

$\beta_{yx2}$ : koefisien jalur pengaruh langsung *Job Insecurity* ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intentions* ( $Y$ )

$\beta_{yz}$ : koefisien jalur pengaruh langsung Kinerja karyawan ( $Z$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )

Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan *structural* berikut:

$$Z = \beta_0 + \beta_{zx1} + \beta_{zx2} + \epsilon_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan1)}$$

$$Y = \beta_0 + \beta_{yx1} + \beta_{yx2} + \beta_{yz} + \epsilon_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan2)}$$

Dimana :

- $X_1$  : Lingkungan kerja
- $X_2$  : *Job Insecurity*
- $Z$  : Kinerja karyawan
- $Y$  : *Turnover Intentions*
- $\epsilon_{1,2}$  : Residual variabel/ error
- $\beta_0$  : Intercept

### 3.8.4 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Model

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel *dependent*, variabel *independent*, dan atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal Santoso (2004: 212).

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah pengujian dari asumsi yang terkait bahwa variabel bebas pada atau model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya.



Menurut Gujarati (1999: 175), untuk mengetahui gejala adanya multikolinieritas dalam model regresi linier berganda dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*). Multikolinieritas dianggap terjadi bila  $VIF > 5$ .

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadinya ketidaksamaan variabel dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatter plots* regresi Priyatno (2009:60). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, titik – titik membentuk pola (melebar, bergelombang, menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.5 Uji Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), *Job Insecurity* ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Z$ ) dan *turnover intention* ( $Y$ ). Rumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Rumusan hipotesis:

$H_{01}$ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_{a1}$ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_{02}$ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

$H_{a2}$ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

$H_{03}$ : *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_{a3}$ : *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_{04}$ : *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

$H_{a4}$ : *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

$H_{05}$ : kinerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

$H_{a5}$ : kinerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

## 2. Menentukan tingkat signifikansi $\alpha$

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah  $\alpha = 5\%$

## 3. Kriteria pengujian

Jika  $p - value > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $p - value < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak

## 4. Menarik kesimpulan

### 3.9 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur tentang pengaruh setiap variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap *Turnover Intentions* (Y) sebagai variabel *intervening* melalui Kinerja karyawan (Z). Sebelum menghitung jalur, maka sebelumnya masing – masing jalur harus diuji signifikannya. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Kemudian dari hasil jalur yang baru tersebut kembali dihitung masing – masing koefisien jalurnya (*path coefficient*). Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengaruh totalnya. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

#### a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE):

- 1) Pengaruh variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Z):

$$DE_{zx1} = X_1 \rightarrow Z$$

- 2) Pengaruh variabel *Job Insecurity* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Z):

$$DE_{zx2} = X_2 \rightarrow Z$$

- 3) Pengaruh variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention*: (Y)

$$DE_{yx1} = X_1 \rightarrow Y$$

- 4) Pengaruh variabel *Job Insecurity* ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention*

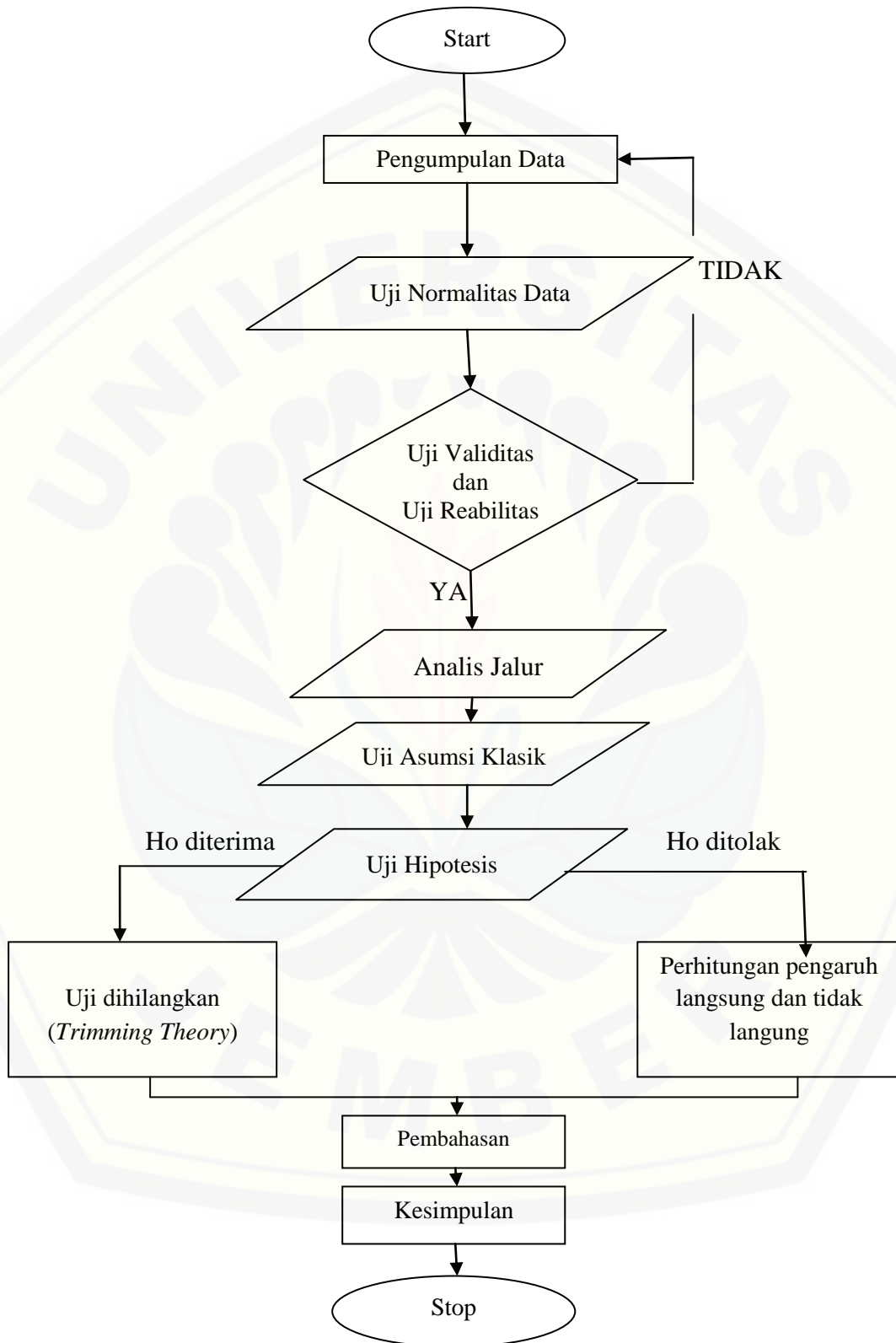
$$(Y): DE_{yx2} = X_2 \rightarrow Y$$

- 5) Pengaruh variabel Kinerja karyawan (Z) terhadap *Turnover Intentions*: (Y)

$$DE_{YZ} = Z \rightarrow Y$$

- b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)
- a) Pengaruh variabel *Lingkungan kerja* ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intentions* (Y) melalui Kinerja Karyawan (Z):  $IE_{yzx1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
  - b) Pengaruh variabel *Job Insecurity*( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intentions* (Y) melalui Kinerja Karyawan (Z):  $IE_{yzx2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$
- c. Menghitung pengaruh total ( *Total Effect* atau TE)
- (1)Pengaruh variabel total *Lingkungan kerja* ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intentions* (Y)  $DE_{yx1} = X_1 \rightarrow Y$
  - (2)Pengaruh variabel total *Job Insecurity* ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intentions* (Y)  $DE_{yx2} = X_2 \rightarrow Y$
  - (3)Pengaruh variabel total *Lingkungan kerja* ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intentions* (Y) melalui Kinerja Karayawan (Z)  $TE_{yzx1} = DE_{yx1} + IE_{yzx1}$
  - (4)Pengaruh variabel total *Job Insecurity* ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intentions* (Y) melalui Kinerja karyawan (Z)  $TE_{yzx2} = DE_{yx2} + IE_{yzx2}$
  - (5)Pengaruh Kinerja karyawan (Z) terhadap *Turnover Intentions* (Y)  $DE_{yz} = Z \rightarrow Y$

## Kerangka Pemecahan Masalah



## BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum *Royal hotel n'lounge*.

#### 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.

*Royal hotel n'lounge* adalah hotel berbintang tiga yang wilayahnya berada di jalan Karimata No. 50 kav. 2 dan terletak juga dekat kampus dan pusat informasi di kota Jember, Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember. *Royal hotel n'lounge* didirikan oleh Bapak. Henry Wijaya dan mulai beroperasi (*soft opening*) pada tanggal 25 Agustus 2011 yang mana diresmikan oleh general manager I Bapak Zainal Arifin dengan jumlah kamar yang tersedia 69 kamar yang terdiri dari 50 kamar *Gold standard* dan 14 kamar *Plantinum Superior*, 4 kamar *Sapphire Deluxe* dan yang terakhir adalah 1 kamar *Royal grand Diamond Suite*. *Royal Hotel n'Lounge* berakomodasi 4 lantai dengan tangga lebar serta dilengkapi dengan Lift. Dirancang dalam gaya modern dan kontemporer dengan suasana yang unik. Pada 28 Januari 2012 *Royal hotel n'lounge* dibuka secara resmi (*Grand Opening*) oleh Bpk. MZA. Jalal selaku Bupati kabupaten Jember.

Asal mula Royal, Pemilik (Owner) pengen sesuatu yang besar yang mana arti nama “Royal” itu berarti besar. Dengan harapan membangun Hotel sekelas Bintang 3 (tiga) di Jember akan menjadi hotel yang besar punya nama yang besar di Wilayah Jember.

Melihat fenomena perkembangan industri pariwisata di Jember membuat pemilik modal mempunyai keyakinan untuk berinvestasi di Jember. Berangkat dari perkembangan fenomena itu *Royal hotel n'lounge* hadir dengan motto “*A Friendly Hotel With Different Touch*”.

Beberapa hal lain yang melatar belakangi motto di atas antara lain:

- a. *Royal hotel n'lounge* mempunyai lokasi yang strategis, berada di dekat pusat informasi pariwisata Kabupaten Jember dan Kampus Unmuh dan Unej.



- b. *Royal hotel n'lounge* mudah sekali diakses karena tidak jauh dari kota maupun pusat pembelanjaan dan perkantoran serta akses keluar masuk hotel ke jalan protokol sangat mudah sekali.
- c. *Royal hotel n'lounge* mempunyai fasilitas dan layanan berorientasi pada Hotel Bintang tiga sehingga mampu memberikan layanan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para tamu hotel.
- d. Melengkapi fasilitas yang ada juga didukung sarana kolam renang yang sewaktu – waktu tamu hotel bisa memanfaatkan dengan tanpa dikenakan biaya.
- e. *Convention Hall* yang memadai dengan kapasitas antara 100 hingga 500 orang dan ruang pertemuan (*meeting room*) yang berkapasitas antara 50 hingga 75 orang melengkapi kebutuhan para tamu hotel dalam melakukan aktivitas bisnis selama ada di Jember.

#### 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.

##### a. Visi.

Setiap perusahaan tentu saja mempunyai visi masing – masing. Visi tersebut sebagai pedoman untuk mencapai tujuan perusahaan, begitu pula *Royal Hotel n'lounge Jember* mempunyai visi untuk mencapai tujuannya sebagai berikut ini:

- 1) Mengedepankan Pelayanan yang Prima
- 2) Etika dan Etos Kerja yang Maksimal
- 3) *The first impression of the Guest*

##### b. Misi.

Usaha apa saja pasti memiliki misi. Misi secara umum merupakan pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh suatu perusahaan dalam usahanya mengujudkan visi perusahaan. Pernyataan misi memberikan keterangan jelas tentang apa yang ingin dituju serta kadang kala memberikan pula pembentukannya perlu diperhatikan masukan –masukan dari anggota perusahaan serta sumber – sumber lain yang dianggap penting untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan. Dalam usaha perhotelan khususnya di Royal Hotel n'lounge Jember memiliki misi sebagai berikut ini:

- a) *On top service*
- b) *Customer is the king*
- c) *Service excellent*
- d) *The best place is in town*

#### 4.1.3 Fasilitas Perusahaan.

Pada Royal Hotel n'lounge Jember mempunyai fasilitas yang ditawarkan untuk para pelanggannya. Fasilitas tersebut adalah:

- a. 69 Kamar
- b. *Resturant (Ruby Resto) Open 24 hours*
- c. *Lounge*
- d. *Out Door Swimming Pool*
- e. *Meeting Room* ( Kapasitas 50 – 70 orang)
- f. *Convation Hall* (Kapasitas 100 – 500 orang)
- g. *Pick Up SPA dan Massages*
- h. *Free WIFI All Area*
- i. *Parking Area*

#### 4.1.4 Struktur Organisasi *Royal hotel n'lounge*.

1. Direktur, yaitu pemilik Hotel *royal* yang bernama Bapak Henry Wijaya.
2. Operational Manajer dimana ia memegang seluruh pengawasan di hotel dan selaku manajer umum. (*General Manajer*)
3. Accounting: mencatat hasil dari seluruh kegiatan operasional
4. Sales and Marketing: mempromosikan dan mengkomunikasikan serta menjual produk – produk yang ditawarkan oleh hotel.
5. Supervisor Front Office
  - a. Receptionist: Menangani penjualan kamar kepada setiap tamu yang memerlukan akomodasi.
  - b. Bell Boy: membantu membawakan barang – barang tamu.

