



**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS*
MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN PT. WONOKOYO
JAYA CORPORINDO PASURUAN**

*THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND WORK ENVIRONMENT ON
TURNOVER INTENTIONS THROUGH JOS STRESS AS AN INTERVENING
VARIABLE ON THE EMPLOYEE PT. WONOKOYO JAYA CORPORINDO
PASURUAN*

SKRIPSI

Oleh:

Anugrah Putri Andini

NIM. 130810201164

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**



**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS*
MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN PT. WONOKOYO
JAYA CORPORINDO PASURUAN**

*THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND WORK ENVIRONMENT ON
TURNOVER INTENTIONS THROUGH JOB STRESS AS AN INTERVENING
VARIABLE ON THE EMPLOYEE PT. WONOKOYO JAYA CORPORINDO
PASURUAN*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Anugrah Putri Andini
NIM. 130810201164

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Anugrah Putri Andini
Nim : 130810201164
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 20 Januari 2017

Yang menyatakan,

Anugrah Putri Andini

NIM. 130810201164

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS*
MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN PT.
WONOKOYO JAYA CORPORINDO PASURUAN

Nama Mahasiswa : Anugrah Putri Andini
NIM : 130810201164
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Muhammad Syaharudin M.M.

NIP. 19550919 198503 1 003

Wiji Utami S.E., M.Si.

NIP. 19740120 200012 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* MELALUI STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT.
WONOKOYO JAYA CORPORINDO PASURUAN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Anugrah Putri Andini

Nim : 130810201164

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

24 Januari 2017

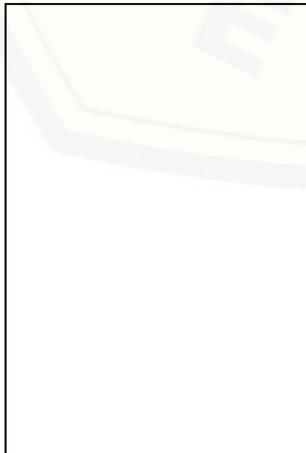
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dra. Sudarsih M.Si.
NIP. 19621212 199201 2 001 : (.....)

Sekretaris : Drs. Eka Bambang Gusminto M.M.
NIP. 19670219 199203 1 001 : (.....)

Anggota : Tatok Endhiarto S.E., M.Si.
NIP. 19600404 198902 1 001 : (.....)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggungjawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini;
2. Orangtuaku tercinta, Ibu Istinawati M.A dan Bapak Mugiyono yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini;
3. Kakakku tersayang Praptomo Cahyo Nugroho, yang telah memberikan motivasi dan dukungan moral selama ini.
4. Choirul Abdillah M.A, yang senantiasa memberikan doa, semangat dan motivasi sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
5. Guru-guru sejak Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran.
6. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

Barang siapa yang ingin do'anya terkabul dan terlepas dari kesulitannya, maka hendaklah ia mengatasi (meringankan) kesulitan/kesusahan orang lain.

(HR. Ahmad)

Periksalah buku kenanganmu semalam dan engkau akan tau bahwa engkau masih berhutang pada manusia dan kehidupan.

(Kahlil Gibran)

Berhasil mengalahkan dirimu, menjadikanmu dewasa. Berhasil mengalahkan orang lain, menjadikanmu pemenang. Tapi, memberhasilkan orang lainlah yang menjadikanmu pemimpin.

(Mario Teguh)

RINGKASAN

Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan; Anugrah Putri Andini; 130810201164; 2017; 82 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Perusahaan industri adalah salah satu usaha yang paling berkembang di Indonesia. Masalah yang sering timbul dalam perusahaan industri salah satunya adalah masalah *turnover intentions* karyawan dan telah menjadi masalah yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh keempat variabel yaitu: *job insecurity*, lingkungan kerja, stres kerja dan *turnover intentions* pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan perilaku-perilaku karyawan yang mengindikasikan akan terjadi *turnover* yaitu karyawan yang mulai malas bekerja, kebiasaan terlambat datang dan menggunakan jam kerja tidak sesuai tuntutan, menurunnya tanggung jawab, meningkatnya protes terhadap atasan, serta sikap positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Obyek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan sebanyak 70 karyawan. Metode analisis data menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan variabel bebas yaitu *job insecurity* dan lingkungan kerja, variabel intervening yaitu stres kerja, dan *turnover intentions* sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer. Data primer diperoleh peneliti dari objek penelitian secara langsung misalkan observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner terhadap 70 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja dan variabel *turnover intentions* serta variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intentions* pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job insecurity*, lingkungan kerja, stres kerja dapat mempengaruhi *turnover intentions*.

SUMMARY

The Influence of Job Insecurity and Work Environment on Turnover Intentions Through Job Stress as an Intervening Variable on the Employee PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan; Anugrah Putri Andini; 130810201164; 2017; 82 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Industrial company is one of the most developed business in Indonesia. Problems often arise in industrial companies one of which is the problem of employee turnover intentions, and has been a problem often faced by every company in Indonesia. This study aims to investigate the influence of four variables: job insecurity, work environment, job stress and turnover intentions on PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. This can be attributed to employee behaviors that indicate there will be turnover are employees who began lazy work habits late in coming and using the working hours do not match demand, reduced liability, increasing protest against the boss, and positive attitudes were very different from the usual.

Object in this study were employees of PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Methods of data collection is done by distributing questionnaires to all employees of PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan many as 70 employees. Methods of data analysis using Path Analysis (Path Analysis) with free variable that job insecurity and working environment, intervening variables that work stress and turnover intentions as the dependent variable. This study uses quantitative data to the primary data sources. Primary data obtained by researchers of the research object directly eg observation, interviews and distributing questionnaires to 70 respondents.

The results showed that the variables of job insecurity and working environment significantly influence work stress variables and variable turnover intentions and work stress variables significantly influence turnover intentions variable at PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. It can be concluded that job insecurity, work environment, job stress can affect turnover intentions.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Muhammad Syaharudin M.M., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Wiji Utami S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Ibu Dra. Sudarsih M.Si., Bapak Drs. Eka Bambang Gusminto M.M. dan Bapak Tatok Endhiarto S.E., M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Sri Wahyu Lely Hana Setyanti S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing akademik dan dosen pembimbing informal yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ibu Istinawati M.A dan Bapak Mugiyono, terima kasih atas dukungan moril dan materiil, juga semangat, pengorbanan, doa, nasihat, dan kasih sayang, hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
8. Kakakku tersayang Praptomo Cahyo Nugroho, yang telah memberikan motivasi, doa dan bantuan dalam penelitian pada objek skripsi ini.
9. Seluruh keluarga besarku yang juga turut memberikan dukungan serta doa.
10. Choirul Abdillah M.A, yang selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi serta doa dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
11. Terima kasih untuk sahabatku, Femmy, Firdha, Olivia, Silvyana, Claudya, Rosida, Putri, Dearisty, Affrizal, Dimas, Habibi, Pungky, atas segala doa, kebersamaan, bantuan, dukungan, pengalaman, semangat, gurauan, dan perhatian selama ini.

12. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah serta semangat dan doa yang senantiasa terlimpahkan untuk saya.
13. Sylfi, Dema, Evan, Kautsar, Ajeng, Mbak Omi, Mas Fredy, Berlian, Ade dan keluarga besar UKM Sport's khususnya cabang Bola Basket yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah menjadi keluarga dan memberikan banyak pengalaman selama berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta kebersamaan selama ini.
14. Terimakasih Maharani, Dita dan seluruh teman-teman KKN 026 atas dukungan selama ini.
15. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 20 Januari 2017

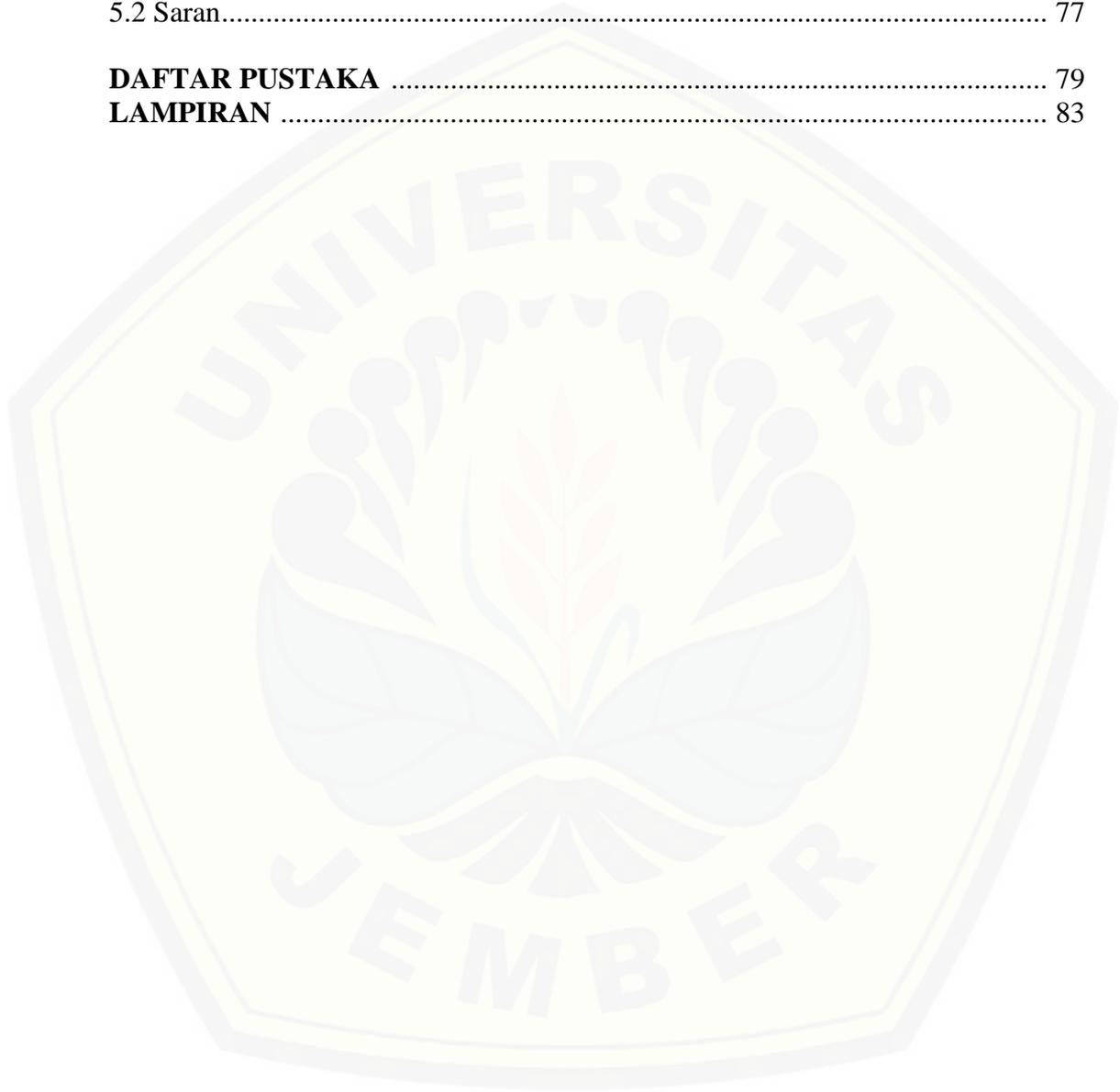
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 <i>Job Insecurity</i>	9
2.1.2 Lingkungan Kerja	11
2.1.3 Stres Kerja	15
2.1.4 <i>Turnover Intentions</i>	18
2.1.5 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Stres Kerja.....	20
2.1.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja	21
2.1.7 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	21
2.1.8 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	22
2.1.9 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	22
2.1.10 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intentions</i> melalui Stres Kerja	23
2.1.11 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i> melalui Stres Kerja	23
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Konseptual	28
2.4 Hipotesis	29
2.4.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Stres Kerja	29
2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja	30
2.4.3 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	30
2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	30
2.4.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	31

