

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention karyawan Pada Royal Hotel n'lounge Jember**

### *The Influence Work Environment And Job Insecurity against the performance and employee turnover intentions on Royal Hotel n'lounge Jember*

Mamiharisoa Andrinirina A., Sudarsih, IKM Dwipayana  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
e-mail: avotriniaina14@yahoo.fr

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap kinerja dan *Turnover intentions*. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada *Royal Hotel n'lounge Jember* yang berjumlah 48 karyawan. Menurut Arikunto apabila subjek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga teknik pengambilan sampel diambil keseluruhan (sensus). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian dan analisis data yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 20 menunjukkan bahwa secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan; *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan dan kinerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan. Pada *Royal Hotel n'lounge Jember*.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, *Job Insecurity*, Kinerja dan *Turnover Intention*

#### **Abstract**

*The influence of this research aims to understand of environment of work, and job insecurity on performance and turnover intentions. Research approach used in this study is quantitative. The study population are all employees with a total population of 48 employees. According to the research subject Arikunto if less than 100 better taken all, so the sampling technique taken overall (census). Data analysis method used is path analysis. The test results and data analysis with SPSS 20 shows 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 at Royal Hotel n'lounge Jember.*

**Keywords:** environment of work, job insecurity, performance, turnover intention.

#### **Pendahuluan**

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 dia 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 tertib 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 yang diakibatkan oleh berbagai hal seperti mengundurkan diri karena menemukan pekerjaan yang lebih baik dan lebih menajamin, ada yang dipecat karena adanya pelanggaran (kasus pencurian) dan tidak kemampuan dalam menjalani tugas sehingga berakhir dengan pemutusan hubungan kerja. Bahkan sejak *Royal Hotel n'Lounge* mulai beroperasi sudah mengalami pergantian manajer empat kali dengan berbagai alasan. 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, ketidakeamanan 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.

## Metode Penelitian

### Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*.

### Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuisioner yang terkait dengan variabel – variabel yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi arsip yang ada *Royal Hotel n'Lounge* di Jember.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di *Royal Hotel n'Lounge* di Jember. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi kurang dari 100, yaitu 48 karyawan. Menurut Arikunto (2007:108), bahwa *sensus 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.

### Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas dan variabel terkait dengan bantuan *software SPSS v 20.0 for Windows*.

## Hasil Penelitian

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu berdasarkan dengan usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

Tabel.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

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%

(Data diolah : 2015)

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas terdapat di *Royal Hotel n'lounge Jember* berusia antara 19 sampai 23 dengan persentase 39,58%. dapat dikatakan bahwa di *Royal Hotel n'lounge Jember* tersebut memiliki karyawan yang relatif mudah pada umumnya.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

(Data diola:2015)

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah laki – laki yaitu 85,42% dari jumlah total. 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 penghargaan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat turnover yang lebih tinggi daripada pria (Robbins, 2006).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S1	2	4,17
Akademi (D1 – D3)	2	4,17
SMA dan sederajat	44	91,56
Jumlah	48	100%

(data diolah: 2015)

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui bahwa 91, 66% responden adalah lulusan SMA dan sederajat. 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.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

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

(Data diolah:2015).

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui 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.

### Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas data.

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%.

Tabel 5. Uji Normalitas Data

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

(Data diolah: 2015)

Berdasarkan Tabel.5, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada masing – masing variabel, yaitu 0,510; 0,366; 0,373; 0,538 > 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### b. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *product moment pearson's* dengan angka kritis taraf signifikan 3%.

Tabel 6. Uji validitas.

Item	r <sub>hitung</sub>	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>1.1</sub>	0,839	0,000	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,887	0,000	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,852	0,000	Valid
X <sub>1.4</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

(Data diolah: 2015)

Berdasarkan tabel 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.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan pendekatan statistik Cronbach's Alpha, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel. 7 Uji Reliabilitas

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

(Data diolah:2015)

Berdasarkan Tabel.7, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha setiap variabel lebih besar dari nilai kritis reliabilitas, yaitu 0,957; 0,876; 0,742; 0,856 > 0,60. Dengan demikian uji reliabilitas tersebut dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas model, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas model yang dilakukan, diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent karena pengujian menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, sehingga tidak ada heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Jalur

Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel dependen pada satu atau lebih variabel independen atau intervening dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau intervening terhadap variabel dependen. Berikut pada Tabel.3 disajikan hasil analisis jalur:

Tabel 8. Analisis Jalur

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>0</sub> ditolak
2.	X <sub>2</sub>	Z	-0,110	0,083	0,035	H <sub>2</sub> ditolak
3.	X <sub>1</sub>	Y	-0,168	-1,072	0,030	H <sub>2</sub> ditolak
4.	X <sub>2</sub>	Y	0,025	0,171	0,025	H <sub>2</sub> ditolak
5.	Z	Y	-0,174	-1,110	-0,033	H <sub>2</sub> ditolak

(Data diolah: 2015)

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut:

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $\beta$  0,388 dengan signifikansi 0,007 < 0,05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.  $\beta$  yang

diketahui adalah positif, hal ini menandakan bahwa, jika terdapat peningkatan pada variabel lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan

Variabel job insecurity terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $\beta$  (- 0,110) dengan signikansi 0,035 < 0,05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang berarti ada pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan.  $\beta$  yang diketahui adalah negatif, hal ini menandakan bahwa, ada pengaruh terbalik antara variabel job insecurity terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan

Variabel lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan diperoleh nilai  $\beta$  (-0,168) dengan signikansi 0,030 < 0,05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan.  $\beta$  yang diketahui adalah negatif, hal ini menandakan bahwa, ada pengaruh terbalik antara variabel lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan.

d. Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention karyawan

Variabel job insecurity terhadap turnover intention karyawan diperoleh nilai  $\beta$  0,025 dengan signikansi 0,025 < 0,05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang berarti ada pengaruh job insecurity terhadap turnover intention karyawan.  $\beta$  yang diketahui adalah positif, hal ini menandakan bahwa, jika terdapat peningkatan pada variabel job insecurity maka akan meningkatkan turnover intention karyawan.

e. Pengaruh kinerja karyawan terhadap turnover intention karyawan

Variabel kinerja karyawan terhadap turnover intention karyawan diperoleh nilai  $\beta$  - 0,174 dengan signikansi -0,033 < 0,05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang berarti ada pengaruh kinerja karyawan terhadap turnover intention karyawan.  $\beta$  yang diketahui adalah negatif, hal ini menandakan bahwa, jika terdapat peningkatan pada variabel kinerja karyawan maka akan meningkatkan turnover intention karyawan dan begitu pula sebaliknya.

f. Pengaruh  $\epsilon_1$  variabel lain selain X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub> terhadap Z

$$\begin{aligned} \epsilon_1 &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,839} \\ &= \sqrt{0,161} \\ &= 0,4012 \text{ atau } 40,12\% \end{aligned}$$

artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh variabel selain X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub> dalam model tersebut adalah sebesar 40,12 %.

g. Pengaruh  $\epsilon_2$  variabel lain selain X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y

$$\begin{aligned} \epsilon_2 &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,785} \\ &= \sqrt{0,215} \\ &= 0,4637 \text{ atau } 46,37\% \end{aligned}$$

artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh variabel selain X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> dalam model tersebut adalah sebesar 46,37 %.

### Hasil Perhitungan Jalur

#### a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

- 1) Pengaruh positif langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 38,8 %;
- 2) Pengaruh negatif langsung variabel *job insecurity* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar (-1,1%);
- 3) Pengaruh negatif langsung variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan adalah sebesar (-16,8%);
- 4) Pengaruh positif langsung variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan adalah sebesar 2,50 %;
- 5) Pengaruh negatif langsung variabel kinerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan adalah sebesar (-17,4 %)

#### b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

- 1) Pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja melalui kinerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan adalah sebesar (-6, 8)%
- 2) Pengaruh secara tidak langsung variabel *job insecurity* melalui kinerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan adalah sebesar 19,14 %

#### c. Total Effect

1) *Total Effect* :  $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ,  $0,388 - 0,068 = 0,320$  atau 32%

2) *Total Effect* :  $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ :  $- 0,011 + 0,194 = 0,1804$  atau 18,04%

### Hasil Pengujian Hipotesis

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan uji hipotesis (H1,H2, H3, H4 dan H5) adalah :

- H1 : lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi  $0,007 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun besarnya Nilai  $\beta$  untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,388.
- H2 : variabel *job insecurity* memiliki tingkat signifikansi  $0,035 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Adapun besar Nilai  $\beta$  adalah (-0,110).
- H3 : variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi  $0,030 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Adapun besar Nilai  $\beta$  adalah (-0,168).
- H4 : variabel *job insecurity* memiliki tingkat signifikansi  $0,025 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Adapun besar Nilai  $\beta$  adalah 0,025.
- H5 : variabel kinerja karyawan memiliki tingkat signifikansi  $0,033 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Adapun besar Nilai  $\beta$  adalah (-0,174).