- c. Office Boy.
- 6. Supervisor FB Service
  - a) Waiter/Waiters: melayani kebutuhan tamu dalam hal makan dan minum.
  - b) Banquet
- 7. Supervisor HK
  - 1. Room Boy yang ditugaskan menangani kebersihan kamar.
  - 2. Room Maid
  - 3. Public Area: petugas menangani kebersihan publik area hotel.
  - 4. Driver: supir mobil milik hotel dalam kegiatan sehari-hari hotel
- 8. Head Kitchen
  - 1) Cook sebagai koki untuk memasak kebutuhan tamu.
  - 2) Cook Helper membantu Cook dalam pembuatan makanan di dapur dan mencuci caterelis resto.
  - 3) Steward
- 9. Leader Security
 

Security Guard: menangani masalah keamanan dan menjaga asset – aset yang ada di hotel.
- 10. Leader enggenering
 

Enggenering: sebagai teknisi yang berkaitan dengan alat elektrik hotel.



Gambar 3: Struktur Organisasional *Royal Hotel n'lounge Jember*.

Sumber: Royal Hotel n'Lounge Jember (2015)

## 4.2 Analisis Deskriptif Responden Penelitian.

Karakteristik responden penting untuk dianalisis karena data mengenai karakteristik responden penelitian dapat menunjukkan ciri – ciri tertentu seperti suasana dalam perusahaan terkait masalah lingkungan kerja, *job insecurity*, kinerja dan *turnover intentions*. Adapun karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

### 4.2.1 Deskripsi Usia Responden.

Analisis terhadap umur responden penting untuk dianalisis karena menurut Robbins (2006) data usia responden karyawan merupakan *issue* yang penting yang berhubungan dengan *turnover intention* karyawan. Adapun hasil analisis deskriptif terhadap umur responden disajikan dalam Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Deskripsi Usia Responden

Umur (thn)	Jumlah	Persentase (%)
19 – 23	19	39,58
24 – 28	16	33,33
29 – 33	6	12,50
34 – 38	2	4,17
39 >	5	10,42
Jumlah	48	100%

Sumber: *Royal hotel n'lounge*, Tahun 2015.

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas terlihat bahwa kebanyakan responden berumur 19–23 tahun, yaitu sebesar 38.3%. Menurut Robbins (2006), karyawan dengan usia muda memiliki keinginan untuk berhenti/mencari pengalaman baru di lain perusahaan lebih besar dibanding dengan karyawan usia tua, karena karakteristik karyawan usia muda yang lebih agresif dalam dunia usaha dan bisnis. Dari data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pegawai di *Royal hotel n'lounge* Jember didominasi oleh pegawai muda sehingga menyebabkan tingkat *turnover intentions* di *Royal hotel n'lounge* Jember menjadi tinggi.

#### 4.2.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden.

Analisis terhadap jenis kelamin responden penting untuk dianalisis karena perbedaan jenis kelamin menurut mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins, 2006). Hasil analisis deskriptif terhadap jenis kelamin responden disajikan dalam Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – laki	41	85,42
Perempuan	7	14,58
Jumlah	48	100%

Sumber: *Royal hotel n'lounge*, Tahun 2015.

Sebagian besar responden adalah laki – laki (85,42%). Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat turnover yang lebih tinggi daripada pria (Robbins, 2006).

#### 4.2.3 Deskripsi Pendidikan Responden.

Pendidikan responden juga merupakan indikator yang sangat penting untuk dianalisis karena pendidikan menunjukkan bekal kemampuan yang dimiliki responden dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun hasil analisis deskriptif terhadap pendidikan responden disajikan dalam Tabel 4.3 berikut ini.



Tabel 4.3 Deskripsi Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S1	2	4,17
Akademi (D1 – D3)	2	4,17
SMA dan sederajat	44	91,66
Jumlah	48	100%

Sumber: *Royal hotel n'lounge*, Tahun 2015.

Tingkat pendidikan adalah status yang penting bagi seorang karyawan di Indonesia karena kualitas pendidikan juga menjadi bahan pertimbangan bagi seorang pengusaha untuk merekrut seorang karyawan. Pada tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMA dan sederajat (91,66%). Hal ini disebabkan karena pendidikan SMA dan sederajat merupakan tenaga teknis yang sebenarnya belum siap pakai namun visi mereka jauh kedepan, semangat belajarnya tidak pernah surut dan peduli terhadap suasana yang beragam sehingga kualitas komitmen terhadap perusahaan yang tinggi membuat perusahaan tidak perlu memperhitungkan untuk mempekerjakan karyawan dengan lulusan SMA dan sederajat.

#### 4.2.4 Deskripsi Masa Kerja Responden

Dalam dunia usaha, masa kerja adalah ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur suasana kerja yang berdampak pada lingkungan kerja, kinerja karyawan dan juga bisa mengukur tingkat *job insecurity* maupun tingkat *turnover intentions* di suatu perusahaan. Masa kerja berkaitan erat dengan senioritas (pengalaman kerja) dan produktivitas pekerjaan (Robbins, 2006). Adapun hasil analisis deskriptif terhadap masa kerja responden disajikan dalam table 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4 Deskripsi Masa Kerja Responden

Masa kerja (thn)	Frekuensi	Persentase (%)
<1	10	20,83
1 – 3	22	45,84
>3	16	33,33
Jumlah	48	100%

Sumber: *Royal hotel n'lounge*, Tahun 2015.

Dalam tabel yang tertera diatas sangat jelas bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1 sampai 3 (45,84) dan lebih dari 3 tahun (33,33%). Menurut Robbins (2006), karyawan dengan masa kerja lebih kecil memiliki kemungkinan *turnover* yang lebih besar dibandingkan karyawan dengan masa kerja lebih lama. Dapat disimpulkan bahwa dengan banyaknya jumlah karyawan dengan masa kerja dari 1 sampai 3 tahun dan lebih dari 3 mengindikasikan tingkat perpindahan karyawan *Royal hotel n'lounge* Jember masih normal dan tergolong masih stabil.

### 4.3 Hasil Analisis Data.

#### 4.3.1 Uji Normalitas.

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk mengetahui apakah pengambilan sampel dan populasinya sudah representatif atau proporsional. Hasil uji normalitas sebaran dihitung dengan *kolmogorov – smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5% seperti yang disajikan dalam tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	Nilai <i>kolmogorov-smirnov test</i>	$\alpha$	Hasil Pengujian
Lingkungan kerja (X1)	0,510	0,05	Normal
<i>Job Insecurity</i> (X2)	0,366	0,05	Normal
Kinerja karyawan (Z)	0,373	0,05	Normal
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,538	0,05	Normal

Sumber: Lampiran 1 (data primer diolah 2015)

Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh uji normalitas sebaran variabel lingkungan kerja mempunyai sebaran normal dengan *kolmogorov-smirnov test* menunjukkan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,510 lebih besar dari pada  $\alpha = 0,05$ . Hasil penghitungan diperoleh uji normalitas sebaran variabel *job security* mempunyai sebaran normal dengan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,366 lebih besar dari pada  $\alpha = 0,05$ . Hasil penghitungan diperoleh uji normalitas sebaran variabel kinerja karyawan mempunyai sebaran normal dengan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,373 lebih besar dari pada  $\alpha = 0,05$ . Hasil penghitungan diperoleh uji normalitas sebaran variabel *turnover intention* mempunyai sebaran normal dengan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,538 lebih besar dari pada  $\alpha = 0,05$ . Maksud dari hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa sampel yang diambil berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas alat ukur penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's* yaitu hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis sebesar 0,3. Adapun hasil pengujian dapat dinyatakan pada tabel berikut:

Tabel 4.6: Hasil Pengujian Validitas

Item	$r_{hitung}$	Sig	Hasil Pengujian
X <sub>1.1</sub>	0,722	0,000	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,843	0,000	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,930	0,000	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,952	0,000	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,812	0,000	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,843	0,000	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,946	0,000	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,946	0,000	Valid
X <sub>1.9</sub>	0,876	0,000	Valid
X <sub>1.10</sub>	0,862	0,000	Valid
X <sub>2.1</sub>	0,839	0,000	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,887	0,000	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,852	0,000	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,852	0,000	Valid
Z <sub>1</sub>	0,698	0,000	Valid
Z <sub>2</sub>	0,585	0,000	Valid
Z <sub>3</sub>	0,761	0,000	Valid
Z <sub>4</sub>	0,722	0,000	Valid
Z <sub>5</sub>	0,771	0,000	Valid
Y <sub>1</sub>	0,901	0,000	Valid
Y <sub>2</sub>	0,895	0,000	Valid
Y <sub>3</sub>	0,844	0,000	Valid
Y <sub>4</sub>	0,722	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 2 (data primer diolah 2015)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa masing – masing indikator yang digunakan mempunyai nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari 0,3. Hal ini berarti indikator – indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpulan data.

#### 4.3.3 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan yang baik adalah pertanyaan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan

kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	$\alpha$	Hasil Pengujian
1	Lingkungan kerja ( $X_1$ )	0,957	
2	Job insecurity ( $X_2$ )	0,876	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Z)	0,742	$\alpha. >0,6$ dan 0,2
4	Turnover Intention (Y)	0,859	

Sumber: Lampiran 3 (data primer diolah 2015)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Sesuai yang disyaratkan oleh Yarnest (2003: 68). Jika jumlah butir pertanyaan untuk masing – masing variabel lebih dari sepuluh maka angka kriteria untuk reliabilitas instrumen adalah 0,6 yaitu untuk variabel lingkungan kerja dan 0,2 untuk variabel *job insecurity* dan kinerja karyawan; *turnover intention*.

#### 4.3.4 Deskripsi Variabel Penelitian

##### a. Variabel Lingkungan Kerja di *Royal hotel n'lounge*



Tabel 4.8 Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan kerja.

ITEM	FRKUENSI JAWABAN RESPONDEN										TOTAL
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X1.1	30	62,50	17	35,40	1	2,10	0	0,00	0	0,00	48
X1.2	30	62,50	16	33,30	1	2,10	1	2,10	0	0,00	48
X1.3	29	60,40	18	37,50	1	2,10	0	0,00	0	0,00	48
X1.4	32	66,70	15	31,30	1	2,10	0	0,00	0	0,00	48
X1.5	28	58,30	17	35,40	3	6,30	0	0,00	0	0,00	48
X1.6	28	58,30	18	37,50	2	4,20	0	0,00	0	0,00	48
X1.7	30	62,50	17	35,40	1	2,10	0	0,00	0	0,00	48
X1.8	28	58,30	18	37,50	2	4,20	0	0,00	0	0,00	48
X1.9	30	62,50	16	33,30	2	4,20	0	0,00	0	0,00	48
X1.10	29	60,40	17	35,40	2	4,20	0	0,00	0	0,00	48

Sumber: Lampiran 1 (data primer diolah 2015)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel lingkungan kerja yang diukur dengan sepuluh indikator indikator dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di *Royal hotel n'lounge Jember* sudah membaik yang ditunjukkan melalui indikator penerangan, suhu udara, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, struktur kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama kelompok kerja, kelancaran komunikasi. Dari kesepuluh indikator sebagian besar responden memberikan jawaban yang baik kecuali indikator kedua hanya ada satu responden yang menilai masih buruk. Dari hasil wawancara dengan responden menyatakan bahwa sirkulasi udara pada *Royal hotel n'lounge Jember* masih kurang karena ada sebagian AC tidak berfungsi normal khususnya di ruang kerjanya.

b. Variabel *Job Insecurity* di *Royal hotel n'lounge Jember*.

Tabel 4.9 Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel *Job Insecurity*.