BAB 3. METODE PENELITIAN	32
3.1 Rancangan Penelitian	32
3.2 Populasi dan Sampel	32
3.2.1 Populasi	32
3.2.2 Sampel	32
3.3 Jenis dan Sumber Data	32
3.4 Metode Pengumpulan Data	33
3.5 Identifikasi Variabel.....	34
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel	34
3.7 Uji Instrumen	37
3.7.1 Uji Validitas	37
3.7.2 Uji Reliabilitas	37
3.8 Metode Analisis Data.....	38
3.8.1 Uji Normalitas	38
3.8.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	38
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)	41
3.8.5 Perhitungan Jalur	41
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	42
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Gambaran Umum PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan	45
4.1.2 Visi dan Misi PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan	45
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan	45
4.1.4 Tugas dan Wewenang	46
4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian	50
4.2.1 Karakteristik Responden	51
4.2.2 Deskripsi Variabel <i>Job Insecurity</i>	54
4.2.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	55
4.2.4 Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	56
4.2.5 Deskripsi Variabel <i>Turnover Intentions</i>	57
4.3 Hasil Analisis Data.....	58
4.3.1 Uji Validitas	58
4.3.2 Uji Reliabilitas	59
4.4 Metode Analisis Data	60
4.4.1 Uji Normalitas Data	60
4.4.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	60
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	61
4.4.4 Uji Hipotesis	64
4.4.5 Perhitungan Jalur	67
4.5 Pembahasan Atas Hasil Penelitian.....	68
4.5.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Stres Kerja	68
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja	69
4.5.3 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	70
4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	71
4.5.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	73

4.5.6 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intentions</i> melalui Stres Kerja	74
4.5.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i> melalui Stres Kerja	75
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	75
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	83

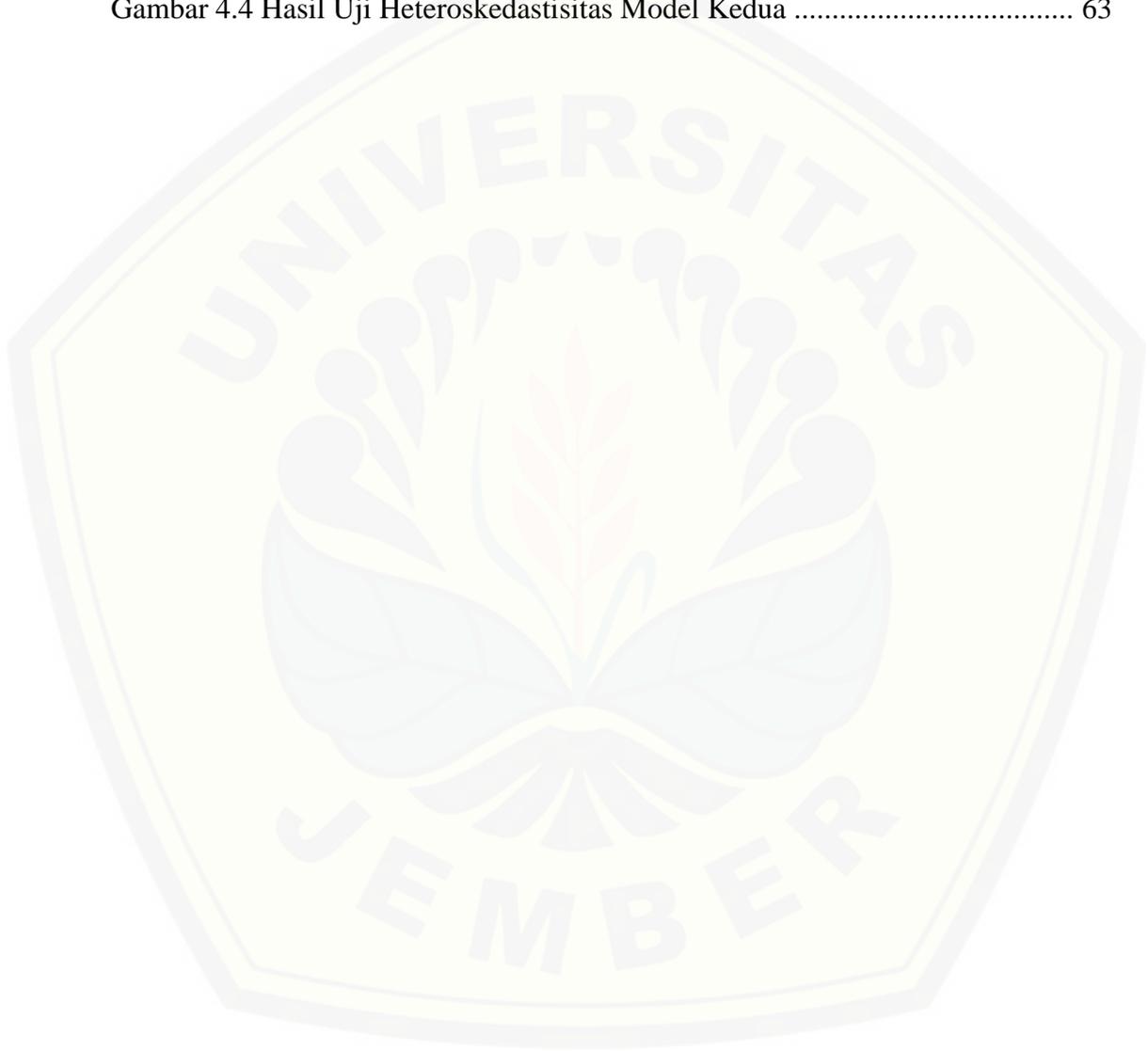


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 4.5 Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Job Insecurity</i>	54
Tabel 4.6 Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja	55
Tabel 4.7 Jawaban Responden terhadap Variabel Stres Kerja.....	56
Tabel 4.8 Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Turnover Intentions</i>	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.11 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis Pertama.....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Kedua	65
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Ketiga	66
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis Keempat	66
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Kelima	67

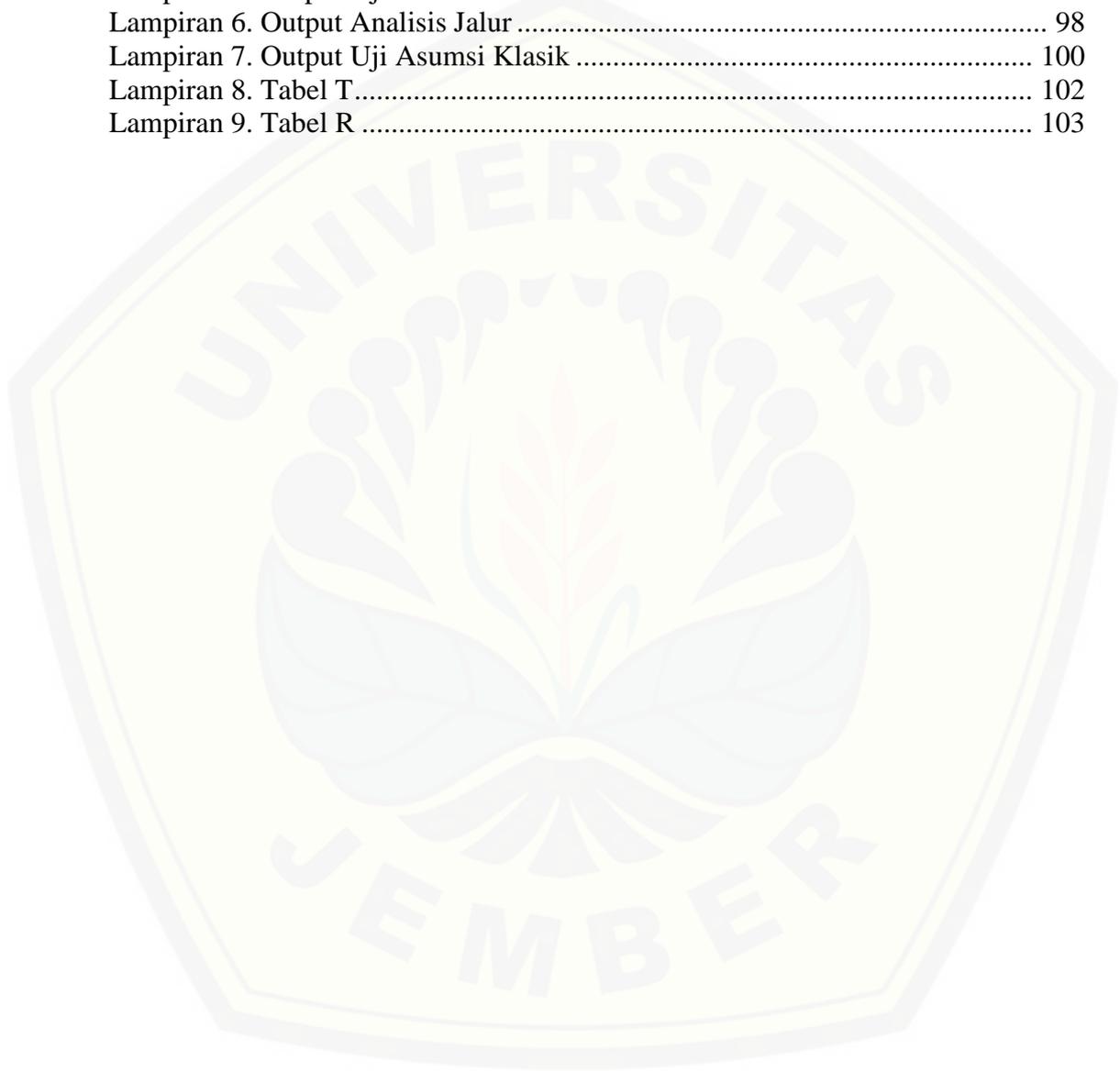
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	29
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur.....	39
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan	46
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur dan Koefisien Jalur	61
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Pertama.....	63
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Kedua	63



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	83
Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden	88
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	92
Lampiran 4. Output Uji Reliabilitas	96
Lampiran 5. Output Uji Normalitas Data	97
Lampiran 6. Output Analisis Jalur	98
Lampiran 7. Output Uji Asumsi Klasik	100
Lampiran 8. Tabel T	102
Lampiran 9. Tabel R	103



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia/karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan (Hariandja, 2002:2). Karyawan dan perusahaan sangat erat kaitannya dan tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kualitas diri dan semangat kerja yang tinggi, maka perusahaan akan berkembang dengan baik. Karyawan yang berkualitas baik cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan tujuan perusahaan akan mudah dicapai. Salah satu upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan adalah dengan meminimalisir tingkat perputaran karyawan. Beberapa langkah yang dapat diambil oleh perusahaan yaitu dengan memperhatikan segala faktor yang dapat menyebabkan timbulnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intentions*). *Turnover intentions* karyawan akan terjadi apabila ada ketidaksesuaian dengan apa yang diharapkan di dalam perusahaan. Hal tersebut harus di sikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku karyawan yang penting karena akan memberikan dampak yang cukup signifikan bagi kondisi perusahaan di masa yang akan datang serta bagi karyawan yang bersangkutan.