### Pembahasan

Penelitian yang telah dilakukan terhadap responden berjumlah 48 orang karyawan pada *Royal Hotel N'Lounge Jember* diperoleh data primer sebagai bahan analisis. Hasil analisis jalur menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan pada lingkungan kerja, negatif signifikan pada *job insecurity* terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh negatif signifikan lingkungan kerja dan positif signifikan pada *job insecurity* dan negatif signifikan pada kinerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan pada *Royal Hotel N'Lounge Jember*.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 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  $P = A \times E \times S$ .

#### Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja.

Dari hasil penelitian dan pengujian data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Royal Hotel N'Lounge Jember*. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *job insecurity* pada *Royal Hotel N'Lounge* mempunyai pengaruh terbalik. Dari hasil perhitungan regresi menunjukkan dengan nilai koefisien - 0,011 dengan probabilitas sebesar 0,035 pengaruh terbalik antara kedua variabel.

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 mengalami penurunan apabila lingkungan kerja dan ketidakamanan kerjanya meningkat,

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan.**

Hasil pengujian yang telah dilakukan di lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover Intention* karyawan. 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 keingan 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.

### **Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyawan.**

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*. 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.

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 (Suhartono, 2002). 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.

### **Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Turnover Intention Karyawan.**

Dari hasil analisis yang menunjukkan bahwa dipeoleh 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 berkhir dengan niatnya berpindah.

## **Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian**

### **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: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Royal Hotel n'lounge Jember*. (2) *Job Insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

pada *Royal Hotel n'lounge Jember*. (3) Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada *Royal Hotel n'lounge Jember*. (4) *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada *Royal Hotel n'lounge Jember*. (5) Kinerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada *Royal Hotel n'lounge Jember*.

#### Keterbatasan Penelitian

- a. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah diketahui bahwa
- 1) Pengaruh lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* akan lebih besar pengaruhnya apabila melalui perantara kinerja karyawan *Royal hotel n'lounge Jember*.
  - 2) Responden dalam penelitian sebanyak 48 karyawan yang merupakan seluruh karyawan tetap di *Royal hotel n'lounge Jember*.
  - 4) Aktivitas pihak *Royal Hotel n'lounge Jember* yang cukup padat, membuat peneliti membutuhkan waktu lama dalam mendapatkan informasi maupun data. keahlian yang dimiliki karyawan, agar karyawan memiliki sikap loyal dan kinerja meningkat, baik penempatan berupa promosi, mutasi, maupun demosi.
- b. Pihak *Royal Hotel n'lounge Jember* dihimbau lebih meningkatkan kompensasi yang diberikan yang meliputi gaji, insentif serta bonus yang diberikan kepada karyawannya.
- c. Pihak *Royal Hotel n'lounge Jember* dihimbau lebih meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dan mendorong karyawannya dengan memberikan kompensasi yang layak dan memadai agar karyawan dapat berkerja lebih baik didalam menyelesaikan tugas dan untuk memudahkan pengendalian *turnover intentions* karyawan.

#### Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada beberapa pihak yang telah membantu dalam penelitian ini khususnya pimpinan *Royal hotel n'lounge Jember*. yang telah memberikan ijin penelitian serta kepada seluruh staf dan karyawan *Royal hotel n'lounge*

*Jember* yang bersedia menjadi responden dengan memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian sehingga penelitian ini terselesaikan dengan baik.

#### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2007. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan.Praktik**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Grenging, Lin dan Pophal, 2006. *Human Resources Book: Manajemen Sumber. Daya Manusia untuk Bisnis*. Prenada, Jakarta.
- Suhartono. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- 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 Beraw: 1 (3)*. Hal 303-312.
- Henry Simamora, 2006,*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III, STIE. YKPN, Yogyakarta.
- 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.
- Robbins, Stephen. P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih bahasa: Hadyana. Preinhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Smithson, Janet., Suzan Lewis .2000. *Is job insecurity changing the psychological contract? Personnel Review* ,29(6):1-15.