ITEM	FRKUENSI JAWABAN RESPONDEN										TOTAL
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X2.1	13	27,10	21	43,80	10	20,80	3	6,30	1	2,10	48
X2.2	12	25,00	22	45,80	10	20,80	3	6,30	1	2,10	48
X2.3	12	25,00	21	43,80	11	22,90	3	6,30	1	2,10	48
X2.4	11	22,90	22	45,80	11	22,90	3	6,30	1	2,10	48

Sumber: Lampiran 1 (data primer diolah 2015)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa berkaitan dengan variabel *Job Insecurity* yang diukur dengan empat butir pertanyaan yaitu: kondisi kerja., konflik peran, pengembangan karir, pusat pengendalian dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden memberi jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa *Job insecurity* di *Royal hotel n'lounge Jember* relatif rendah.

c. Variabel Kinerja Karyawan pada *Royal hotel n'lounge Jember*.

Tabel 4.10 Deskripsi Frekuensi Kinerja Karyawan

ITEM	FRKUENSI JAWABAN RESPONDEN										TOTAL
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Z1	15	31,30	20	41,70	9	18,80	4	8,30	0	0,00	48
Z2	14	29,20	22	45,80	8	16,70	4	8,30	0	0,00	48
Z3	10	20,80	26	54,20	5	10,40	5	10,40	2	4,20	48
Z4	15	31,30	22	45,80	7	14,60	4	8,30	0	0,00	48
Z5	11	22,90	23	47,90	9	18,80	5	10,40	0	0,00	48

Sumber: Lampiran 1 (data primer diolah 2015)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden memberikan jawaban setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan di *Royal hotel n'lounge Jember* menyatakan pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan kebutuhan yang diukur melalui kualitas, kuantitas,

pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Hal ini tidak terlepas dari arahan yang baik dari pemimpin.

d. Variabel *Turnover Intention* karyawan di *Royal Hotel n'lounge* Jember.

Tabel 4.11 Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden terhadap *Turnover Intention* karyawan

ITEM	FRKUENSI JAWABAN RESPONDEN										TOTAL
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Y1	12	25,00	17	35,40	11	22,90	5	10,40	3	6,30	48
Y2	12	25,00	17	35,40	11	22,90	5	10,40	3	6,30	48
Y3	5	10,40	24	50,00	15	31,30	3	6,300	1	2,10	48
Y4	12	25,00	17	35,40	11	22,90	4	8,300	4	8,30	48

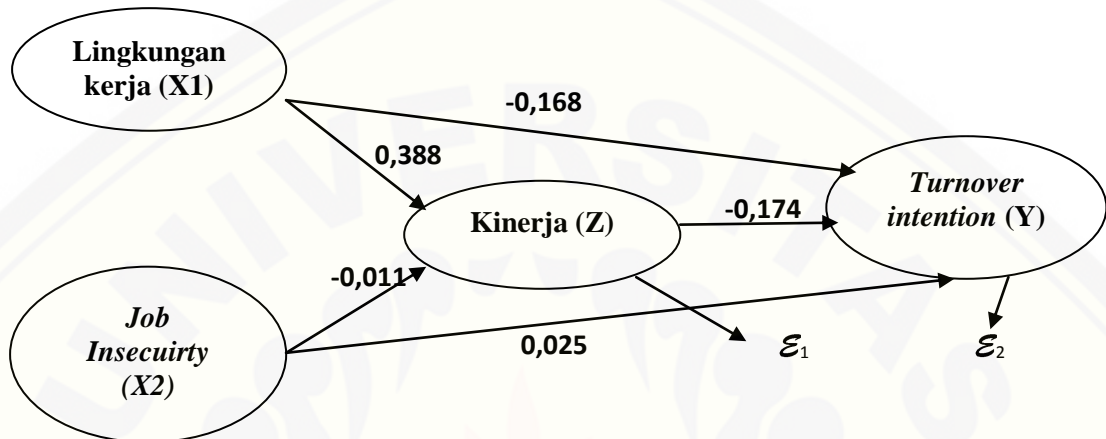
Sumber: Lampiran 1 (data primer diolah 2015)

Berdasarkan tabel di atas dapat kitakan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dan mempunyai beberapa karyawan juga yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat turnover intention karyawan pada Royal hotel n'lounge cukup tinggi yang diukur melalui pemikiran unutm meninggalkan pekerjaan, kemungkinan untuk pindah kerja pada masa mendatang, keinginan tetap tinggal guna mengembangkan karir di perusahaan yang sekarang, merasa tidak jelas masa depan bila tetap bekerja di perusahaan ini. Dari hal wawancara langsung terhadap beberapa responden yang memberikan penilaian angka 5 dan 4 menyatakan bahwa bila ada tawaran kerja yang lebih baik, mereka mau meninggalkan tempat dimana mereka bekerja pada saat ini; ada juga yang menyatakan bahwa bekerja di tempat yang sekarang sambil mencari peluang yang lebih baik daripada yang sekarang ini.

#### 4.3.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Perhitungan Analisis Jalur (*Path Analysis*) menjelaskan pengaruh variabel Lingkungan Kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (X1) dan *Job Insecurity* (X2) berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja (Z) dan *Turnover Intention* (Y). Menurut Riduwan,

2010: 127), bila terjadi tidak signifikan, maka dilakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Kemudian dengan hasil struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing – masing koefisien jalurnya (*path coefficient*). Berikut ini adalah perhitungan hipotesis koefisien jalurnya.



Gambar 4: Hasil Analisis jalur  
Sumber: Lampiran 9 – 10.

1. Pengaruh  $X_1$  terhadap Z
 

Direct: $X_1 \rightarrow Z$	= 0,388
Total effect: 0,388 atau 38,8%	
2. Pengaruh  $X_2$  terhadap Z
 

Direct: $X_2 \rightarrow Z$	= -0,011
Total effect: (-0,110) atau (-1,1%)	
3. Pengaruh  $X_1$  terhadap Y
 

Direct: $X_1 \rightarrow Y$	= - 0,168
Total effect: - 0,168 atau - 16,8%	
4. Pengaruh  $X_2$  terhadap Y
 

Direct: $X_2 \rightarrow Y$	= 0,025
Total effect: 0,025 atau 2,50%	
5. Pengaruh  $Z \rightarrow Y$ 

Direct:	= - 0,174
Total Effect: -0,174 atau -17,4%	
6. Perngaruh  $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$



$$\text{Indirect Effect: } X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y : (0,388).(-0,174) = -0,068$$

$$\text{Total Effect: } 0,388 + (-0,068) = \mathbf{0,320 \text{ atau } 32\%}$$

#### 7. Pengaruh $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$

$$\text{Indirect Effect: } X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y: (-0,011).(-0,174) = 0,002$$

$$\text{Total effect: } 0,025 + 0,002 = \mathbf{-0,027 \text{ atau } 2,7\%}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pada lampiran, tampak bahwa total pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap *turnover Intention* (Y) adalah 32% dengan rincian pengaruh langsung sebesar 38,8% dan pengaruh tidak langsung sebesar -6,8%. Total pengaruh variabel *Job Insecurity* ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 2,7%. Dengan rincian pengaruh langsung sebesar 2,5% dan pengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,2%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* melalui kinerja karyawan.

Berdasarkan pada perhitungan yang telah diuraikan di atas, variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Z) adalah variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ), yaitu sebesar 38,8%. Sedangkan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel dependen *Turnover Intention* (Y) adalah variabel kinerja karyawan (Z) sebesar -17,4%. Dalam hal ini dikatakan kinerja adalah variabel independen paling kuat terhadap variabel dependen meskipun mempunyai nilai negatif karena variabel dependen berpengaruh terbalik terhadap variabel terikat. Bila kinerja karyawan menurun artinya tingkat *turnover Intention* karyawan meningkat, sedangkan bila kinerja karyawan meningkat maka tingkat *turnover intention* karyawan menurun. Dan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel dependen (*turnover intention*) melalui variabel *intervening* kinerja karyawan (Z) adalah variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), yaitu sebesar -6,8%.

#### 4.3.6 Uji Asumsi Klasik

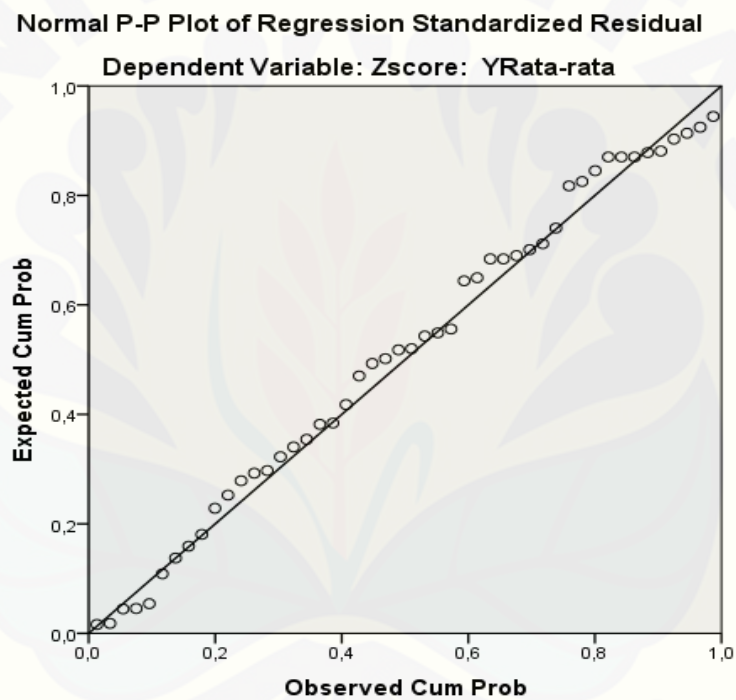
Untuk mendapatkan model empiris yang tepat, koefisien regresi harus memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimation*. Untuk mendapatkan hasil

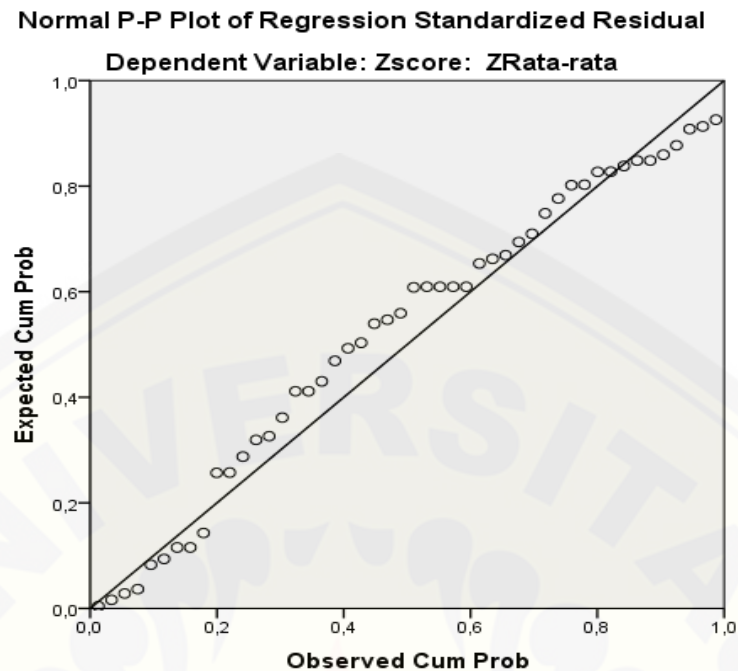


koefisien tersebut harus memenuhi asumsi klasik yaitu data berdistribusi normal atau mendekati normal, tidak ada multikolinearitas dan tidak heteroskedastisitas.

a. Uji normalitas Model.