Perusahaan sebagai tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi dikelompokkan berdasarkan lapangan usaha meliputi: 1) perusahaan ekstraktif; 2) perusahaan industri; 3) perusahaan agraris; 4) perusahaan perdagangan; 5) perusahaan jasa. Dari kelima jenis perusahaan diatas, perusahaan industri adalah salah satu yang paling berkembang di Indonesia. Salah satu perusahaan yang juga bergerak dalam perusahaan industri dan terlibat dalam persaingan bisnis yang ketat adalah PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan bersama dengan berbagai unit usahanya bersatu menjadi WONOKOYO GROUP adalah perusahaan yang bergerak di bidang Industri Perunggasan Terpadu. Didirikan tahun 1983 di Desa Wonokoyo, Pasuruan-Jawa Timur, sebagai perusahaan pembibitan anak ayam (*Breeding Farm*). PT. Wonokoyo Jaya Corporindo

Pasuruan mempunyai 70 karyawan yang seluruhnya akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

PT. Wonokoyo Jaya Corporindo (2011) menyebutkan bahwa dalam waktu yang relatif singkat, WONOKOYO GROUP berhasil memposisikan diri sebagai pelaku bisnis perunggasan papan atas yang sangat diperhitungkan dan disegani di Indonesia. PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan terus berupaya untuk menghasilkan *output* dengan keunggulan kompetitif. Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan dituntut untuk mengerahkan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan perusahaan, sementara di sisi lain mereka juga memiliki keinginan dan kebutuhan untuk mendapat perhatian dari perusahaan. Pada dasarnya karyawan/sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset penting perusahaan yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Hal tersebutlah yang membuat para pebisnis dalam bidang industri sadar akan pentingnya 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, memperkerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan yang paling dekat dengan budaya perusahaan dan memiliki performa yang dikehendaki serta mempertahankan karyawan berkualitas.

Sejak berdirinya PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan ada beberapa masalah yang dihadapi, khususnya di bidang sumber daya manusia dimana terdapat adanya *turnover* karyawan karena tidak dapat memenuhi target perusahaan sehingga kinerja dinilai buruk hingga berakhir dengan pemutusan hubungan kerja. Pengaruh beban kerja yang berlebihan dan kejenuhan yang terjadi pada karyawan sehingga menyebabkan stres serta kondisi lingkungan kerja yang panas dan keamanan di daerah lingkungan kerja kurang terjamin juga dapat menyebabkan karyawan melakukan *turnover*. Berdasarkan survei, ditemukan data pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan yang menunjukkan tingkat *turnover intention* karyawan dari tahun 2012 s/d 2015 seperti pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan dari tahun 2012 s/d 2015

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	<i>Turnover Rate %</i>
2012	63	6	9.5
2013	67	9	13.4
2014	70	12	17.1
2015	75	13	17.4

Sumber: PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat *turnover intention* karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan mengalami peningkatan dari tahun 2012 hingga tahun 2015. Berdasarkan wawancara dari pihak PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan, sejak PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan beroperasi sudah banyak mengalami pergantian manajer dengan berbagai alasan seperti manajer tersebut ingin bekerja di tempat yang tidak jauh dari keluarganya, ada yang memang tidak mampu mengatasi permasalahan yang ada di PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan, ketidakamanan kerja di PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan, juga yang dapat dirasakan karyawan lain yaitu pekerjaan berat dan melebihi jam kerja normal terutama pada masa panen. Keinginan berpindah kerja karyawan bukan hal yang baru dalam suatu perusahaan, khususnya dalam perusahaan industri seperti PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Seperti yang sudah dijelaskan di atas, beberapa alasan karyawan melakukan *turnover intentions* yaitu dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan stres kerja sehingga mengakibatkan keinginan untuk keluar.

Tingkat *job insecurity* PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan dapat dikatakan cukup tinggi. Faktor-faktor kebijakan perusahaan seperti adanya karyawan yang berstatus sebagai karyawan tidak tetap juga dapat menyebabkan tingginya tingkat rasa ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Perusahaan tidak jarang melakukan perekrutan karyawan baru yang berkompeten untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Perekrutan karyawan yang dilakukan perusahaan dapat mengakibatkan timbulnya *job insecurity* bagi karyawan perusahaan karena karyawan akan merasa takut tersaingi oleh karyawan baru. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984:438), mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai suatu

persepsi ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan untuk menjaga kontinuitas atau keberlangsungan situasi pekerjaan. Setiap karyawan tentunya sangat mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Keamanan dalam konteks ini bukan berarti hanya aman dari kecelakaan kerja, tetapi rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Ketidakamanan kerja merupakan persepsi dan interpretasi dari masing-masing individu terhadap lingkungan kerja mereka, dimana persepsi dan interpretasi tersebut menjelaskan sikap dan perilaku karyawan itu sendiri yang akan mempengaruhi efektivitas suatu perusahaan (Kekesi & Agymang, 2014:19). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mohammad Hanafiah (2014) dan Mamiharisoa Andrinirina Avotriniaina (2015) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *job insecurity* terhadap variabel *turnover intentions* karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adhitya Fajar Sukmana (2015) menunjukkan perbedaan hasil yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *job insecurity* terhadap variabel *turnover intentions* karyawan.

Selain *job insecurity*, eksistensi perusahaan tidak lepas dari lingkungan kerja di dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002:183). Sejalan dengan Nitisemo, Soedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor lingkungan kerja fisik mencakup pewarnaan, penerangan, suhu, kebisingan, luas ruang kerja, keamanan dan kebersihan sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup tanggung jawab kerja, kelancaran komunikasi dan hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antar sesama karyawan. Suatu perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, karena dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, tentunya karyawan akan lebih baik pula dalam menjalankan tugas mereka. Apabila karyawan senang dan nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan efisien. Dari pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat besar dan sangat

berpengaruh dalam tingkat *turnover intentions* karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mamiharisoa Andrinirina Avotriniaina (2015) menunjukkan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel *turnover intentions* karyawan. Lain halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eddy Hari Setiawan (2003) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel *turnover intentions* karyawan.

Perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja dengan baik agar perusahaan dapat berkembang dengan baik dan memiliki kemajuan yang pesat. Karyawan dituntut untuk bekerja maksimal dan secepat mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal inilah yang terkadang membuat suatu masalah pada karyawan dan menimbulkan stres. Stres kerja tercipta dalam usaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan tanggungjawab organisasi dan keluarga (Robbins, 2006:793). Dalam kehidupan berorganisasi stres kerja akan membawa dampak negatif pada kinerja pegawainya. Stres kerja berkaitan dengan bagaimana upaya perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan bagaimana karyawan secara bersama-sama mengelola diri dengan baik untuk menghindari dampak stres kerja secara berkelanjutan. Suasana yang kondusif tentu akan mempengaruhi kinerja dari karyawan yang juga akan berdampak pada produktivitas. Selain itu, perasaan jenuh terhadap pekerjaan turut menjadi pemicu terjadinya stres kerja karena karyawan akan merasakan konflik pada diri mereka. Stres kerja juga dapat disebabkan oleh beban kerja yang tidak diimbangi dengan pemberian waktu istirahat yang cukup. Akibatnya dapat tercermin dari hasil kerja yang kurang produktif. Perusahaan harus memahami kondisi karyawannya, karena kebijakan dari perusahaan akan mempengaruhi sikap kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mona T. Manurung dan Intan Ratnawati (2012) dan Yusi Swastika (2014) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intentions* karyawan.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa semua yang terjadi di dalam perusahaan cenderung mempengaruhi kondisi perusahaan di masa yang akan datang. Dalam konteks ini adalah masalah *turnover intentions*. Keinginan untuk berpindah tempat kerja ditandai oleh banyak hal yang menyangkut berbagai

perilaku karyawan, antara lain: merasa tidak aman atau terancam di tempat dia bekerja, lingkungan kerja yang tidak bersahabat serta beban kerja yang terlalu berlebihan sehingga menyebabkan stres kerja. Karyawan akan malas bekerja karena merasa bosan dengan pekerjaannya, tingkat absensi meningkat serta naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja. Hal tersebut dapat menjadi alasan suatu karyawan untuk mempunyai keinginan untuk pindah kerja. Tingginya tingkat *turnover intentions* telah menjadi masalah serius bagi perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Angka *turnover* yang tinggi akan menjadi beban *direct cost* dan *indirect cost* bagi perusahaan. *Direct cost* perusahaan termasuk waktu yang dibutuhkan dan uang yang dihabiskan untuk karyawan baru. *Indirect cost* perusahaan yaitu penurunan di dalam produktivitas dan pelayanan yang disebabkan oleh kekurangan karyawan selama masa yang digunakan untuk menemukan pengganti karyawan yang sudah keluar dan mempekerjakan atau menggaji karyawan baru yang belum memiliki pengalaman. Selain itu, Suwandi dan Indriantoro (1999) (dalam Nayaputera, 2011) mengemukakan bahwa dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, biaya rekrutmen, dan pelatihan kembali. Sejalan dengan pemikiran di atas, Lussier (2005) (dalam Nayaputera, 2011) juga berpendapat bahwa merekrut, menyeleksi, dan melatih karyawan baru sering menghabiskan berjuta-juta rupiah, karena semakin tinggi angka *turnover*, semakin tinggi pula pengeluaran yang akan terjadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh keempat variabel yaitu: *job insecurity*, lingkungan kerja, stres kerja dan *turnover intentions* pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan perilaku-perilaku karyawan yang mengindikasikan akan terjadi *turnover* yaitu karyawan yang mulai malas bekerja, kebiasaan terlambat datang dan menggunakan jam kerja tidak sesuai tuntutan, menurunnya tanggung jawab, meningkatnya protes terhadap atasan, serta sikap positif yang sangat berbeda dari

biasanya. Beranjak dari beberapa penjelasan di atas, penelitian ini akan menguji hal-hal yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah dari pekerjaan yang dimiliki saat ini. Hal ini bertujuan agar dapat mengurangi jumlah *turnover intentions* pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan?
- c. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intentions* pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions* pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan?
- e. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions* pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intentions* pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intentions* pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui penyebab karyawan melakukan *turnover intentions* yang dikarenakan *job insecurity* dan lingkungan kerja melalui stres kerja,

- b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah *turnover intentions* karyawan.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan dalam mengetahui kompleksitas permasalahan yang terjadi di dunia kerja, terutama masalah tentang pengaruh *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Job Insecurity*

Fenomena ketidakamanan pekerjaan bukan merupakan istilah baru dalam lingkungan bisnis perusahaan. 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 (Rogelberg, 2007:416). Greenhalgh dan Rosenblatt (1984:438), mendefinisikan *job insecurity* sebagai suatu persepsi ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan untuk menjaga kontinuitas atau keberlangsungan situasi pekerjaan. *Job insecurity* terkadang dipicu dengan akan adanya ketidakamanan antara pekerja dan juga banyaknya pengangguran, karena mengacu pada orang yang bekerja dan merasa terancam oleh pengangguran (De Witte, 2005:1).

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984:438) *job insecurity* yang bersifat multidimensional terdiri dari lima komponen. Lima komponen tersebut yaitu:

- a. Persepsi terhadap pentingnya faktor-faktor pekerjaan bagi karyawan/arti pekerjaan itu bagi individu. Komponen ini berisikan seberapa pentingnya aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya. Misalnya: kesempatan untuk promosi dan kebebasan jadwal pekerjaan. Semakin besar persepsi terhadap ancaman faktor-faktor pekerjaan yang diterima oleh individu semakin besar *job insecurity*.
- b. Kemungkinan perubahan negatif terhadap faktor-faktor pekerjaan tersebut. Komponen ini berisikan tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti, kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam/mungkin akan hilang, akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya.

- c. Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada faktor pekerjaan dan *job event* yang negatif. Komponen ini berisikan perasaan tidak berdaya karena kehilangan kontrol terhadap pekerjaan.
- d. Kemungkinan munculnya/terjadinya *job event* yang negatif tersebut. Komponen ini berisikan tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya: dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain.
- e. Pentingnya *job event* yang negatif/kejadian negatif dalam pekerjaan. Komponen ini berisikan tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa negatif tersebut. Misalnya: dipecat atau diberhentikan dalam jangka pendek.