Dari hasil grafik uji normalitas terhadap model regresi dapat yang dilihat pada lampiran 11, terlihat titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka demikian bahwa model regresi layak dipakai karena telah memenuhi asumsi normalitas. Secara ringkas hasil uji normalitas model dapat dilihat di gambar 4.3 berikut:





Gambar 5: Hasil Uji Normalitas Model

Sumber: Lampiran 11 (data diolah 2015)

## b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkorelasi antar variabel yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas – batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinearitas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.12. Hasil Pengujian *Collinearity Statistic*

Pengujian	Variabel	VIF	Hasil Pengujian
Z	X1	1,004	VIF<5 Tidak ada
	X2	1,004	Multikolinearitas
Y	X1	1,181	VIF<5
	X2	1,984	Tidak ada
	Z	1,178	multikolinearitas

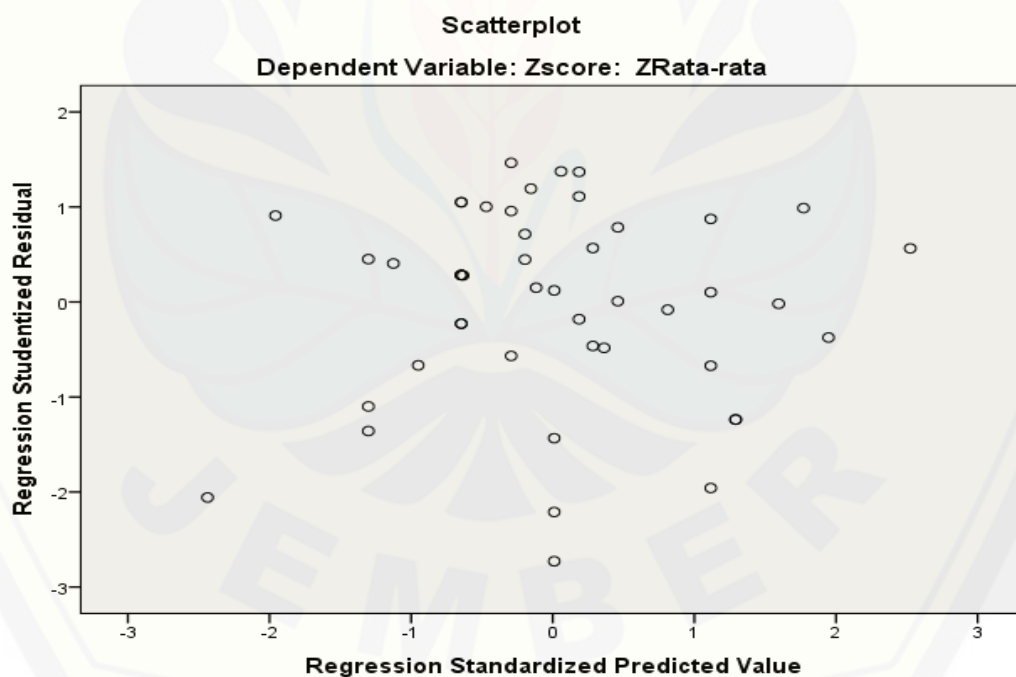
Sumber: Lampiran 12 – 13 (data primer diolah 2015)

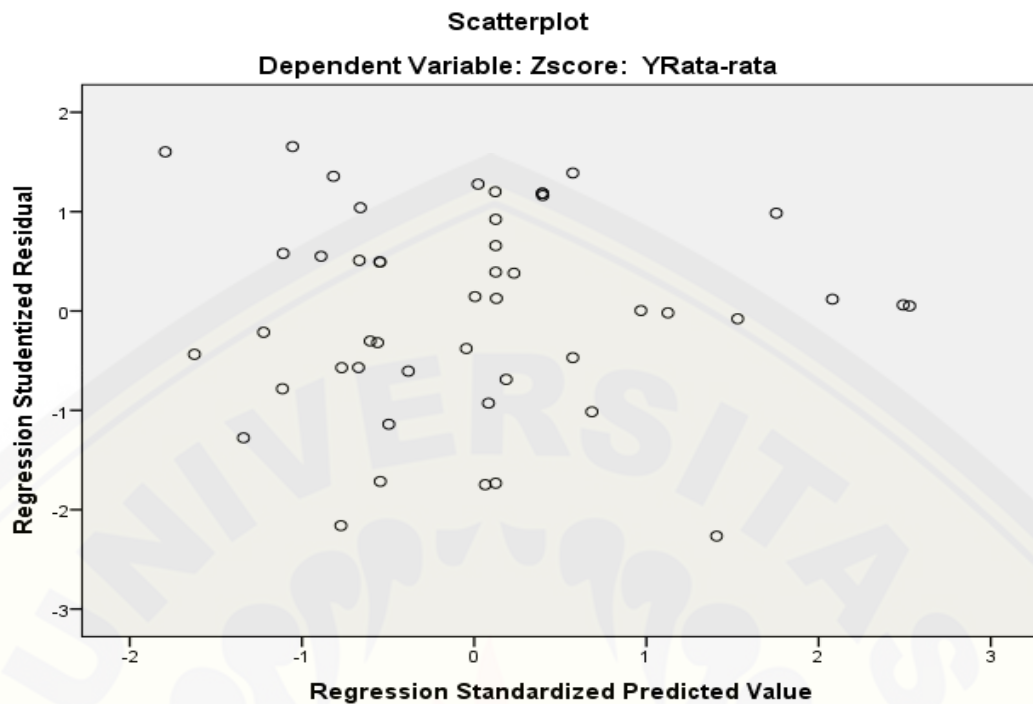
Dari hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat pada lampiran 12 – 13 dimana nilai VIF dari masing – masing variabel kurang dari 5.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Prosedur dilakukan adalah mendeteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatter plot*, yaitu sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual yang telah di – *studentized*. Dasar pengambilan keputusan menurut Priyanto (2009:60) adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, titik – titik membentuk pola (melebar, bergelombang, menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, titik – titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas





Gambar 6: hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 14 (data primer diolah 2015)

Terlihat dari hasil grafik pada gambar 4.4 di atas ini bahwa titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam jalur satu maupun jalur dua.

#### 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Pada bagian ini menguraikan tiap – tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan pengaruh langsung dan tidak langsung atas lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja dan *turnover intention* karyawan pada *Royal Hotel n'lounge Jember*. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap –tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Setiap jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada Tabel 4. 12 berikut ini.

Tabel 4. 13: Hasil Perhitungan Uji Hipotesis

No.	Variabel Bebas	Variabel Terkait	Beta ( $\beta$ )	t – hitung	p – value	Hasil pengujian
1.	X <sub>1</sub>	Z	0,388	-2,816	0,007	H <sub>o</sub> ditolak
2.	X <sub>2</sub>	Z	-0,110	0,083	0,035	H <sub>o</sub> ditolak
3.	X <sub>1</sub>	Y	-0,168	-1,072	0,030	H <sub>o</sub> ditolak
4.	X <sub>2</sub>	Y	0,025	0,171	0,025	H <sub>o</sub> ditolak
5.	Z	Y	-0,174	-1,110	-0,033	H <sub>o</sub> ditolak

Sumber: Lampiran 9 – 10 (data primer diolah 2015)

a. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dikatakan bahwa untuk pengujian variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai Beta ( $\beta$ ) sebesar 0,388 dengan *p-value* sebesar 0,007. Nilai *p-value* lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,007 < 0,05$ ), maka H<sub>o</sub> ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Variabel *Job Insecurity* (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pengujian variabel *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai Beta ( $\beta$ ) sebesar -0,110 dan nilai *p-value* sebesar 0,035. Karena nilai *p-value* lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,035 < 0,05$ ) maka H<sub>o</sub> ditolak. Dan demikian ada pengaruh signifikan negatif antara *Job insecurity* dan Kinerja Karyawan atau dapat disebut juga variabel bebas berpengaruh terbalik terhadap variabel terikat (Z)

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari hasil yang diperoleh, dapat dilihat bahwa pengujian variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai Beta ( $\beta$ ) sebesar -0,168 dengan *p-value* sebesar 0,030. Terdapat bahwa nilai *p-value* lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,030 < 0,05$ ) maka H<sub>o</sub> ditolak. Dapat disimpulkan bahwa antara variabel Lingkungan kerja dan *Turnover Intention* memiliki pengaruh negatif signifikan.

d. Pengaruh Variabel *Job Insecurity*(X<sub>2</sub>) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel 4. 12, dapat dilihat bahwa pengujian variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai Beta ( $\beta$ ) sebesar 0,025 dan



*p-value* sebesar 0,025. Karena nilai *p-value* lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,025 < 0,05$ ), maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.

e. Pengaruh Variabel Kinerja Karyawan (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hal perhitungan dan pengujian variabel Kinerja terhadap *Turnover Intention* terdapat nilai Beta ( $\beta$ ) sebesar  $-0,174$  dan nilai *p-value* sebesar  $-0,033$ . Dari hasil tersebut *p-value* lebih kecil daripada  $\alpha$  ( $0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel Kinerja dan *Turnover Intention*.

#### 4.5 Pembahasan

Secara umum dari hasil penelitian hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap hipotesis yang diajukan diterima. Hipotesis tersebut adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Z); *job insecurity* ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Z) dan lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y); *job insecurity* ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) serta kinerja (Z) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada *Royal Hotel n'lounge Jember*.

Pembahasan mengenai masing – masing hipotesis adalah sebagai berikut:

##### 4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hipotesis pertama ini asumsi yang diajukan dapat dikatakan terpenuhi, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,388. Demikian bahwa lingkungan kerja yang diukur dengan sepuluh indikator mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja baik dan bersahabat maka kinerja karyawan yang pasti meningkat. Hal tersebut mengingatkan bahwa setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan

lingkungan kerja yang baik sesuai dengan perkembangan teknologi yang sedang berkembang pesat ini, hal tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah dirancang terlebih dahulu. Melalui kinerja karyawan tujuan tersebut dapat dicapai, maka pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dilakukan secara asal – asalan namun butuh perhatian yang serius. Pengelolaan sumber daya manusia tersebut mulai dari lingkungan kerja yang dapat mendukung karyawan agar mempunyai kinerja yang bagus, menghindari karyawan dari kejenuhan pada saat bekerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan *Royal Hotel n'lounge Jember* diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang mendukung terciptanya peningkatan kinerja karyawan. Hasil dari jawaban responden menunjukkan bahwa 70% menyatakan bahwa lingkungan kerja pada *Royal Hotel n'lounge Jember* sudah cukup baik dan hal ini dibuktikan oleh jawaban responden yang sebagian besar mengatakan sangat setuju. Apabila lingkungan kerja memberikan kontribusi yang positif maka akan memberikan efek yang positif juga pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dalam lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang baik. Untuk itu, dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman agar karyawan dapat bekerja sehingga kinerjanya semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Ika Ruhana (2013) memperkuat bahwa lingkungan kerja yang terdapat dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan non berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja sangat penting dan secara nyata mempengaruhi kinerja karyawan. Mathis dan Jackson (2002:81) yang menyatakan bahwa *performance* atau kinerja (P) adalah hasil dari *ability* atau kemampuan (A) dikalikan dengan *effort* atau usaha (E) dikalikan dengan *support* atau dukungan (S) yang diwujudkan dalam rumusan  $P = A \times E \times S$ .

#### 4.5.2 Pengaruh *Job Insecuirty* terhadap Kinerja.

Dari hasil pengujian yang disimpulkan pada analisa hasil hipotesis terlihat bahwa pada penelitian ini *job insecurity* mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. menurut hasil *software spss job insecurity* mempunyai pengaruh sebesar  $-0,011$ , berarti antara kedua variabel mempunyai pengaruh tetapi pengaruh tersebut terbalik. Maksudnya adalah, karyawan pada *Royal Hotel n'lounge* semakin merasa tidak nyaman atau merasa terancam di tempatnya bekerja maka semakin menurun atau memburuk pula kinerjanya. Naum sebaliknya apabila tingak ketidakamanan kerjanya rendah/ menurun maka kinerjanya semakin meningkat.

Dari hasil perhitungan jawaban responden menyatakan bahwa 46% responden yang memberi jawaban setuju. Asumsi yang diajukan adalah beban kerja yang berlebihan, sering berpikir untuk mencari pekerjaan lain, merasa tidak jelas masa depannya apabila tetap bekerja di perusahaan itu. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian dari karyawan *Royal Hotel n'lounge Jember* ingin keluar dari situ apabila mereka menemukan pekerjaan yang lain. Demikian bahwa dari hasil perhitungan regresi dengan nilai koefisien  $-0,011$  dengan probabilitas sebesar 0,035. Dengan menggunakan taraf signifikasi 5% (0,05) diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05, berarti hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima ( $H_0 \neq 0$  dan  $H_a = 0$ ). Hal ini berarti *job insecurity* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja dan pengaruh tersebut adalah pengaruh terbalik.

Menurut Saylor dalam M. Hanafiah (2014) *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) seseorang. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja seorang karyawan akan mangalami penurunan apabila lingkungan kerja dan ketidakamanan kerjanya meningkat, hasil penelitian yang dilakukan Adhin Nugraha (2010) menemukan hasil yang sama dengan Farida (2003). Dalam penelitian ini pula sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu: ketidakaman kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; artinya bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan akan mengakibatkan penurunan kinerjanya.