Sedangkan menurut Suhartono (2007:61), beberapa hal yang menjadi masalah dalam *job insecurity* diantaranya sebagai berikut :

- a. Kondisi pekerjaan, 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. Masalah seringkali timbul karena pekerja merasa tidak nyaman dengan lingkungannya, seperti bekerja di tempat yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja sangat padat, lingkungan kurang bersih dan sebagainya.
 2. Beban kerja. Kelebihan beban kerja akan mengakibatkan kita mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu, (a) beban kerja kuantitatif adalah jika pekerjaan yang kita terima dan ditargetkan melebihi kapasitas yang kita miliki dan (b) beban kerja kualitatif adalah suatu pekerjaan yang kita terima sangat kompleks dan sulit, sehingga dapat menyita kemampuan teknis dan pikiran.
 3. Pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan-pekerjaan yang beresiko tinggi dan berbahaya bagi keselamatan, seperti bekerja di perusahaan kayu lapis, pertambangan minyak, listrik dan sebagainya, dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dan kekhawatiran yang berlebihan akan masalah kecelakaan yang setiap saat dihadapi oleh karyawan.

- b. Konflik peran, masalah lain yang timbul adalah ketidakjelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut. Masalah ini sering timbul pada karyawan yang bekerja di perusahaan besar, yang kurang memiliki struktur yang jelas, tuntutan kerja, tanggung jawab kerja, prosedur tugas dan kerja.
- c. Pengembangan karir, ketidakjelasan jenjang karir, penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan atau karena tidak adanya kesempatan pengembangan karir (untuk naik jabatan dan mendapatkan promosi), seringkali menimbulkan suatu kecemasan terhadap keberlangsungan pekerjaan, rasa bosan dan demotivasi sehingga karyawan tidak produktif lagi.
- d. Pusat pengendalian, mencerminkan tingkat kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian-kejadian yang berhubungan dengan kehidupan atau lingkungannya.

Berbagai masalah *job insecurity* diatas menunjukkan bahwa banyak penyebab terjadinya *job insecurity* pada karyawan karena masalah di dalam suatu perusahaan. *Job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan (Green, 2003).

2.1.2 Lingkungan Kerja

Turnover intentions karyawan di pengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan. Jika karyawan menyukai 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 karyawan dan

hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Hal tersebut dikuatkan oleh pendapat Soedarmayanti (2001:2), ia mendefinisikan bahwa: “Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja.

Menurut Soedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

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. Faktor-faktor yang termasuk kedalam kondisi lingkungan fisik adalah:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk

mempertahankan keadaan normal. Bekerja pada suhu panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum kondisi yang panas atau lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat sehingga pekerja akan merasa letih dan kinerja menurun.

3. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Suara Bising di Tempat Kerja

Bising dapat didefinisikan sebagai bunyi yang tidak disukai, suara yang mengganggu, atau suara yang menjengkelkan. Dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

5. Bau-bauan di Tempat Kerja

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

6. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan adanya 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 hubungan dengan bawahan serta hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan non

fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Faktor-faktor yang termasuk kedalam kondisi lingkungan non fisik adalah:

1. Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

2. Hubungan antara rekan kerja

Suasana yang baik antara rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila terjadi hubungan kerja yang baik, kinerja juga akan meningkat, begitu sebaliknya apabila terjadi hubungan yang kurang baik mungkin juga akan menurun kinerjanya.

3. Sikap atau perilaku karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu yang ada di sekitar mereka.

4. Sifat atau karakteristik individu

Kepribadian merupakan sifat atau cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain, dengan kata lain kepribadian merupakan sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

5. Keadaan emosi

Emosi adalah keadaan yang berlangsung lebih dalam yang menggerakkan atau yang memperingatkan apakah karyawan tersebut sadar tentang hal tersebut atau tidak.

Menurut Nitisemito (2002:159) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan

pendapat Soedarmayanti (2001:46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap *turnover intentions* karyawan.

b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.1.3 Stres Kerja

Pengertian stres menurut Handoko (2001:200) merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Stres merupakan suatu tanggapan adaptif yang ditengahi oleh perbedaan individual atau proses psikologi yaitu konsekuensi setiap kegiatan, situasi, kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Menurut Mangkuprawira (2007:345) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Lain halnya dengan Soesmalijah Soewondo (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif, atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan, dimana pada tingkat stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami. Robbins (2006:375) membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja, antara lain yaitu :

a. Gejala fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

b. Gejala psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

c. Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya

Berdasarkan hal tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan pada tingkat stres yang tinggi namun, pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang berada dalam kondisi stres akan memicu terjadinya *burn out* yang merupakan kondisi awal kemunculan kelelahan emosional.

Menurut Luthans (2006:210), penyebab terjadinya stres kerja adalah dari faktor organisasi dan non organisasi. Penyebab yang bersifat organisasi salah satunya adalah struktur dalam organisasi sehingga dapat menimbulkan konflik dalam hubungan antar karyawan, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang

mendukung. Hal lain dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan stres antara lain adalah, level diferensiasi dalam perusahaan serta adanya sentralisasi yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Sedangkan faktor yang bersifat non-organisasi, yaitu faktor individual, antara lain adalah tipe kepribadian karyawan. Selain itu, menurut Hasibuan (2007:204) mengemukakan faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan antara lain sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Karyawan dapat menanggapi kondisi-kondisi tekanan yang di hadapinya di perusahaan secara positif maupun negatif. Stres dapat dinyatakan positif dan merupakan suatu peluang apabila stres tersebut dapat mempengaruhi mereka untuk meningkatkan usahanya agar memperoleh hasil optimal. Stres dapat dikatakan negatif apabila stres tersebut menyebabkan hasil yang menurun pada produktifitas karyawan. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Handoko (2001:201) mengungkapkan bahwa kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressors*. Ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres. Kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang

yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antara pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, dan berbagai bentuk perubahan. Sedangkan penyebab stres *off the job* adalah kekhawatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan, perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, dan masalah-masalah pribadi lainnya seperti kematian sanak saudara.

Luthans (2006:313) juga menyebutkan bahwa penyebab stres terdiri dari empat hal utama yaitu:

a. *Stressor* Ekstraorganisasi

Stressor ekstraorganisasi adalah penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang terbuka yaitu keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial, teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.

b. *Stressor* Organisasi

Stressor organisasi adalah penyebab stres yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan.

c. *Stressor* Kelompok

Stressor kelompok adalah penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan.

d. *Stressor* Individual

Stressor individual adalah penyebab stres yang berasal dari individu yang ada di dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan yang memiliki masalah dalam pekerjaan sehingga menimbulkan tekanan tersendiri.

2.1.4 *Turnover Intentions*

Menurut Robbins (2006:379), *turnover* merupakan suatu penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi. *Voluntary turnover* disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Nama lain dari tipe ini

adalah *voluntary separation* yang berarti berhentinya seseorang dari organisasi yang diajukan oleh individu karyawan itu sendiri. *Voluntary turnover* dibedakan menjadi dua berdasarkan sifatnya yaitu yang dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* timbul karena alasan upah yang lebih baik, pimpinan, atau alternatif tempat kerja yang lebih baik. Sedangkan *unavoidable voluntary turnover* terjadi karena pindah ke kota lain mengikuti pasangannya, perubahan karir individu, ataupun karena kehamilan. Sebaliknya, *involuntary turnover* disebabkan bukan atas kehendak individu. Nama lain tipe ini adalah *involuntary separation* yang berarti berhentinya seseorang dari organisasi atas keinginan organisasi dan diperintahkan mengundurkan diri. *Involuntary turnover* diajukan oleh pihak dimana karyawan bekerja. Salah satu contoh situasi dimana seseorang diperintahkan untuk mengundurkan diri atau bukan atas keinginan adalah PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), karena perusahaan tempat bekerja bangkrut atau karena kinerja karyawan rendah. Ada tiga level karakteristik yang menyebabkan seorang karyawan melakukan perilaku *turnover* yaitu karakteristik level organisasi, kelompok, dan individu. Dari ketiga level organisasi tersebut, pada dasarnya diperkuat dengan adanya ketersediaan alternatif pekerjaan lain, sehingga mendorong karyawan untuk memutuskan keluar dari perusahaan.

Turnover intentions adalah masalah yang harus segera ditangani oleh perusahaan. Apabila manajemen perusahaan melihat adanya indikasi yang menunjukkan gejala-gejala *turnover intentions*, maka perusahaan harus segera mengambil keputusan untuk menangani masalah yang mungkin akan terjadi. Perilaku karyawan yang mengindikasikan *turnover intentions* menurut Harnoto (2002:2) adalah:

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. Peningkatan Protes Karyawan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan 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.

e. Perilaku Positif yang Sangat Berbeda dari Biasanya

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

Setiap perusahaan mempunyai sifat *turnover* karyawan yang khas. Pada umumnya, perusahaan semakin maju akan semakin rendah pula tingkat *turnover* karyawannya (Atmajawati, 2006). Perusahaan yang mempunyai tenaga kerja muda akan mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi dibanding perusahaan yang memiliki pekerja relatif lebih tua (Flinkman *et al.*, 2006).

2.1.5 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja

Job insecurity adalah ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan (Green, 2003). Sedangkan menurut Soesmalijah Soewondo (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan

perilaku. *Job insecurity* yang ada di perusahaan otomatis akan mempengaruhi kondisi psikologis pekerjanya dan dapat menimbulkan stres kerja. Hal tersebut didukung peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Puput Minanti (2015) yang menyatakan variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja.

2.1.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan merupakan tempat berinteraksi antara karyawan dan atasan. Perlu diciptakan suasana yang baik agar interaksi berjalan dengan baik dan mampu memberikan nilai positif dalam perusahaan. Sangat penting seorang atasan memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara menurunkan tingkat stres bawahannya, dengan membentuk kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan profesional. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2012) lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

2.1.7 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intentions*

Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* sangat erat, hal ini tampak pada hubungan keduanya yaitu hubungan sebab-akibat. Berbagai masalah *job insecurity* diatas menunjukkan bahwa banyak penyebab terjadinya *job insecurity* pada karyawan karena masalah di dalam suatu perusahaan. Pekerja yang tidak tetap akan mengakibatkan ketidakpastian. *Job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan (Green, 2003). Hal tersebut otomatis membuat keinginan karyawan untuk berpindah kerja menjadi tinggi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Mohammad Hanafiah (2014) dan Mamiharisoa Andrinirina Avotriniaina (2015) yang menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* karyawan.

2.1.8 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions*

Lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi baik perusahaan maupun kegiatannya (Swastha dan Sukotjo, 2004:26). Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Eddy Hari Setiawan (2003) dan MAMIHARISOA Andrinirina Avotriniaina (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan. Artinya apabila faktor lingkungan kerja meningkat maka *turnover intentions* karyawan akan menurun, sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka *turnover intentions* karyawan akan meningkat.

2.1.9 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intentions*

Menurut Soesmalijah Soewondo (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi, dan kecelakaan kerja (Robbins, 2006:105). Yusi Swastika (2014) dan Manurung dan Ratnawati (2012) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stres terhadap *turnover intentions* karyawan.

2.1.10 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intentions* melalui Stres Kerja

Job insecurity adalah ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan (Green, 2003). *Job insecurity* yang ada di perusahaan otomatis akan mempengaruhi kondisi psikologis pekerjanya dan dapat menimbulkan stres kerja. Hal tersebut otomatis membuat keinginan karyawan untuk berpindah kerja menjadi tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Puput Minanti (2015) variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja dan penelitian yang telah dilakukan oleh Mamiharisoa Andrinirina Avotriniaina (2015) yang menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* karyawan. Sehingga secara tidak langsung *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja.

2.1.11 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* melalui Stres Kerja

Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2012) lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan dan Eddy Hari Setiawan (2003) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan. Sehingga secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions* melalui stres kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu yang berperan penting bagi peneliti dalam melakukan sebuah penelitian adalah kajian tentang penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan untuk menentukan beberapa hal, yaitu dijadikan dasar dan perbandingan yang berhubungan dengan teori sistematika penelitian yang dilakukan. Beda penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan peneliti terdahulu terdapat pada objek penelitian, variabel yang digunakan, alat analisis data dan jumlah responden yang digunakan. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti untuk melakukan penelitian.

Penelitian Mohammad Hanafiah (2014), yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau” meneliti tentang variabel *job insecurity* (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan variabel intensi pindah kerja (Y). Kesimpulan dari penelitian ini bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F = 1.114$, $R^2 = 0.025$, dan $p = 0.033$. Dari hasil analisis regresi bertahap didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan intensi pindah kerja dengan $\beta = 0.019$, $t = 0.175$ dan $p = 0.009$. Pada ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja dengan $\beta = 0.160$, $t = 1.491$ dan $p = 0.014$. Sementara nilai signifikan yang < 0.05 menjelaskan bahwa pengaruh yang ada antara kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja adalah signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mamiharisoa Andrinirina Avotriniaina (2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja dan *Turnover Intentions* Karyawan pada Royal Hotel n’ Lounge Jember” hasil penelitian disimpulkan 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 karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intentions*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusi Swastika (2014) dengan judul “Pengaruh Stres, Kepuasan dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions* pada Karyawan Telkomsel Distribution Center Kabupaten Jember” menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*. Variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 35,0% terhadap intensi *turnover*. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*. Variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 47,0% terhadap intensi *turnover*. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*. Variabel komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 21,9% terhadap intensi *turnover*. Stres, kepuasan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*. Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan mampu menjelaskan variabel intensi *turnover* sebesar 47,6%, selebihnya sebesar 52,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Namun, ketika diteliti secara simultan, variabel kepuasan kerja yang lebih berpengaruh terhadap intensi *turnover* daripada stress dan komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Manurung dan Ratnawati (2012) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Lumajang” menunjukkan bahwa pernyataan hipotesis pertama yaitu stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* karyawan diterima. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan uji t, terlihat t Hitung untuk variabel stres kerja 2,168 dengan probabilitas sebesar 0,033. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, artinya H1 diterima dan H0 ditolak. Berarti variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan. Pernyataan hipotesis ke dua bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions* karyawan diterima. Hal tersebut ditunjukkan dari perhitungan uji t, terlihat t Hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar -3,687 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, artinya H2 diterima dan H0 ditolak. Berarti variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan.

Penelitian oleh Eddy Hari Setiawan (2003) yang berjudul “Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja dan Jaminan Sosial terhadap *Turnover Intentions* pada Karyawan Pabrik PT. Ades ALFINDO PUTRA SETIA Tbk. Semarang”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas upah (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan jaminan sosial (X_3) sedangkan variabel terikat adalah *turnover intentions* (Y). Unit analisis dan sampel adalah 31 orang. Hasil penelitian ini adalah upah dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* pada karyawan pabrik PT. Ades ALFINDO PUTRA SETIA Tbk. Semarang.

Susilo (2012) dalam penelitian Analisis Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap Stres Kerja pada PT. Indo Bali di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali. Menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat stres dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Puput Minanti (2015) yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Stres Kerja pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CMW) Jember” dengan menggunakan alat analisis jalur (*path*) dan menunjukkan hasil penelitian yang dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja dan *turnover intentions*.

Tabel 2.1 : Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Mohamad Hanafiah (2014)	Kepuasan Kerja (X_1); Ketidakamanan Kerja (X_2); Intensi Pindah Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F = 1.114$, $R^2 = 0.025$, dan $p = 0.033$. Sementara nilai signifikan yang < 0.05

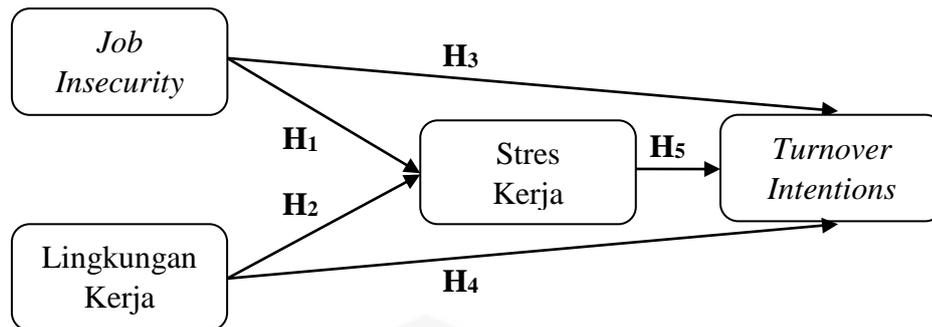
				menjelaskan bahwa pengaruh yang ada antara kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja adalah signifikan.
2.	Mamihar isoa Andriniri na Avotrini aina (2015)	Lingkungan Kerja (X_1); <i>Job Insecurity</i> (X_2); Kinerja (Z); <i>Turnover</i> <i>Intentions</i> Karyawan (Y).	<i>Structural</i> <i>Equation</i> <i>Modelling</i> (SEM).	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> , <i>job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> dan kinerja karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> .
3.	Yusi Swastika (2014)	Stres (X_1); Kepuasan (X_2); Komitmen Organisasional (X_3); <i>Turnover</i> <i>Intentions</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda.	Stres, Kepuasan dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap <i>Turnover Intentions</i> pada Karyawan Telkomsel Distribution Center Kabupaten Jember.
4.	Mona T. Manurung dan Intan Ratnawati (2012)	Stres Kerja (X_1); Kepuasan Kerja (X_2); <i>Turnover</i> <i>Intentions</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda.	Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intentions</i> , sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intentions</i> .
5.	Eddy Hari Setiawan (2003)	Upah (X_1); Lingkungan Kerja (X_2); Jaminan Sosial (X_3); <i>Turnover</i> <i>Intentions</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda.	Upah dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> pada karyawan pabrik PT. Ades ALFINDO PUTRA SETIA Tbk. Semarang.

6.	Susilo (2012)	Lingkungan Kerja Fisik (X ₁), Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂), Stres Kerja (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda.	Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara parsial maupun simultan hal tersebut ditunjukkan dengan negatif signifikan terhadap stres kerja pada karyawan non produksi PT. Indo Bali yaitu 3,84% demikian juga lingkungan non fisik secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja dengan kontribusi sebesar 10,30%.
7.	Puput Minanti (2015)	<i>Job Insecurity</i> (X ₁), Komitmen Organisasi (X ₂), Kepuasan Kerja (X ₃), Stres Kerja (Z) dan <i>Turnover Intentions</i> (Y)	Analisis Jalur (<i>Path</i>)	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> dan stres kerja, begitu pula stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CMW) Jember.

Sumber: Data Diolah 2016

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening. Penelitian ini menjadikan *job insecurity* dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kedua variabel tersebut diasumsikan memiliki pengaruh terhadap *turnover intentions* sebagai variabel terikat melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Data Diolah 2016

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi (Kuncoro, 2011:47). Dengan kata lain hipotesis muncul karena adanya penelitian terdahulu dan teori-teori berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja

Job insecurity merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan (Green, 2003). Sedangkan menurut Soesmalijah Soewondo (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. *Job insecurity* yang ada di perusahaan otomatis akan mempengaruhi kondisi psikologis pekerjanya dan dapat menimbulkan stres kerja. Hal tersebut di dukung peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Puput Minanti (2015) yang menyatakan variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja.

H₁ : *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan tidak tetap PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan merupakan tempat berinteraksi antara karyawan dan atasan. Perlu diciptakan suasana yang baik agar interaksi berjalan dengan baik dan mampu memberikan nilai positif dalam perusahaan. Sangat penting seorang atasan memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara menurunkan tingkat stres bawahannya, dengan membentuk kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan profesional. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2012) lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan tidak tetap PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

2.4.3 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intentions*

Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* sangat erat, hal ini tampak pada hubungan keduanya yaitu hubungan sebab-akibat. Berbagai masalah *job insecurity* diatas menunjukkan bahwa banyak penyebab terjadinya *job insecurity* pada karyawan karena masalah di dalam suatu perusahaan. Pekerja yang tidak tetap akan mengakibatkan ketidakpastian. *Job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan (Green, 2003). Hal tersebut otomatis membuat keinginan karyawan untuk berpindah kerja menjadi tinggi. Pernyataan ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Mohammad Hanafiah (2014) dan Mamiharisoa Andrinirina Avotriniaina (2015) yang menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* karyawan.

H₃ : *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* pada karyawan tidak tetap PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions*

Lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi baik perusahaan maupun kegiatannya

(Swastha dan Sukotjo, 2004:26). Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Eddy Hari Setiawan (2003) dan MAMIHARISOA Andrinirina Avotriniaina (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan. Artinya apabila faktor lingkungan kerja meningkat maka *turnover intentions* karyawan akan menurun, sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka *turnover intentions* karyawan akan meningkat.

H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* pada karyawan tidak tetap PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

2.4.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intentions*

Menurut Soesmalijah Soewondo (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi, dan kecelakaan kerja (Robbins, 2006:105). Yusi Swastika (2014) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stres dan keinginan karyawan untuk berhenti. Manurung dan Ratnawati (2012) juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* karyawan.

H₅ : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* pada karyawan tidak tetap PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory resarch* yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan *job insecurity* dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, *turnover intentions* sebagai variabel terikat, dan stres kerja sebagai variabel intervening.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 orang yang mencakup seluruh karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap.

3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Dimana subjek populasi kurang dari 100 maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan jumlah populasi yang dimiliki PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan yaitu sebanyak 70 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam bentuk data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang menunjukkan jumlah atau banyaknya karyawan yang bekerja pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer bersifat *up to date* karena data tersebut asli langsung didapat dari survei lapangan. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari

penyebaran kuisisioner kepada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Observasi

Observasi adalah suatu aktivitas dalam mengenal kondisi perusahaan dan tingkah laku individu dan biasanya diakhiri dengan mencatat hal-hal yang penting dan merupakan studi yang dilakukan dengan sengaja. Teknik pengumpulan data dengan observasi dapat melakukan pencatatan perilaku secara akurat. Proses observasi ini peneliti dapat mengamati situasi-situasi yang ada dilapangan dengan mencatat apa yang dianggap penting guna menunjang terhadap tujuan penelitian. Observasi juga memberikan kemudahan terutama dalam hal memperoleh data di lapangan yakni data mengenai jumlah karyawan, jabatan dan struktur organisasi PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

b. Kuisisioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuisisioner kepada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan, kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden.

c. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian seperti dengan manajer dan karyawan di PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Data yang didapat dari wawancara ini adalah data gambaran umum tentang pengaruh *job insecurity*, lingkungan kerja, stres kerja, dan *turnover intentions* pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok masalah yang diidentifikasi, maka variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas atau *independent variabel* yang disimbolkan dengan X. Pada penelitian ini adalah *Job Insecurity* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

b. Variabel Intervening

Variabel intervening yang disimbolkan dengan Z. Pada penelitian ini adalah Stres Kerja (Z).

c. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat atau *dependent variabel* yang disimbolkan dengan Y. Pada penelitian ini adalah *Turnover Intentions* (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

Berdasarkan identifikasi variabel di atas, maka definisi operasional variabel dan skala pengukuran variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Bebas atau *Independent Variabel* (X) dalam penelitian ini adalah:

1. *Job Insecurity* (X_1)

Job insecurity adalah persepsi ketidakpastian dalam bekerja yang menyertai suatu pekerjaan yang disebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur *job insecurity* adalah skala ordinal dari 1 - 5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagikan ke dalam lima kategori yaitu:

- | | |
|-------------------------------|------------------|
| a. Jawaban Sangat Setuju (SS) | : bobot nilai 5; |
| b. Jawaban Setuju (S) | : bobot nilai 4; |
| c. Jawaban Netral (N) | : bobot nilai 3; |
| d. Jawaban Tidak Setuju (TS) | : bobot nilai 2; |

- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : bobot nilai 1;
Indikator untuk mengukur *job insecurity* pada penelitian ini menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984:438) adalah :
- Arti pekerjaan bagi individu
 - Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan
 - Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu
 - Ketidakterdayaan yang dirasakan individu
 - Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang menjadi tempat bekerja karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah skala ordinal dari 1 - 5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagikan ke dalam lima kategori yaitu:

- Jawaban Sangat Setuju (SS) : bobot nilai 5;
- Jawaban Setuju (S) : bobot nilai 4;
- Jawaban Netral (N) : bobot nilai 3;
- Jawaban Tidak Setuju (TS) : bobot nilai 2;
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : bobot nilai 1;

Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Soedarmayanti (2001:21) adalah:

- Lingkungan Kerja Fisik
 - Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
 - Bau-bauan di Tempat Kerja
 - Keamanan Kerja
- Lingkungan Kerja Non Fisik
 - Kebersamaan
 - Hubungan antara rekan kerja

c. Sikap atau perilaku karyawan

b. Variabel Intervening (Z)

1. Stres Kerja (Z)

Stres kerja merupakan rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja terjadi karena adanya beban kerja yang tidak sebanding dengan kemampuan individu karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur stres kerja adalah skala ordinal dari 1 - 5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagikan ke dalam lima kategori yaitu:

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) : bobot nilai 5;
- b. Jawaban Setuju (S) : bobot nilai 4;
- c. Jawaban Netral (N) : bobot nilai 3;
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) : bobot nilai 2;
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : bobot nilai 1;

Indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Luthans (2006:313) adalah:

- a. *Stressor* Ekstraorganisasi
- b. *Stressor* Organisasi
- c. *Stressor* Kelompok
- d. *Stressor* Individual

c. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

1. *Turnover Intentions* (Y)

Turnover intentions adalah perputaran karyawan baik yang masuk maupun keluar pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan sebagai akibat dari *job insecurity* yang terjadi diperusahaan.

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur *turnover intentions* adalah skala ordinal dari 1 - 5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagikan ke dalam lima kategori yaitu:

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) : bobot nilai 5;
- b. Jawaban Setuju (S) : bobot nilai 4;
- c. Jawaban Netral (N) : bobot nilai 3;

- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) : bobot nilai 2;
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : bobot nilai 1;

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Harnoto (2002:2) adalah:

- a. Absensi yang meningkat
- b. Malas bekerja
- c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
- d. Peningkatan protes negatif terhadap atasan.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui sejauh mana validitas sebuah data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:70) :

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

Keterangan :

- r = Korelasi *product pearson moment*
- X = Nilai variabel
- Y = Nilai total variabel
- n = Jumlah data

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi <5% dan r hitung lebih besar daripada r tabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuisisioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu

yang berlainan. Suatu kuisisioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuisisioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuisisioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali 2013:48). Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Penelitian ini uji realibilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yakni (Arikunto, 2013:213).

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak yang digunakan dalam penelitian adalah data yang berdistribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Kuisisioner penelitian dikatakan terdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05 (5%).

Jika data yang diperoleh tidak berdistribusi normal maka peneliti menggunakan teori "*Central Limit Theorem*". Teori tersebut menyatakan bahwa data dianggap berdistribusi normal apabila data lebih dari 30.

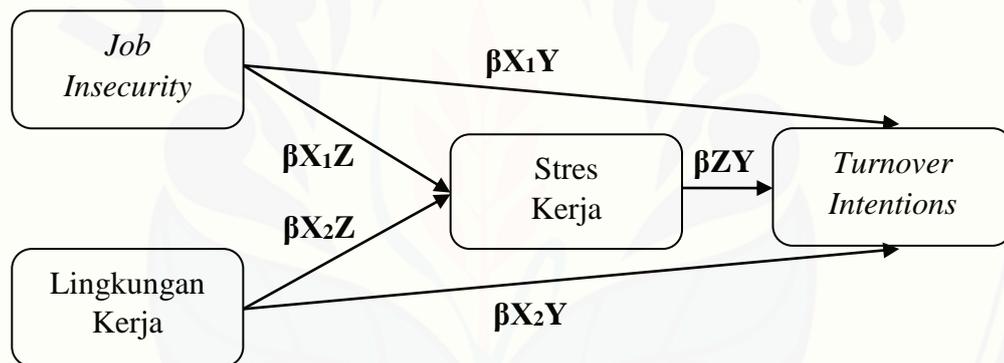
3.8.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang interen antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen exogenous terhadap variabel dependen dependenous.

Menurut Sarwono dan Budiono (2012:208) tujuan menggunakan analisis jalur diantaranya ialah untuk:

1. Melihat hubungan antar variabel dengan didasarkan pada model apriori.
2. Menerangkan mengapa variabel-variabel berkorelasi dengan menggunakan suatu model yang berurutan secara temporer.
3. Menggambar dan menguji suatu model yang matematis dengan menggunakan persamaan yang mendasarinya.
4. Mengidentifikasi jalur penyebab suatu variabel tertentu terhadap variabel lain yang dipengaruhinya.
5. Menghitung besarnya pengaruh suatu variabel independen exogenous atau lebih terhadap variabel dependen dependenous lainnya.

Analisis ini diolah dengan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*).



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Keterangan :

β_{X_1Z} : koefisien jalur pengaruh langsung *job insecurity* terhadap stres kerja.

β_{X_2Z} : koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap stres kerja.

β_{X_1Y} : koefisien jalur pengaruh langsung *job insecurity* terhadap *turnover intentions*.

β_{X_2Y} : koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *turnover intentions*.

β_{ZY} : koefisien jalur pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intentions*

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

$$Z = \beta X_1 Z + \beta X_2 Z + e_1 \quad \dots\dots\dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta X_1 Y + \beta X_2 Y + \beta ZY + e_2 \quad \dots\dots\dots \text{(persamaan 2)}$$

Keterangan :

X_1 = *Job Insecurity*

X_2 = Lingkungan Kerja

Z = Stres Kerja

Y = *Turnover Intentions*

β = Koefisien variabel bebas

$e_{1,2}$ = Variabel pengganggu

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari gejala multikolenaritas dan gejala heteroskedastisitas. Dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, antara lain:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Gujarati, 2005:187). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, pengujiannya dapat dilakukan

dengan cara menggunakan grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan yakni, apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:83), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas (*independent variable*) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (*dependent variable*).

3.8.5 Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang *job insecurity* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap *turnover intentions* (Y), melalui variabel intervening yakni stres kerja (Z). Sebelum menghitung jalur, maka sebelumnya masing-masing jalur harus diuji pengaruhnya. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan.

Trimming theory adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan diri dari model variabel oksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Cara penggunaan *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel oksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan model *trimming theory* adalah sebagai berikut (Riduwan, 2007:128) :

- 1) Merumuskan persamaan struktural
- 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
- 3) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
- 4) Menghitung secara individual
- 5) Menguji kesesuaian antara model analisis jalur 3
- 6) Merangkum kedalam tabel
- 7) Memakai dan menyimpulkannya.

Apabila jalur sudah signifikan semua maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut :

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

3. Pengaruh variabel *job insecurity* (X_1) terhadap stres kerja (Z)

$$DE_{ZX1} = X_1 \rightarrow Z$$

4. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap stres kerja (Z)

$$DE_{ZX2} = X_2 \rightarrow Z$$

5. Pengaruh variabel *job insecurity* (X_1) terhadap *turnover intentions* (Y)

$$DE_{YX1} = X_1 \rightarrow Y$$

6. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap *turnover intentions* (Y)

$$DE_{YX2} = X_2 \rightarrow Y$$

7. Pengaruh variabel stres kerja (Z) terhadap *turnover intentions* (Y)

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

b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

1. Pengaruh variabel *job insecurity* (X_1) terhadap variabel *turnover intentions* (Y) melalui stres kerja (Z)

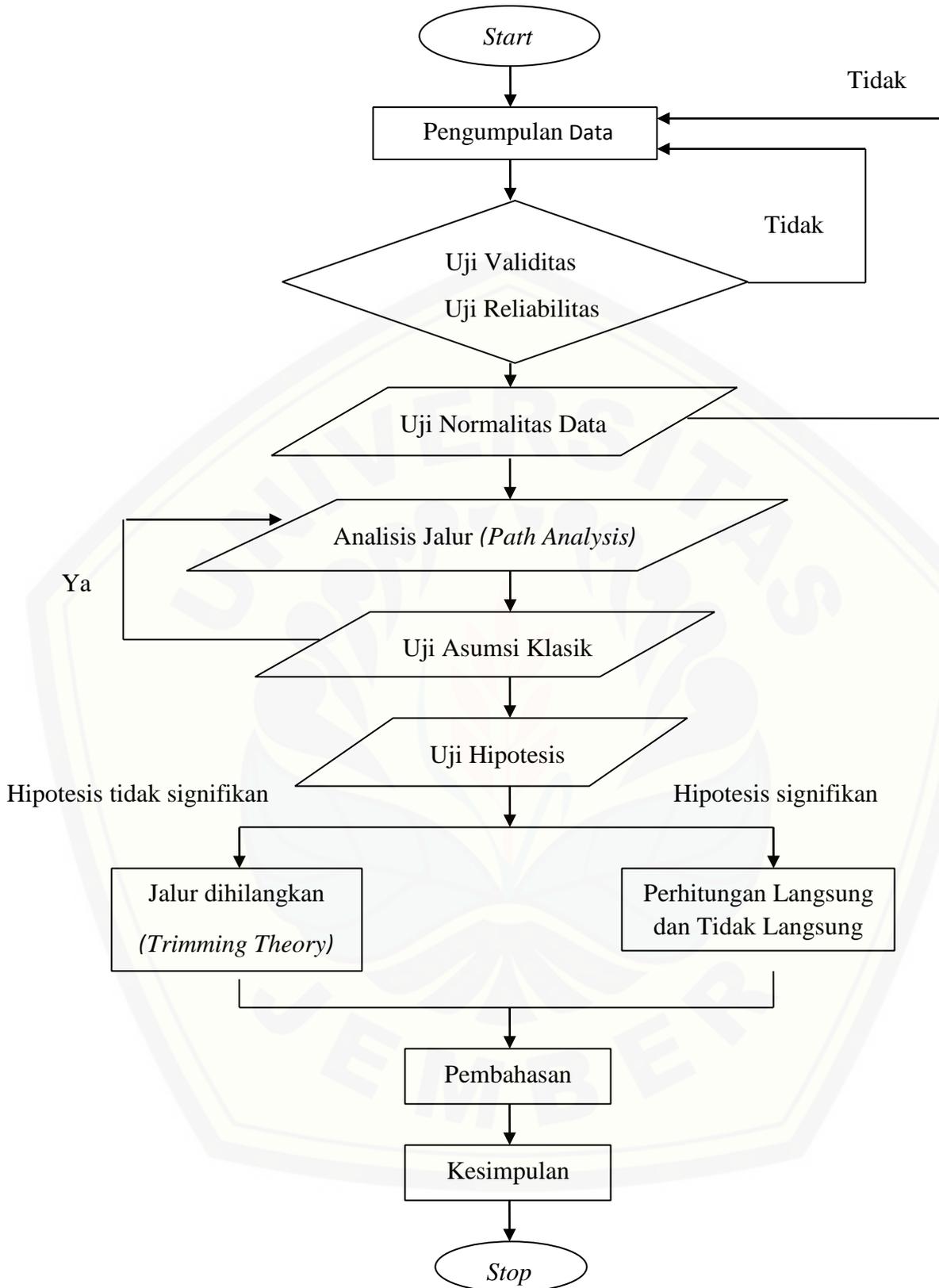
$$IE_{YX1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

2. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel *turnover intentions* (Y) melalui stres kerja (Z)

$$IE_{YX2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah bertujuan untuk menjelaskan tahap-tahap yang dilakukan mulai dari awal penelitian hingga penelitian selesai yang disajikan dalam bentuk gambar. Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini :



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber : Data diolah

Keterangan :

1. *Start*, yaitu tahap awal sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data, mengumpulkan data-data dilakukan dengan cara observasi, kuisisioner, dan wawancara.
3. Uji instrumen untuk data kuisisioner, uji ini meliputi :
 - a. Uji validitas, untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen untuk digunakan.
 - b. Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.
4. Uji normalitas data, pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui sampel yang diambil berdistribusi normal atau tidak
5. Analisis jalur (*Path Analysis*), dengan melakukan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.
6. Uji asumsi klasik, yaitu menggunakan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.
7. Melakukan uji hipotesis yaitu uji t. Gunanya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial terhadap variabel terikat. Dibagi menjadi dua:
 - a. Berdasarkan perhitungan uji t, jalur yang tidak signifikan perlu dihilangkan (*trimming theory*).
 - b. Berdasarkan perhitungan uji t, jika jalur terbukti signifikan maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung.
8. Pembahasan adalah penjelasan dan pendalaman atas hasil-hasil analisa statistik yang dilengkapi temuan-temuan lapang berasal dari informasi yang diperoleh melalui wawancara dan diperkuat oleh pendapat ahli atau penelitian terdahulu melalui kajian pustaka.
9. Kesimpulan, menarik suatu kesimpulan dari analisis dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
10. *Stop*, akhir penelitian yang telah dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Turnover intention pada setiap perusahaan merupakan sinyal awal terjadinya masalah ketenagakerajaan. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian bagi perusahaan karena tingkat *turnover intention* di dalam perusahaan dapat mengganggu aktivitas yang dapat menciptakan ketidakstabilan kondisi tenaga kerja. *Turnover intention* berkaitan erat dengan *job insecurity*, lingkungan kerja dan stres kerja. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Job insecurity* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Z) pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan..
- b. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Z) pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.
- c. *Job insecurity* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.
- d. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.
- e. Stres kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi Pihak PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan

Job insecurity dan lingkungan kerja mempengaruhi stres kerja begitu pula dengan *job insecurity*, lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi *turnover intention*. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus mampu memberikan program-program yang dapat mengurangi tingkat *job insecurity* dan stres kerja pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. Hal ini perlu dilakukan agar perusahaan mampu

mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi yang besar dalam menjalankan kegiatan perusahaan guna mencapai target perusahaan yang maksimal. Perusahaan harus meninjau kembali mengenai beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Pembagian tugas harus lebih disesuaikan agar tidak terjadi ketimpangan antara waktu dan beban yang diberikan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang lebih mempengaruhi stres kerja dan *turnover intention*. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi stres kerja dan *turnover intention* demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya. Hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda sebagai bahan perbandingan yang nantinya dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. 2006. "Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)". Tidak Diterbitkan. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RT Pineka Cipta.
- Atmajawati, Y. 2006. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keluar Masuk Pegawai (Labour Turnover) pada PT. Jasa Raharja Putera Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Avotriniaina, MAMIHARISOA Andrinirina. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Kinerja dan Turnover Intentions Karyawan pada Royal Hotel n' Lounge Jember*. Skripsi: Universitas Jember.
- Bryson, John. 2002. *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Flinkman, M., et al. 2006. *Explaining Young Registered Finish Nurses' Intention to Leave the Profession: A Questionnaire Survey*. *International Journal of Nursing Study*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Green, B. 2003. *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*. *Academy of Management Review*, 9 (3): 438-448
- Greenhalgh, L. & Z. Rosenblatt. 1984. *Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity*, *Academy of Management Review*, 9 (3): 438-448.
- Gujarati, Damudar. 2005. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hanafiah, Mohammad. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPF.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Hermita. Januari 2011. “*Faktor Stres Kerja Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Sentosa Pangkep*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 1 No. 1, <http://google.co.id/administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>, 20 Juni 2015
- Kekesi, Elias Kodjo dan Agymang Collins Badu. 2014. *Perceived Job Insecurity and Pyschological Distres: The Moderating Role of Work Values*. International Journal of Management, Economic and Social Sciences, Vol. 3 (1):18-35
- Kuncoro, Mudrajat. 2011. *Metode Penelitian Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Latan. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manurung, M. T. dan Ratnawati, Intan. 2012. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intentions Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang)*. Jurnal Manajemen Diponegoro, 1 (2): 145-157.
- Minanti, Puput. 2015. *Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Stres Kerja pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember*. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Mochtar, Rustam. 2011. *Sinopsis Obsteri*. Jakarta: EGC.
- Mowday, R., Porter, L. W., Steers, R. 1982. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Nayaputera, Yatna. 2011. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Intensi Turnover Customer Service Employee di PT. Plaza*

Indonesia Realty Tbk. Tidak Diterbitkan. Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia.

- Nitisemo, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaila Indonesia
- Pascal Smart Consulting. *Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov*. [Online]. Tersedia: <http://www.konsultanstatistik.com/2009/03/uji-normalitas-dengan-kolmogorov.html>. [27 Mei 2012].
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta.
- Riduwan, dan Kuncoro. 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Rogelberg, Steven G. 2007. *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Sage Publications, Inc.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sarwono, Jonathan, dan Herlina Budiono. 2012. *Statistik Terapan: Aplikasi Untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi (Menggunakan SPSS, AMOS, dan Excel)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Setiawan, Eddy Hari. 2003. *Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Turnover Intentions pada Karyawan Pabrik PT. Ades ALFINDO PUTRA SETIA Tbk. Semarang*. Skripsi: Universitas Jember.
- Suhartono, R. 2007. *Resign NoWay: Rahasia Sukses dan Bertahan di Tempat Kerja*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Sukmana, Adhitya Fajar. 2015. *Analisis Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Turnover Intentions Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo*. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Susilo. 2012. *Analisis Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap Stres Kerja pada PT. Indo Bali di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali*. Skripsi: Universitas Brawijaya.
- Soedarmayanti. 2001. *Manajemen SDM Cetakan 1*. Bandung: PT. REFIKA Aditama
- Soesmalijah, Soewondo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa Beta.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : C.V Andi Offset.

Swastha. Basu dan Sukotjo, Ibnu. 2004. *Pengantar Bisnis Modern*, Cetakan ketiga. Yogyakarta: Liberty.

Swastika, Yusi. 2014. *Pengaruh Stres, Kepuasan dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions pada Karyawan Telkomsel Distribution Center Kabupaten Jember*. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Witte, D H. 2005. *Job Insecurity: Review of The International Literatur on Definitions, Prevalance, Antecedents and Consequences*. *SA Journal of Industrial Psychology*: Vol. 31 (4) : 1-6.

Yuliani, Dewi. 2005. "*Analisis Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Serta Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intentions*". Skripsi Unika

www.wonokoyo.co.id

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian**KUISISIONER PENELITIAN**

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTIONS MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN PT. WONOKOYO JAYA
CORPORINDO PASURUAN

Kepada,

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ i

Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1, saya selaku mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi. Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah “Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan”.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mohon dengan hormat agar Bapak/Ibu/Saudara dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pernyataan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Peneliti tidak akan mempublikasikan jawaban yang diberikan dan menjamin kerahasiaan jawaban sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah, karena data tersebut hanya digunakan dalam penelitian ini.

Terima kasih atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya,

Anugrah Putri Andini
NIM. 130810201164

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Usia : tahun
3. Jenis Kelamin : (L/P)
4. Pendidikan :
 - a. SLTP
 - b. SLTA
 - c. Diploma
 - d. Strata
5. Lama Bekerja : bulan/tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Pilihlah jawaban pada kolom yang telah tersedia dengan memilih salah satu jawaban dengan memberi **tanda silang (X)** pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda.

- a. SANGAT SETUJU = SS
- b. SETUJU = S
- c. NETRAL = N
- d. TIDAK SETUJU = TS
- e. SANGAT TIDAK SETUJU = STS

KUISIONER

A. *Job Insecurity* (X_1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan saya sekarang sangat berarti bagi saya.					
2	Saya tidak berdaya terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti mempertahankan tingkat gaji sekarang atau memperoleh kenaikan gaji.					
3	Saya takut apabila kesalahan pada pekerjaan saya akan mempengaruhi pekerjaan saya seperti dipecat atau dipindahkan ke bagian lain.					
4	Saya setuju dengan kebijakan perusahaan meskipun menambah beban saya.					
5	Saya merasa akan kehilangan pekerjaan pada 1 sampai 2 tahun mendatang.					

B. *Lingkungan Kerja* (X_2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Kerja Fisik						
1	Penerangan dalam ruang kerja dapat membuat lancar dalam bekerja.					
2	Bau tidak sedap dari kotoran ayam akan mengganggu produktivitas kerja.					
3	Perusahaan memberi jaminan keselamatan dan jaminan keamanan kerja dapat meningkatkan semangat kerja.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Kerja Non Fisik						
4	Saya merasa sikap saling membantu antar karyawan dalam hal pekerjaan akan meringankan beban pekerjaan.					
5	Saya selalu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan pimpinan saya.					
6	Saya merasa sikap rekan kerja yang baik berpengaruh positif bagi kenyamanan di lingkungan kerja.					

C. Stres Kerja (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya sering memikirkan masalah keluarga dalam bekerja.					
2	Saya mendapat tekanan dari pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan.					
3	Saya mengalami kesulitan dalam bersosialisasi dengan rekan kerja.					
4	Saya selalu mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan yang saya kerjakan.					

D. *Turnover Intentions (Y)*

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Akhir-akhir ini saya sering absen bekerja, karena saya merasa tidak nyaman dengan pekerjaan saya.					
2	Akhir-akhir ini saya sering datang terlambat ke tempat kerja.					
3	Akhir-akhir ini saya menjadi kurang peduli terhadap tanggung jawab dari pekerjaan saya.					
4	Saya akan protes terhadap atasan jika saya tidak mendapat promosi jabatan yang sama dengan karyawan yang lain					

Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden

No	Job Insecurity (X1)					Total	No	Lingkungan Kerja (X2)						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5			X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	5	5	5	4	5	24	1	5	5	5	4	5	5	29
2	4	5	5	4	5	23	2	4	5	5	4	5	5	28
3	5	4	4	5	3	21	3	5	4	4	5	3	4	25
4	4	5	5	4	4	22	4	4	5	5	4	4	5	27
5	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	4	4	25
6	3	4	5	5	4	21	6	3	4	3	3	4	4	21
7	4	5	4	4	3	20	7	4	5	4	4	3	2	22
8	4	5	4	4	4	21	8	4	5	4	4	4	4	25
9	4	4	4	4	5	21	9	4	4	4	4	3	4	23
10	3	5	4	4	4	20	10	3	3	4	4	4	4	22
11	5	5	5	5	5	25	11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	4	5	5	5	24	12	5	4	5	5	5	4	28
13	4	4	5	4	4	21	13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	4	4	5	5	21	14	3	4	4	5	5	5	26
15	4	4	4	4	4	20	15	4	4	4	4	4	5	25
16	4	4	4	4	4	20	16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	4	3	4	5	21	17	3	4	3	4	3	4	21
18	4	4	5	5	4	22	18	4	4	5	5	4	5	27
19	4	4	5	5	5	23	19	4	4	5	5	5	4	27
20	5	5	5	5	5	25	20	5	5	5	5	5	4	29
21	4	4	4	4	4	20	21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	5	5	25	22	5	5	5	4	5	3	27
23	4	5	4	4	4	21	23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	5	5	22	24	4	4	4	3	3	4	22
25	4	5	5	4	5	23	25	4	5	5	4	5	5	28
26	5	5	5	5	3	23	26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	4	4	4	4	21	27	5	4	4	4	4	4	25
28	5	5	5	5	3	23	28	5	5	5	4	5	3	27
29	5	4	4	4	4	21	29	3	4	4	4	4	4	23
30	4	5	5	5	4	23	30	4	5	5	5	4	4	27
31	4	5	4	4	5	22	31	4	3	4	4	3	4	22
32	4	4	5	5	4	22	32	4	4	5	5	4	4	26
33	5	5	5	4	4	23	33	3	3	3	4	3	3	19
34	4	5	5	5	4	23	34	4	5	5	5	4	5	28
35	4	5	5	4	5	23	35	4	5	5	4	3	4	25