#### 4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intentions*

Asumsi yang diajukan pada hipotesis ketiga terpenuhi, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja sebesar  $-0,168$  terhadap *turnover intention* dengan menggunakan taraf signifikansi 5% ( $0,05$ ) dan diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari pada  $0,05$  yaitu  $0,030$  ( $p\text{-value} < 0,05$ ;  $0,030 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima ( $H_0 = 0$ ;  $H_a \neq 0$ ). Hal ini berarti antara kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh negatif dan signifikan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada *Royal Hotel n'lounge Jember* diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi keinginan karyawan pindah kerja. Dalam penelitian ini dikatakan bahwa sementara ini lingkungan kerja di *Royal Hotel n'lounge Jember* ini terlihat masih normal menurut responden, karena sebagian besar dari responden memberikan tanggapan yang baik, namun terdapat dari hasil perhitungan hipotesis diperoleh pengaruh negatif dan signifikan, artinya apabila lingkungan kerja semakin baik dan tingkat keinginan karyawan untuk pindah kerja menurun namun sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak bersahabat atau menurun maka tingkat *turnover* akan meningkat. Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terbalik terhadap *turnover intention*, hal ini berarti bahwa pengelolaan lingkungan kerja di *Royal Hotel n'lounge Jember* tidak baik maka akan memberi dampak ke *turnover intention* karyawannya.

Sedarmayati (2011: 2), berpendapat bahwa: "Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Setiap karyawan pasti membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman



pada saat bekerja, tentu saja kinerja meningkat bila kontak psikologisnya dengan organisasi terpenuhi sehingga tidak ada kecemasan atau kekhawatiran dalam dirinya, sedangkan sebaliknya bila karyawan merasa terancam atau tidak aman dalam lingkungan kerjanya baik secara fisik maupun secara non fisik akan menimbulkan pikiran untuk berhenti atau mencari tempat kerja yang baru. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eddy Hari Setiawan (2003) dimana lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja menurun atau memburuk maka keinginan untuk berpindah kerja semakin meningkat.

#### 4.5.4 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intentions*.

Dari hasil pengujian yang disimpulkan pada analisa hasil uji hipotesis terlihat bahwa pada penelitian ini *job insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini juga dapat dibuktikan dari hasil uji melalui software spss yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,025 atau lebih kecil dari 5% sehingga berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah.

Menurut Mobley (2000), ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor – faktor tersebut diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity*. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur ketidakamanan kerja adalah beban kerja, ketidakjelasan peran dalam organisasi, kesempatan untuk naik jabatan dan lingkungan sekitar. Jelas bahwa apabila karyawan beban kerja yang lewat batas akan menyebabkan kecemasan dan tidak puas hingga mikir untuk berhenti atau meninggalkan tempat mereka bekerja. Selain itu kesempatan untuk naik jabatan dan kejelasan peran juga mempengaruhi intensi berpindah karyawan. Maka manajemen dalam suatu organisasi khususnya pengelolaan sumber daya manusia harus diperhatikan betul karena sumber daya manusia adalah roda penggerak kelancaran kegiatan organisasi. *Job Insecurity* adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki rasa tidak aman terhadap pekerjaan yang ia miliki. Rasa tidak aman itu bisa timbul karena adanya



ancaman akan kehilangan dari pekerjaan tersebut ataupun kehilangan terhadap dimensi dari pekerjaan itu sendiri. Untuk mengatasi masalah *job insecurity* perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk mencegah karyawannya pergi atau meninggalkan perusahaan terutama karyawan yang berkualitas dan menjadi tulang punggung perusahaan.

Perusahaan akan memberikan segalanya untuk melindungi karyawan yang sangat berperan penting dalam aktivitas keseharian perusahaan, karena karyawan yang merasa dibutuhkan perusahaan akan berusaha mengancam pergi dengan alasan ingin mendapat penghasilan yang lebih menarik dan memberikan keamanan untuk jaminan kehidupannya (Harnoto, 2002). Dengan terpenuhinya sebagian besar kebutuhannya, karyawan tidak mungkin berpikir untuk beralih ke perusahaan lain. Dengan situasi yang demikian *job insecurity* tidak akan mempengaruhi niat pergi atau *turnover intentions* seorang karyawan sehingga perusahaan dan karyawan selalu berhubungan baik dengan kondisi yang saling membutuhkan satu sama lainnya. Karyawan di *Royal hotel n'lounge* cenderung ingin memelihara karirnya untuk jangka waktu yang panjang, mereka juga percaya bahwa perusahaan tempatnya bekerja akan mampu memenuhi tujuan hidupnya, selain itu lingkungan kerja yang kondusif membuat mereka betah bekerja sehingga *job insecurity* yang ada akan diabaikan, oleh karena itu *job insecurity* yang dialami karyawan Royal Hotel n'lounge Jember memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions*.

Bila timbul sesuatu yang dirasakan karyawan sebagai ancaman terhadap aspek tertentu dari pekerjaan, ia akan menganggap bahwa organisasi telah lalai dalam memenuhi kontrak psikologis di antara mereka sehingga membawa pengaruh negatif terhadap loyalitasnya terhadap organisasi (Romzek 1985) dalam AA Toly (2004). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Toly (2004) mendukung bahwa karyawan semakin merasa tidak aman dalam tempat kerjanya, mulai timbul rasa ingin pindah. Dari *job insecurity* yang dirasakan karyawan konflik peran (Katz dan Kahn 1978), ketidakjelasan peran (Greenhalgh dan Rosenblatt 1984) dan *locus of control* (Anderson et. al. 1977). *job insecurity* dengan asumsi dasar bahwa jika seorang karyawan kemudian merasakan konflik peran, akan

timbul kecemasan bahwa organisasi akan memberi pandangan negatif terhadap kelalaian dirinya sehubungan dengan kontrak psikologis antara mereka yang terjalin sejak karyawan diterima di perusahaan.

#### 4.5.5 Pengaruh Kinerja Terhadap *Turnover Intentions*.

Asumsi yang diajukan pada hipotesis kelima ini diperoleh nilai koefisien sebesar  $-0,174$  dengan nilai signifikansi sebesar  $-0,033$ . Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) yang berarti  $p$  – value lebih kecil dari 0,05 artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa Kinerja berpengaruh negatif signifikan terhadap niat berpindah karyawan pada Royal Hotel n'lounge Jember. Dalam hal ini terdapat bahwa apabila kinerja karyawan meningkat maka tingkat niat berpindah akan menurun.

Keinginan berpindah kerja yang ada pada diri karyawan sangat mengganggu kinerja yang bersangkutan yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Niat berpindah merupakan gejala awal terjadinya turnover pegawai. Apabila ini terjadi akan dapat mengganggu stabilitas operasi perusahaan dan menimbulkan konsekuensi biaya tidak sedikit seperti rekrutemen, biaya pelatihan, dan lain – lainnya. Zimmerman dan Darnold (2009) menunjukkan bahwa kinerja dan niat berpindah berkorelasi negatif. Kinerja secara langsung mempengaruhi motivasi karyawan untuk mencari pekerjaan lain, dan karyawan berkinerja tinggi meninggalkan pekerjaan lebih mudah karyawan yang berkinerja yang rendah. Jelas bahwa kinerja karyawan dapat mempengaruhi langsung niat berpindah dalam suatu organisasi. Dan kinerja karyawan bisa meningkat atau menurun melalui banyak faktor, misalnya lingkungan kerja yang buruk, ketidakamanan kerja dan lain sebagainya. Maka manajer di *Royal Hotel n'lounge Jember* harus waspada dalam mengelola karyawannya karena apabila karyawan merasa bosan, tidak aman dan sebagainya akan mengakibatkan turunnya kinerja sehingga berakhir dengan niatnya berpindah.

## BAB V. PENUTUP

### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pengaruh lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja dan *turnover intentions* karyawan dapat diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Royal Hotel n'lounge Jember*.
- b. *Job Insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Royal Hotel n'lounge Jember*.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada *Royal Hotel n'lounge Jember*.
- d. *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada *Royal Hotel n'lounge Jember*.
- e. Kinerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada *Royal Hotel n'lounge Jember*.

### 1.2 Saran

Penting bagi pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menjaga perasaan karyawan sehingga akan meminimalkan kemungkinan timbulnya *job insecurity* terhadap diri seorang karyawan. Memelihara hubungan dengan karyawan seperti ini bisa dilakukan dengan berbagai cara, misalnya: memberikan gaji atau upah yang sesuai dengan keinginan karyawan serta memberikan tunjangan rekreasi, jaminan sosial terhadap karyawan *Royal Hotel n'lounge Jember*. Cara lain yang bisa dilakukan adalah dengan memenuhi aspirasi karyawan seperti memberi kesempatan karyawan untuk menggelar dan memimpin conference, workshop, jumpa pers artis atau even – even lain yang bisa digelar di hotel, sehingga dengan beberapa cara itu karyawan selalu merasa dilibatkan oleh manajemen *Royal Hotel. n'lounge Jember* Dengan melakukan cara tersebut, diharapkan dapat meminimalkan atau menghindarkan

karyawan dari *turnover intentions* dan meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan. Karyawan diharapkan dapat menjalin komunikasi yang mengarah pada keharmonisan dalam bekerja baik dengan pimpinan maupun dengan karyawan lainnya sehingga akan meningkatkan kadar komitmen organisasi dan menurunkan tingkat ketidakamanan kerja dan keinginan untuk berpindah kerja yang selama ini ada dalam diri karyawan.

Setiap perusahaan pasti menginginkan kesuksesan jadi untuk mencapai kesuksesan tersebut maka pemeliharaan sumber daya manusia harus benar – benar diutamakan sehingga mempunyai kualitas yang baik dan memuaskan khususnya dalam bidang pelayanan seperti yang ada di Hotel. Karyawan yang mempunyai keterampilan baik harus dibeikan kesempatan untuk naik jabatan atau diberi penghargaan yang sepatutnya, penjagaan lingkungan kerja agar selalu kondusif dan menyenangkan sehingga tingkat ketidakamanan kerja menurun dan tentu saja kinerja karyawan akan meningkat dan pada akhirnya mereka tidak akan berpikir untuk meninggalkan tempat kerjanya. Tentu saja hal tersebut bergantung pada pimpinan, semua ada di tangan pimpinan jadi harus mampu membawa karyawan sesuai dengan visi dan misi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



**DAFTAR PUSTAKA.**

- Arikunto, S. 1993. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Alumni Bandung.
- A.R. Elangovan. 2001. *Causal Ordering Of Stress, Statisfaction and Commitment, and Intention to Quit: a Structural Equation Analys, Leadership and Organization Development Journal* Vol. 22 No. 4
- Ajzen. 2006. *Attitude, Personality, & Behavior*. Open University Press.
- Andy Putranda Oemboe Pangat. 2013. *Analisis pengaruh job insecurity terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional serta dampaknya terhadap kinerja karyawan outsourcing pt upaya kelola Profitama*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Tahun XXIII, No. 2 Agustus 2013.
- Bernardin, H. John & Russel, Joyce E.A. 1993. *Human Resource Management*. Singapore: MacGraw Hill Inc.
- Duwi, Priyanto. 2009. *Belajar Olah Data Dengan SPSS*. ANDI, Yogyakarta
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Erlangga, Jakarta.
- Hartono. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, PT. Prehallindo, Jakarta
- Hassan. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta, Bumi. Aksara
- Hanafiah, Mohammad. 2014. *Jurnal Psikologi: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidaknyamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau: 1 (3)*. Hal 303-312.
- Intiyas Utami, Nur Endah Sumiwi Bonussyeani. 2009: *Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja*, Jurnal akun tansi dan Keuangan Indonesia, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. Volume 06 Nomor 01.
- Jaky. 2010. *Job Satisfaction, Work Performance and Turnover Intention: A Study on Chinese Family Enterprises*



- Keiza, Allinda dan Deborah. 2015. *Pengaruh schedule flexibility terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara di surabaya plaza hotel*. Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra Surabaya. Indonesia
- Khaerul Umam. 2010, *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Kuncoro, M.. 2003, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*, Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maria Ulfa, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana, 2013, *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo)*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 1 No.1 1-11.
- Mathis, Robert L; Jackson, John Harold. 2002. *Human Resources Management*. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Mega Arum Yunanda. 2012.:*Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada perum jasa tirta i malang bagian laboratorium kualitas air)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Nazir M. 2005. *Metode Penelitian*. Cetakan Pertama. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Pasewark, W. R., & Strawser, J. R. 2001. *The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment. Behavioral Research in Accounting*, Vol. 8; p 91-113.
- Robbins, Stephen. P.. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih bahasa: Hadyana. Preinhallindo, Jakarta.
- Riady, Hanes. 2007. *Interaksi Nilai-Nilai Organisasi dan Kepemimpinan dalam Membentuk Lingkungan Kerja Berkualitas pada Bank BUMN di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Perusahaan, Vol.14 No.1 Edisi Maret.
- Ridwan dan Akdon. 2009. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, cetakan ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit: Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti. 2002. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju.

- Sedarmayati. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Suhartono. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Santoso. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sarooj Noor, Nazia. 2008. *Maad:International jurnal of business and manajement Vol 3 No. 11 November 08*. Faculty of Business Administration and Management Sciences, Army Public College of Management Sciences, Rawalpindi, Pakistan Ordnance Road, Near Ordnance Officers Mess, Rawalpindi Pakistan.
- Swastha dan Sukotjo. 2004. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Shanti Ike Wardani, Sutrisno, Rudy Eko Pramono. 2014. *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah*. Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ).
- Shaw, J. D., Delery, J. E., Jenkins, G. D. Jr., and Gupta. N.1998:. *An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover*. Academy of Management , University of Arkansas, Journal, 41 No. 5: 511–525.
- Umar Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT SUN

Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan..* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

[www.proquest.com](http://www.proquest.com). 2010. *Job insecurity, turnover intention and psychological distress: The mediating effect of job satisfaction and trust in management*

Yarnest. 2003. *Panduan Aplikasi Statistik*. Edisi Pertama. Malang: Penerbit Dioma.

**Web:**

<http://adaddanuartablogspot.blogspot.com/2014/11/lingkungan-kerja-menurut-para-ahli.html> [dikases pada tanggal 23/02/2015 jam 1:02 wib]

<http://xerma.blogspot.com/2014/04/pengertian-job-insecurity-menurut-para.html>. [diakses pada tanggal 24/02/2015 jam 20:56 wib].

<http://mutiaralumpur.blogspot.com/2011/12/intensi-keluar-turnover-intensions.html#ixzz3Sh5wKN7Z> [diakses pada tanggal 25/02/2015: 2:55 wib]



*Job Insecurty (X2)*

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	$\Sigma X2$
1	5	5	5	5	20
2	4	4	4	4	16
3	4	5	4	4	17
4	5	5	5	4	19
5	5	5	5	5	20
6	4	5	4	5	18
7	5	5	5	5	20
8	5	5	3	5	18
9	5	5	5	5	20
10	4	4	4	5	17
11	4	4	4	4	16
12	5	5	5	5	20
13	4	5	4	5	18
14	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	20
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	5	4	4	4	17
19	5	5	5	5	20
20	4	4	4	2	14
21	5	5	5	5	20
22	4	4	4	4	16
23	5	5	5	5	20
24	5	5	5	5	20
25	5	5	5	5	20
26	4	5	4	5	18
27	5	5	5	5	20
28	4	4	4	4	16
29	5	5	5	5	20
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	5	4	4	5	18
33	5	5	5	5	20
34	5	5	5	5	20
35	5	5	5	5	20
36	4	4	4	4	16
37	5	4	4	4	17
38	5	5	5	5	20
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16
41	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	16
43	5	5	5	5	20
44	5	5	5	5	20
45	4	4	4	4	16
46	4	4	4	4	16
47	4	5	5	5	19
48	5	4	4	5	18



**Kinerja Karyawan (Z)**

No	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	$\Sigma Z$
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	5	4	4	4	4	21
4	5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25
6	4	5	5	5	4	23
7	4	4	4	4	2	18
8	4	4	4	2	3	17
9	5	5	5	5	4	24
10	3	5	5	5	5	23
11	4	5	5	5	5	24
12	5	2	5	4	5	21
13	5	5	3	4	4	21
14	2	4	4	4	4	18
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	5	4	24
19	5	5	5	5	5	25
20	5	1	5	5	5	21
21	5	5	4	4	5	23
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	4	24
24	4	2	4	4	4	18
25	4	5	2	5	3	19
26	5	5	5	4	5	24
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	2	4	18
29	4	3	5	4	5	21
30	2	4	2	4	2	14
31	5	5	5	4	4	23
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	3	4	19
34	4	4	4	4	4	20
35	4	3	3	2	2	14
36	4	4	5	5	5	23
37	5	5	5	5	5	25
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	5	4	21
40	5	5	5	5	5	25
41	4	4	4	4	4	20
42	2	3	4	4	4	17
43	4	5	5	5	4	23
44	5	4	5	4	5	23
45	5	4	4	4	5	22
46	5	5	5	5	5	25
47	4	4	4	4	5	21
48	3	3	4	4	4	18

*Turnover Intention (Y)*

No	Y1	Y2	Y3	Y4	$\Sigma Y$
1	5	5	5	5	20
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	4	5	4	5	18
5	5	5	5	5	20
6	4	4	5	5	18
7	4	5	4	5	18
8	4	4	3	4	15
9	5	5	5	5	20
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	5	17
12	5	5	5	5	20
13	4	5	4	5	18
14	5	5	5	5	20
15	3	5	5	5	18
16	4	4	4	3	15
17	4	4	4	4	16
18	4	3	4	4	15
19	5	5	5	5	20
20	4	4	4	4	16
21	2	3	4	4	13
22	5	5	5	5	20
23	3	4	4	4	15
24	2	4	3	4	13
25	2	2	3	4	11
26	1	2	1	4	8
27	3	4	4	1	12
28	4	4	4	4	16
29	4	5	5	5	19
30	2	4	4	4	14
31	4	4	4	5	17
32	3	4	3	4	14
33	2	2	4	4	12
34	5	5	5	5	20
35	4	4	4	4	16
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	2	4	5	4	15
40	4	5	4	5	18
41	4	4	4	4	16
42	5	5	5	5	20
43	3	3	3	4	13
44	5	5	5	5	20
45	4	5	4	5	18
46	5	5	5	5	20
47	2	4	4	4	14
48	4	4	4	5	17

**LAMPIRAN 1****Uji Destribusi Variabel X1 (Lingk. Kerja)****Statistics**

		X1per t1	X1pert 2	X1pert 3	X1pert 4	X1pert 5	X1pert 6	X1pert 7	X1pert 8	X1pert 9	X1per t10
<b>N</b>	Valid	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Mean</b>		4,6042	4,5625	4,5833	4,6458	4,5208	4,5417	4,6042	4,5417	4,5833	4,5625
<b>Std. Error of Mean</b>		,07730	,09371	,07783	,07585	,08927	,08400	,07730	,08400	,08333	,08372
<b>Std. Deviation</b>		,53553	,64926	,53924	,52550	,61849	,58194	,53553	,58194	,57735	,58003
<b>Variance</b>		,287	,422	,291	,276	,383	,339	,287	,339	,333	,336
<b>Range</b>		2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
<b>Minimum</b>		3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
<b>Maximum</b>		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

**Frequency Table****X1pert1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,1	2,1	2,1
	4,00	17	35,4	35,4	37,5
	5,00	30	62,5	62,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**X1pert2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,1	2,1	2,1
	3,00	1	2,1	2,1	4,2
	4,00	16	33,3	33,3	37,5
	5,00	30	62,5	62,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**X1pert3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,1	2,1	2,1
	4,00	18	37,5	37,5	39,6
	5,00	29	60,4	60,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X1pert4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,1	2,1	2,1
4,00	15	31,3	31,3	33,3
5,00	32	66,7	66,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X1pert5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	6,3	6,3	6,3
4,00	17	35,4	35,4	41,7
5,00	28	58,3	58,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X1pert6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	4,2	4,2	4,2
4,00	18	37,5	37,5	41,7
5,00	28	58,3	58,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X1pert7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,1	2,1	2,1
4,00	17	35,4	35,4	37,5
5,00	30	62,5	62,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X1pert8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	4,2	4,2	4,2
4,00	18	37,5	37,5	41,7
5,00	28	58,3	58,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X1pert9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	4,2	4,2	4,2
4,00	16	33,3	33,3	37,5
5,00	30	62,5	62,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X1pert10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	4,2	4,2	4,2
4,00	17	35,4	35,4	39,6
5,00	29	60,4	60,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

### Uji Destribusi Frekuensi Variabel X2 (*Job insecurity*)

Statistics

	X2pert1	X2pert2	X2pert3	X2pert4
N Valid	48	48	48	48
Missing	0	0	0	0
Mean	3,8750	3,8542	3,8333	3,8125
Std. Deviation	,95928	,94508	,95279	,93754
Variance	,920	,893	,908	,879
Range	4,00	4,00	4,00	4,00
Minimum	1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum	5,00	5,00	5,00	5,00

### Frequency Table

X2pert1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,1	2,1	2,1
2,00	3	6,3	6,3	8,3
3,00	10	20,8	20,8	29,2
4,00	21	43,8	43,8	72,9
5,00	13	27,1	27,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X2pert2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,1	2,1	2,1
2,00	3	6,3	6,3	8,3
3,00	10	20,8	20,8	29,2
4,00	22	45,8	45,8	75,0
5,00	12	25,0	25,0	100,0
Total	48	100,0	100,0	



X2pert3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,1	2,1	2,1
2,00	3	6,3	6,3	8,3
3,00	11	22,9	22,9	31,3
4,00	21	43,8	43,8	75,0
5,00	12	25,0	25,0	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X2pert4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,1	2,1	2,1
2,00	3	6,3	6,3	8,3
3,00	11	22,9	22,9	31,3
4,00	22	45,8	45,8	77,1
5,00	11	22,9	22,9	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Uji Destribusi Frekuensi Variabel Z (Kinerja Karyawan)

Statistics

	Zpert1	Zpert2	Zpert3	Zpert4	Zpert5
N Valid	48	48	48	48	48
Missing	0	0	0	0	0
Mean	3,9583	3,9583	3,7708	4,0000	3,8333
Std. Deviation	,92157	,89819	1,03635	,89917	,90703
Variance	,849	,807	1,074	,809	,823
Range	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00
Minimum	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00
Maximum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Frequency Table

Zpert1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	8,3	8,3	8,3
3,00	9	18,8	18,8	27,1
4,00	20	41,7	41,7	68,8
5,00	15	31,3	31,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Zpert2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	4	8,3	8,3	8,3
3,00	8	16,7	16,7	25,0
Valid 4,00	22	45,8	45,8	70,8
5,00	14	29,2	29,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Zpert3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	2	4,2	4,2	4,2
2,00	5	10,4	10,4	14,6
Valid 3,00	5	10,4	10,4	25,0
4,00	26	54,2	54,2	79,2
5,00	10	20,8	20,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Zpert4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	4	8,3	8,3	8,3
3,00	7	14,6	14,6	22,9
Valid 4,00	22	45,8	45,8	68,8
5,00	15	31,3	31,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Zpert5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	5	10,4	10,4	10,4
3,00	9	18,8	18,8	29,2
Valid 4,00	23	47,9	47,9	77,1
5,00	11	22,9	22,9	100,0
Total	48	100,0	100,0	

**Uji Destribusi Frekuensi Variabel Y (*Turnover Intention*)**

**Statistics**

		Ypert1	Ypert2	Ypert3	Ypert4
N	Valid	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,6250	3,6250	3,6042	3,6042
Std. Deviation		1,16006	1,16006	,84399	1,19822
Variance		1,346	1,346	,712	1,436
Range		4,00	4,00	4,00	4,00
Minimum		1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00

**Ypert1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	6,3	6,3	6,3
	2,00	5	10,4	10,4	16,7
	3,00	11	22,9	22,9	39,6
	4,00	17	35,4	35,4	75,0
	5,00	12	25,0	25,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Ypert2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	6,3	6,3	6,3
	2,00	5	10,4	10,4	16,7
	3,00	11	22,9	22,9	39,6
	4,00	17	35,4	35,4	75,0
	5,00	12	25,0	25,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**Ypert3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,1	2,1	2,1
	2,00	3	6,3	6,3	8,3
	3,00	15	31,3	31,3	39,6
	4,00	24	50,0	50,0	89,6
	5,00	5	10,4	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Ypert4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	4	8,3	8,3	8,3
2,00	4	8,3	8,3	16,7
3,00	11	22,9	22,9	39,6
4,00	17	35,4	35,4	75,0
5,00	12	25,0	25,0	100,0
Total	48	100,0	100,0	

## Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingk. Kerja	Job Insecuirty	Kinerja Karyawan	Turnover Intention
N		48	48	48	48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	41,31	15,75	20,31	16,08
	Std. Deviation	4,990	1,744	2,511	2,743
Most Extreme Differences	Absolute	,118	,131	,108	,113
	Positive	,095	,131	,071	,077
	Negative	-,118	-,099	-,108	-,113
Kolmogorov-Smirnov Z		,817	,904	,747	,782
Asymp. Sig. (2-tailed)		,517	,387	,631	,574

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Lampiran 2

## UJI VALIDITAS LINGK. KERJA (X1)

		Correlations									
		X1 PERT1	X1 PERT 2	X1 PERT 3	X1 PERT 4	X1 PERT 5	X1 PERT 6	X1 PERT 7	X1 PERT 9	X1 PERT 10	X1 TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.532**	.596**	.625**	.507**	.498**	.629**	.556**	.664**	.722**
PERT 1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1	Pearson Correlation	.532**	1	.744**	.783**	.632**	.753**	.776**	.695**	.667**	.843**
PERT 2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1	Pearson Correlation	.596**	.744**	1	.895**	.728**	.802**	.890**	.797**	.765**	.930**
PERT 3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1	Pearson Correlation	.625**	.783**	.895**	1	.776**	.780**	.928**	.836**	.807**	.952**
PERT 4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1	Pearson Correlation	.507**	.632**	.728**	.776**	1	.618**	.764**	.680**	.649**	.812**
PERT 5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1	Pearson Correlation	.498**	.753**	.802**	.780**	.618**	1	.771**	.749**	.654**	.843**
PERT 6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1	Pearson Correlation	.629**	.776**	.890**	.928**	.764**	.771**	1	.832**	.801**	.946**
PERT 7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1	Pearson Correlation	.556**	.695**	.797**	.836**	.680**	.749**	.832**	1	.715**	.876**
PERT 9	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1	Pearson Correlation	.664**	.667**	.765**	.807**	.649**	.654**	.801**	.715**	1	.862**
PERT 10	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1	Pearson Correlation	.722**	.843**	.930**	.952**	.812**	.843**	.946**	.876**	.862**	1
JUMLA	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
H	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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



**LAMPIRAN 3****UJI VALIDITAS JOB INSECURITY (X2)**

		<b>Correlations</b>				
		X2 PERT 1	X2 PERT 2	X2 PERT 3	X2 PERT 4	X2 JUMLAH
X2 PERT 1	Pearson Correlation	1	.622**	.672**	.610**	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48
X2 PERT 2	Pearson Correlation	.622**	1	.719**	.713**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48
X2 PERT 3	Pearson Correlation	.672**	.719**	1	.548**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48
X2 PERT 4	Pearson Correlation	.610**	.713**	.548**	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48
X2 JUMLAH	Pearson Correlation	.839**	.887**	.852**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48

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

**LAMPIRAN 4****UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Z)**

		Correlations					
		Z PERT 1	Z PERT 2	Z PERT 3	Z PERT 4	Z PERT 5	Z JUMLAH
Z1 PERT 1	Pearson Correlation	1	.279	.464**	.267	.464**	.698**
	Sig. (2-tailed)		.055	.001	.067	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48
Z1 PERT 2	Pearson Correlation	.279	1	.161	.378**	.143	.585**
	Sig. (2-tailed)	.055		.273	.008	.333	.000
	N	48	48	48	48	48	48
Z1 PERT 3	Pearson Correlation	.464**	.161	1	.443**	.691**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.001	.273		.002	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48
Z PERT 4	Pearson Correlation	.267	.378**	.443**	1	.479**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.067	.008	.002		.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48
Z PERT 5	Pearson Correlation	.464**	.143	.691**	.479**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.001	.333	.000	.001		.000
	N	48	48	48	48	48	48
Z JUMLAH	Pearson Correlation	.698**	.585**	.761**	.722**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48

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

**LAMPIRAN 5****UJI VALIDITAS TURNOVER INTENTION (Y)**

		Correlations				
		Y PERT 1	Y PERT 2	Y PERT 3	Y PERT 4	Y JUMLAH
Y PERT 1	Pearson Correlation	1	.753**	.684**	.519**	.901**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48
Y PERT 2	Pearson Correlation	.753**	1	.716**	.540**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48
Y PERT 3	Pearson Correlation	.684**	.716**	1	.454**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000
	N	48	48	48	48	48
Y PERT 4	Pearson Correlation	.519**	.540**	.454**	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000
	N	48	48	48	48	48
Y JUMLAH	Pearson Correlation	.901**	.895**	.844**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48

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

**Lampiran 6****UJI RELIABILITAS VARIABEL LINGK. KERJA (X1)****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	35.0
	Excluded <sup>a</sup>	89	65.0
	Total	137	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	9

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X1 PERT 1	4.60	.536	48
X1 PERT 2	4.56	.649	48
X1 PERT 3	4.58	.539	48
X1 PERT 4	4.65	.526	48
X1 PERT 5	4.52	.618	48
X1 PERT 6	4.54	.582	48
X1 PERT 7	4.60	.536	48
X1 PERT 9	4.58	.577	48
X1 PERT 10	4.56	.580	48

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1 PERT 1	<b>36.60</b>	<b>16.670</b>	<b>.647</b>	<b>.960</b>
X1 PERT 2	<b>36.65</b>	<b>15.297</b>	<b>.801</b>	<b>.954</b>
X1 PERT 3	<b>36.63</b>	<b>15.644</b>	<b>.903</b>	<b>.948</b>
X1 PERT 4	<b>36.56</b>	<b>15.613</b>	<b>.938</b>	<b>.947</b>
X1 PERT 5	<b>36.69</b>	<b>15.666</b>	<b>.763</b>	<b>.955</b>
X1 PERT 6	<b>36.67</b>	<b>15.716</b>	<b>.809</b>	<b>.953</b>
X1 PERT 7	<b>36.60</b>	<b>15.563</b>	<b>.931</b>	<b>.947</b>
X1 PERT 9	<b>36.63</b>	<b>15.601</b>	<b>.844</b>	<b>.951</b>
X1 PERT 10	<b>36.65</b>	<b>15.680</b>	<b>.820</b>	<b>.952</b>

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
<b>41.21</b>	<b>19.785</b>	<b>4.448</b>	<b>9</b>



**LAMPIRAN 7****UJI RELIABILITAS VARIABEL (X2)****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	35.0
	Excluded <sup>a</sup>	89	65.0
	Total	137	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	4

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X2 PERT 1	4.54	.504	48
X2 PERT 2	4.56	.501	48
X2 PERT 3	4.44	.542	48
X2 PERT 4	4.54	.617	48

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2 PERT 1	13.54	2.126	.722	.846
X2 PERT 2	13.52	2.042	.800	.818
X2 PERT 3	13.65	2.021	.730	.842
X2 PERT 4	13.54	1.871	.703	.859

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.08	3.440	1.855	4

**LAMPIRAN 8****UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Z)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	35.0
	Excluded <sup>a</sup>	89	65.0
	Total	137	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Z1 PERT 1	4.25	.812	48
Z1 PERT 2	4.19	.915	48
Z1 PERT 3	4.31	.748	48
Z PERT 4	4.25	.786	48
Z PERT 5	4.23	.805	48

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1 PERT 1	16.98	5.595	.501	.699
Z1 PERT 2	17.04	5.956	.311	.777
Z1 PERT 3	16.92	5.482	.610	.662
Z PERT 4	16.98	5.553	.543	.684
Z PERT 5	17.00	5.277	.610	.658

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.23	8.180	2.860	5

**LAMPIRAN 9****UJI RELIABILITAS VARIABEL TURNOVER INTENTION (Y)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	35.0
	Excluded <sup>a</sup>	89	65.0
	Total	137	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	4

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y PERT 1	3.83	1.078	48
Y PERT 2	4.25	.838	48
Y PERT 3	4.21	.798	48
Y PERT 4	4.44	.741	48

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y PERT 1	12.90	4.053	.776	.801
Y PERT 2	12.48	4.893	.806	.780
Y PERT 3	12.52	5.276	.729	.814
Y PERT 4	12.29	5.998	.561	.874

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.73	8.585	2.930	4

**LAMPIRAN 10****Analisis Regresi Linear Berganda Jalur 1****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839(a)	,651	,613	1,69416894

a Predictors: (Constant), Zscore: X2Rata-rata, Zscore: X1 Rata-rata

**ANOVA (b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,095	2	3,547	4,000	,025(a)
	Residual	39,905	45	,887		
	Total	47,000	47			

a Predictors: (Constant), Zscore: X2Rata-rata, Zscore: X1 Rata-rata

b Dependent Variable: Zscore: Z Rata-rata

**Coefficients (a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,568	1,146		2,534	,018
	Zscore: X1 Rata-rata	-,388	,138	,388	-2,816	,007
	Zscore: X2Rata-rata	,211	,132	-,011	,083	,035

a Dependent Variable: Zscore: Z Rata-rata

## LAMPIRAN 11

## Analisis Regresi Linear Berganda Jalur 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785(a)	,581	,519	1,09906960

a Predictors: (Constant), Zscore: Z Rata-rata, Zscore: X2Rata-rata, Zscore: X1 Rata-rata

ANOVA (b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,815	3	1,272	1,296	,004(a)
	Residual	43,185	44	,981		
	Total	47,000	47			

a Predictors: (Constant), Zscore: Z Rata-rata, Zscore: X2Rata-rata, Zscore: X1 Rata-rata

b Dependent Variable: Zscore: Y Rata-rata

Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.276	1,143		,000	,122
	Zscore: X1 Rata-rata	-,168	,157	-,168	-1,072	,030
	Zscore: X2Rata-rata	,025	,145	,025	,171	,025
	Zscore: Z Rata-rata	-,174	,157	-,174	-1,110	-,033

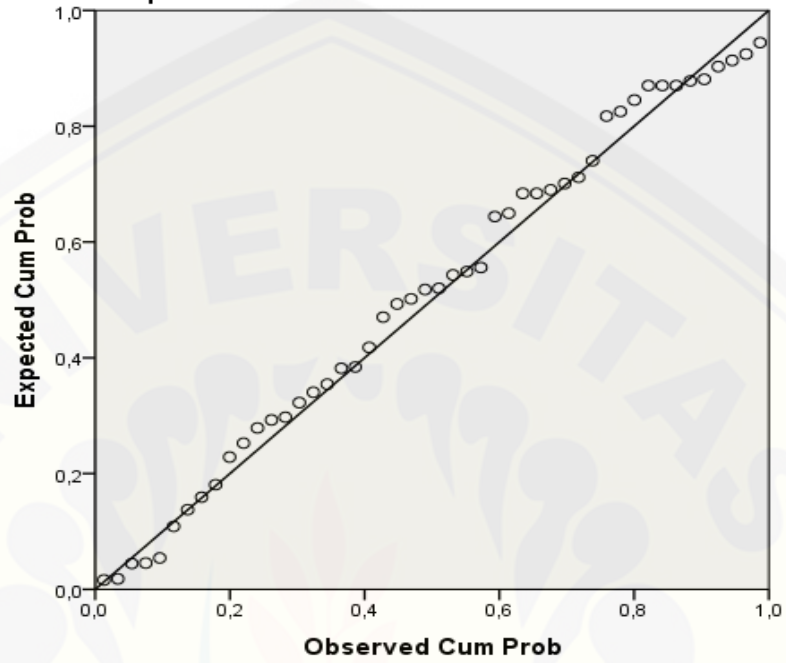
a Dependent Variable: Zscore: Y Rata-rata



### LAMPIRAN 11 Uji Normalitas Jalur 2 Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

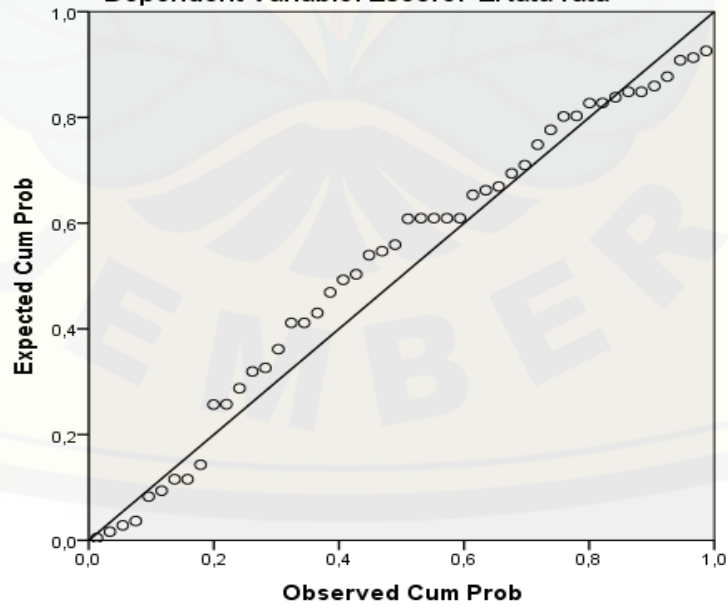
Dependent Variable: Zscore: YRata-rata



### Uji Normalitas Jalur 1 Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Zscore: ZRata-rata



**Lampiran 12 Uji Multikolinieritas Jalur 1**

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore: X1 Rata-rata	,996	1,004
	Zscore: X2Rata-rata	,996	1,004

a Dependent Variable: Zscore: Z Rata-rata

**Coefficient Correlations (a)**

Model			Zscore:	Zscore: X1
			X2Rata-rata	Rata-rata
1	Correlations	Zscore: X2Rata-rata	1,000	,065
		Zscore: X1 Rata-rata	,065	1,000
	Covariances	Zscore: X2Rata-rata	,019	,001
		Zscore: X1 Rata-rata	,001	,019

a Dependent Variable: Zscore: Z Rata-rata

**Collinearity Diagnostics (a)**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Zscore: X1 Rata-rata	Zscore: X2Rata-rata
1	1	1,065	1,000	,00	,47	,47
	2	1,000	1,032	1,00	,00	,00
	3	,935	1,067	,00	,53	,53

a Dependent Variable: Zscore: Z Rata-rata

**Residuals Statistics (a)**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-,3445125	1,0605572	,0000000	,38853089	48
Residual	-2,26110268	1,63842154	,00000000	,92143570	48
Std. Predicted Value	-,887	2,730	,000	1,000	48
Std. Residual	-2,401	1,740	,000	,978	48

a Dependent Variable: Zscore: Z Rata-rata

**LAMPIRAN 13 Uji Multikolinieritas Jalur 2**

**Coefficients (a)**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore: X1 Rata-rata	,847	1,181
	Zscore: X2Rata-rata	,996	1,984
	Zscore: Z Rata-rata	,849	1,178

a Dependent Variable: Zscore: Y Rata-rata

**Coefficient Correlations (a)**

Model		Zscore: Z Rata-rata	Zscore: X2Rata-rata	Zscore: X1 Rata-rata	
1	Correlations	Zscore: Z Rata-rata	1,000	-,012	
		Zscore: X2Rata-rata	-,012	1,000	
		Zscore: X1 Rata-rata	,387	,055	1,000
	Covariances	Zscore: Z Rata-rata	,025	,000	,010
		Zscore: X2Rata-rata	,000	,021	,001
		Zscore: X1 Rata-rata	,010	,001	,025

a Dependent Variable: Zscore: Y Rata-rata

**Collinearity Diagnostics (a)**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Zscore: X1 Rata-rata	Zscore: X2Rata-rata	Zscore: Z Rata-rata
1	1	1,401	1,000	,00	,30	,02	,29
	2	1,000	1,184	1,00	,00	,00	,00
	3	,988	1,191	,00	,01	,97	,02
	4	,611	1,515	,00	,70	,00	,69

a Dependent Variable: Zscore: Y Rata-rata

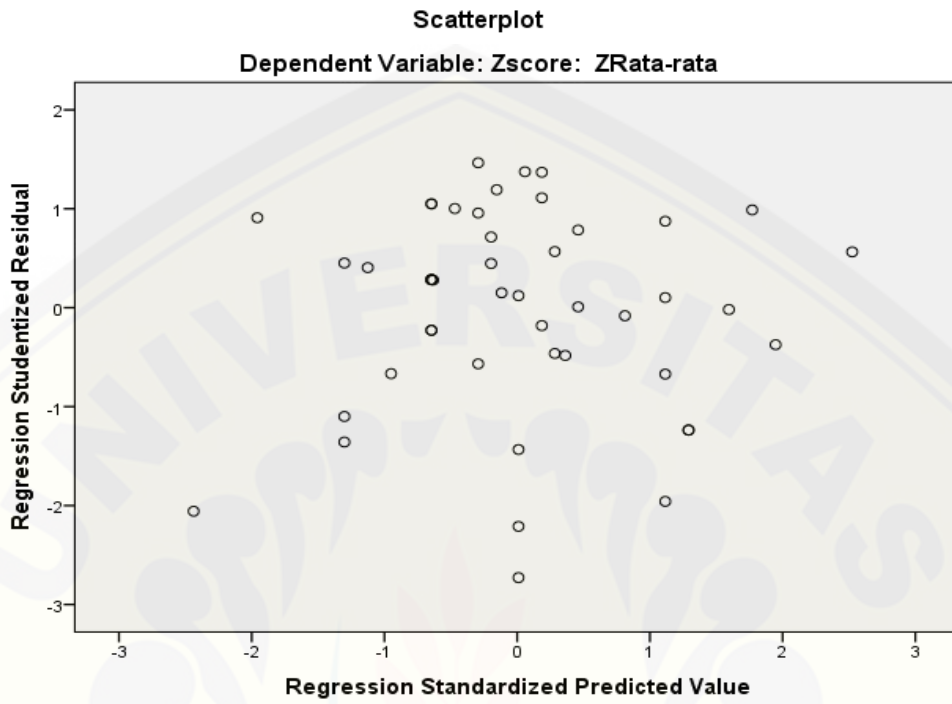
**Residuals Statistics (a)**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-,6097680	,7234106	,0000000	,28491932	48
Residual	-3,10672998	1,49009955	,00000000	,95855150	48
Std. Predicted Value	-2,140	2,539	,000	1,000	48
Std. Residual	-3,136	1,504	,000	,968	48

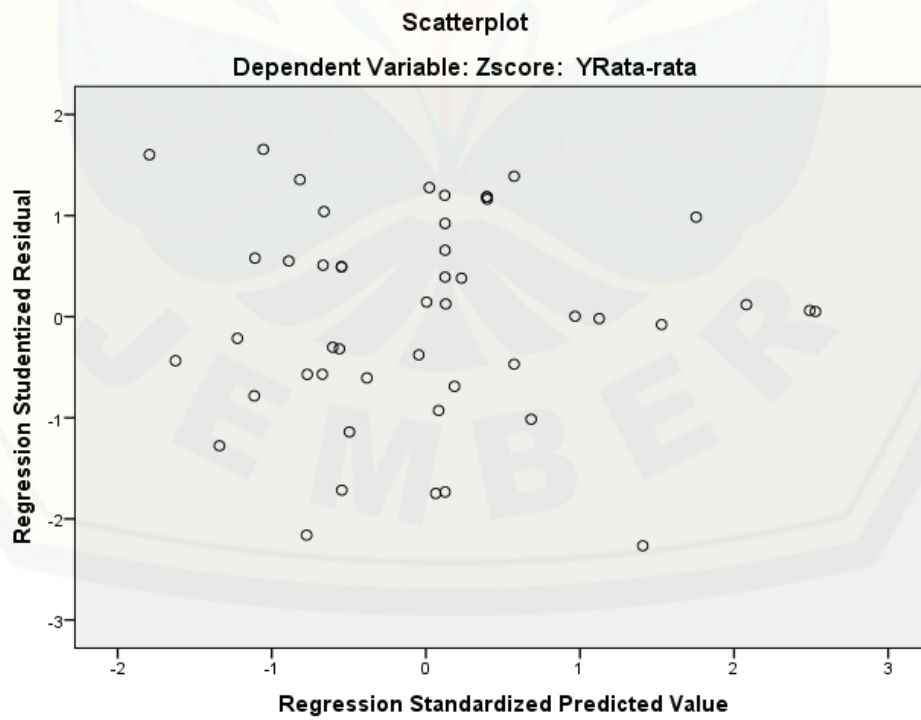
a Dependent Variable: Zscore: Y Rata-rata

### Lampiran 14

### Uji Heteroskedastisitas Jalur 1



### Uji Heteroskedastisitas Jalur 2



**LAMPIRAN 15: PENGANTAR KUISIONER**

Jember, 20 Maret 2015

Kepada:

Yth Bp/Ibu/Sdra/Sdri karyawan *Royal Hotel n'Lounge* di Jember.

Di

Jember

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kuisisioner atau daftar isian kepada Bp/Ibu/Sdra/Sdri karyawan di *Royal Hotel n'Lounge* di Jember. Maksud dari daftar isian yang kami berikan adalah untuk mendapat respon atau pendapat dari Bp/Ibu/Sdra/Sdri yang berkaitan dengan pertanyaan yang kami ajukan.

Adapun tujuan dari penyebaran angket daftar isian ini untuk sekedar keperluan penelitian skripsi kami dan bukan melakukan penilaian terhadap Bp/Ibu/Sdra/Sdri.

Demikian permohonan kami, atas bantuannya dan kerjasamanya kami sampaikan ucapan terima kasih banyak.

Hormat kami,

Mr. MAMIHARISOA Andrinirina A.



**Identitas Responden**

- a. Nama : .....
- b. Usia : ..... tahun.
- c. Jenis kelamin : Laki – laki/Perempuan\*
- d. Pendidikan terakhir : .....
- e. Status perkawinan : Menikah/Belum menikah\*
- f. Jabatan : .....
- g. Masa kerja : .....

\*coret yang tidak perlu

**Petunjuk pengisian**

Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skor. Skor tertinggi dan skor terendah dari masing – masing variabel yang disesuaikan dengan kriteria antara lain:

- a. Sangat setuju = diberi 5 (SS)
- b. Setuju =diberi 4 (S)
- c. Ragu – ragu = diberi 3(RR)
- d. Tidak setuju = diberi 2 (TS)
- e. Sangat tidak setuju = diberi 1 (STS)

**VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X<sub>1</sub>)**

A	LINGKUNGAN KERJA	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
	<b>Lingkungan kerja fisik</b>					
1	Penerangan dalam ruang kerja dapat membuat lancar dalam bekerja.					
2	Suhu udara dalam ruang kerja sudah nyaman untuk bekerja					
3	Ngobrol dengan rekan kerja dan musik terlalu keras dapat mengganggu pekerjaan.					
4	Tata warna dalam ruang kerja yang menyenangkan akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja sehingga kualitas kerja selalu terjaga.					
5	Ruang kerja tanpa AC akan memperlambat kerja					
6	Perusahaan memberi jaminan keselamatan dan jaminan keamanan kerja dapat meingkat semangat kerja dan kinerja.					
	<b>Lingkungan kerja non fisik</b>					
7	Saya merasa bahwa saya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.					
8	Pimpinan saya sering memberikan dukungan dan perhatian serta mengharagi saya.					
9	Saya selalu bertanggungjawab atas tindakan yang saya lakukan					
10	Saya selalu berkomunikasi baik dengan rekan kerja dan pimpinan saya					

**VARIABEL JOB INSECURITY (X<sub>2</sub>)**

A	JOB INSECURITY	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja tidak aman; stress kerja akan menimbulkan resiko tinggi dalam bekerja.					
2	Ketidakjelasan peran dalam bekerja akan menimbulkan keraguan dalam bekerja sehingga pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang dibutuhkan					

3	Pemberian kesempatan untuk naik jabatan akan menimbulkan motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.					
4	Saya percaya akan kekuatan lingkungan sekitar akan mengendalikan nasib.					

**VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Z)**

A	KINERJA KARYAWAN	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Semangat dalam melaksanakan pekerjaan dapat menghasilkan kerja bagus dan tepat waktu.					
2	Beban kerja yang standar dapat diselesaikan tepat waktu.					
3	Pelaksanaan tugas tanpa kesalahan menunjukkan bahwa saya sangat menguasai pekerjaan tersebut.					
4	Setiap tugas yang diberikan kepada saya selalu diikuti tanggung jawab yang besar dan tidak meminta bimbingan atau pertolongan..					
5	Saya percaya bahwa hasil kerja saya lebih baik daripada yang lain.					

**VARIABEL TURNOVER INTENTION (Y)**

A	TURNOVER INTENTION	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya sering perpikir untuk meninggalkan tempat saya kerja sekarang.					
2	Saya ada kemungkinan mencari pekerjaan di tempat lain.					
3	Saya ingin tetap kerja di perusahaan sekang sekaligus mengembangkan karir saya di sini					
4	Masa depan saya semakin tidak jelas bila saya tetap bekerja di sini.					

**DISTRIBUSI NILAI  $r_{\text{tabel}}$  SIGNIFIKANSI 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	<b>0.444</b>	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081