36	4	5	4	5	4	22	36	4	4	4	3	4	4	23
37	5	5	4	4	4	22	37	5	5	4	4	4	5	27
38	5	4	4	4	5	22	38	5	4	4	4	5	4	26
39	4	4	5	4	5	22	39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	20	40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	5	5	4	4	23	41	3	3	3	4	4	3	20
42	5	5	5	3	5	23	42	3	3	3	3	3	3	18
43	4	4	4	4	4	20	43	4	4	4	4	4	5	25
44	5	5	5	3	5	23	44	5	5	5	5	5	4	29
45	4	5	4	4	5	22	45	4	3	4	4	3	4	22
46	4	4	4	4	4	20	46	4	4	4	4	4	5	25
47	5	4	5	5	4	23	47	5	4	5	5	4	5	28
48	4	5	4	4	5	22	48	4	5	4	4	5	4	26
49	5	4	4	5	4	22	49	3	4	4	5	4	4	24
50	5	5	5	5	5	25	50	5	5	5	5	5	5	30
51	5	5	5	5	3	23	51	5	5	3	5	5	4	27
52	4	4	5	4	5	22	52	4	4	5	4	5	5	27
53	5	4	4	5	4	22	53	5	4	4	5	4	4	26
54	3	5	5	4	4	21	54	3	3	5	4	4	5	24
55	4	4	5	5	5	23	55	4	4	5	5	5	4	27
56	3	5	5	4	5	22	56	3	5	3	4	4	4	23
57	4	5	5	5	3	22	57	4	5	5	5	3	4	26
58	4	5	4	5	4	22	58	4	3	4	4	4	4	23
59	3	5	4	4	5	21	59	3	4	4	4	3	4	22
60	4	3	5	4	4	20	60	3	3	3	4	4	3	20
61	4	5	5	5	3	22	61	4	5	5	5	5	5	29
62	3	5	5	5	4	22	62	3	5	5	5	4	5	27
63	4	4	4	4	5	21	63	4	4	4	4	4	4	24
64	5	5	4	4	5	23	64	5	2	4	4	5	5	25
65	4	4	4	4	4	20	65	4	4	4	4	4	5	25
66	4	4	5	4	4	21	66	4	4	3	4	4	4	23
67	4	5	3	5	4	21	67	4	3	3	4	4	4	22
68	3	4	5	5	5	22	68	3	3	5	5	5	5	26
69	5	5	4	4	5	23	69	3	3	4	4	5	4	23
70	5	5	5	5	4	24	70	5	5	5	5	4	4	28

No	Stres Kerja (Z)				Total	No	Turnover Intentions (Y)				Total
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4			Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	
1	5	5	5	4	19	1	5	5	3	5	18
2	4	5	5	4	18	2	5	4	5	4	18
3	5	4	4	5	18	3	4	4	4	5	17
4	4	5	5	4	18	4	4	5	5	4	18
5	5	4	4	4	17	5	4	4	4	5	17
6	3	4	5	5	17	6	5	4	4	3	16
7	4	5	4	4	17	7	3	5	4	4	16
8	4	5	4	4	17	8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16	9	4	4	4	4	16
10	3	5	4	4	16	10	3	5	3	5	16
11	5	5	5	5	20	11	5	4	4	5	18
12	5	4	5	5	19	12	5	5	4	5	19
13	4	4	5	4	17	13	5	3	5	4	17
14	3	4	4	5	16	14	4	4	5	3	16
15	4	4	4	4	16	15	5	4	4	4	17
16	4	4	4	4	16	16	3	5	4	4	16
17	5	4	3	4	16	17	5	4	4	3	16
18	4	4	5	5	18	18	4	4	5	4	17
19	4	4	5	5	18	19	4	5	4	4	17
20	5	5	5	5	20	20	5	4	4	5	18
21	4	4	4	4	16	21	4	4	4	4	16
22	5	5	5	5	20	22	4	5	5	5	19
23	4	5	4	4	17	23	4	4	3	4	15
24	4	4	4	5	17	24	3	3	4	4	14
25	4	5	5	4	18	25	4	3	5	4	16
26	5	5	5	5	20	26	5	4	5	5	19
27	5	4	4	4	17	27	5	3	4	5	17
28	5	5	5	5	20	28	5	5	5	5	20
29	5	4	4	4	17	29	4	4	4	3	15
30	4	5	5	5	19	30	3	5	5	4	17
31	4	5	4	4	17	31	4	3	5	4	16
32	4	4	5	5	18	32	4	4	3	4	15
33	3	5	5	4	17	33	3	5	3	5	16
34	4	5	5	5	19	34	5	5	5	4	19
35	4	5	5	4	18	35	5	5	4	4	18
36	4	5	4	5	18	36	4	3	4	4	15
37	5	5	4	4	18	37	5	4	5	4	18
38	5	4	4	4	17	38	4	4	4	5	17

39	4	4	5	4	17	39	4	4	5	4	17
40	4	4	4	4	16	40	4	4	3	4	15
41	5	3	5	4	17	41	3	4	4	5	16
42	5	3	5	3	16	42	4	3	5	3	15
43	4	4	4	4	16	43	5	5	5	4	19
44	5	5	5	3	18	44	4	5	4	5	18
45	4	5	4	4	17	45	4	3	3	4	14
46	4	4	4	4	16	46	4	4	4	4	16
47	5	4	5	5	19	47	5	5	5	5	20
48	4	5	4	4	17	48	4	4	4	4	16
49	5	4	4	5	18	49	3	4	4	3	14
50	5	5	5	5	20	50	5	5	3	3	16
51	5	5	5	5	20	51	5	4	5	4	18
52	4	4	5	4	17	52	5	4	4	4	17
53	5	4	4	5	18	53	4	5	5	5	19
54	3	3	5	4	15	54	3	3	3	5	14
55	4	4	5	5	18	55	5	4	4	4	17
56	3	5	5	4	17	56	3	5	3	3	14
57	4	5	5	5	19	57	5	5	5	4	19
58	4	3	4	5	16	58	4	5	3	5	17
59	3	5	4	4	16	59	4	4	4	3	15
60	4	3	5	4	16	60	5	5	3	3	16
61	4	5	5	5	19	61	5	5	5	4	19
62	3	5	5	5	18	62	5	5	3	3	16
63	4	4	4	4	16	63	4	5	4	4	17
64	5	2	4	4	15	64	4	3	3	5	15
65	4	4	4	4	16	65	4	4	5	4	17
66	4	4	5	4	17	66	4	4	3	4	15
67	4	5	3	5	17	67	4	5	4	4	17
68	3	3	5	5	16	68	3	4	5	3	15
69	5	5	4	4	18	69	3	5	3	5	16
70	5	5	5	5	20	70	5	5	5	5	20

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel *Job Insecurity* (X₁)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.062	.000	.002	-.057	.491**
	Sig. (2-tailed)		.609	1.000	.985	.641	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	.062	1	.171	-.014	-.026	.485**
	Sig. (2-tailed)	.609		.157	.911	.828	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.3	Pearson Correlation	.000	.171	1	.214	.000	.578**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.157		.075	1.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.4	Pearson Correlation	.002	-.014	.214	1	-.265*	.368**
	Sig. (2-tailed)	.985	.911	.075		.027	.002
	N	70	70	70	70	70	70
X1.5	Pearson Correlation	-.057	-.026	.000	-.265*	1	.342**
	Sig. (2-tailed)	.641	.828	1.000	.027		.004
	N	70	70	70	70	70	70
X1	Pearson Correlation	.491**	.485**	.578**	.368**	.342**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.004	
	N	70	70	70	70	70	70

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
Pearson Correlation	1	.990**	.995**	.991**	.343**	.138	.651**
X2.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.004	.255	.000
N	109	109	109	109	70	70	70
Pearson Correlation	.990**	1	.992**	.991**	.242*	.149	.659**
X2.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.044	.218	.000
N	109	109	109	109	70	70	70
Pearson Correlation	.995**	.992**	1	.993**	.415**	.439**	.805**
X2.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	109	109	109	109	70	70	70
Pearson Correlation	.991**	.991**	.993**	1	.348**	.285*	.664**
X2.4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.003	.017	.000
N	109	109	109	109	70	70	70
Pearson Correlation	.343**	.242*	.415**	.348**	1	.357**	.671**
X2.5 Sig. (2-tailed)	.004	.044	.000	.003		.002	.000
N	70	70	70	70	70	70	70
Pearson Correlation	.138	.149	.439**	.285*	.357**	1	.576**
X2.6 Sig. (2-tailed)	.255	.218	.000	.017	.002		.000
N	70	70	70	70	70	70	70
Pearson Correlation	.651**	.659**	.805**	.664**	.671**	.576**	1
X2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70	70

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%
Valid	70	64.2
Cases Excluded ^a	39	35.8
Total	109	100.0

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

Variabel Stres Kerja (Z)

		Correlations				
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z
Z1	Pearson Correlation	1	-.022	-.039	.033	.477**
	Sig. (2-tailed)		.855	.748	.785	.000
	N	70	70	70	70	70
Z2	Pearson Correlation	-.022	1	.092	.127	.600**
	Sig. (2-tailed)	.855		.447	.296	.000
	N	70	70	70	70	70
Z3	Pearson Correlation	-.039	.092	1	.214	.530**
	Sig. (2-tailed)	.748	.447		.075	.000
	N	70	70	70	70	70
Z4	Pearson Correlation	.033	.127	.214	1	.576**
	Sig. (2-tailed)	.785	.296	.075		.000
	N	70	70	70	70	70
Z	Pearson Correlation	.477**	.600**	.530**	.576**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Variabel Turnover Intentions (Y)**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.070	.253*	.000	.614**
	Sig. (2-tailed)		.565	.034	1.000	.000
	N	70	70	70	70	70
Y2	Pearson Correlation	.070	1	-.029	.104	.512**
	Sig. (2-tailed)	.565		.810	.392	.000
	N	70	70	70	70	70
Y3	Pearson Correlation	.253*	-.029	1	-.032	.574**
	Sig. (2-tailed)	.034	.810		.792	.000
	N	70	70	70	70	70
Y4	Pearson Correlation	.000	.104	-.032	1	.474**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.392	.792		.000
	N	70	70	70	70	70
Y	Pearson Correlation	.614**	.512**	.574**	.474**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Lampiran 4. Uji Reliabilitas**Variabel *Job Insecurity* (X₁)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	6

Variabel Lingkungan Kerja (X₂)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	7

Variabel Stres Kerja (Z)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	5

Variabel *Turnover Intentions* (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	5

Lampiran 5. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.75756600
	Absolute	.089
Most Extreme Differences	Positive	.067
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.746
Asymp. Sig. (2-tailed)		.635

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12373966
	Absolute	.070
Most Extreme Differences	Positive	.050
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.590
Asymp. Sig. (2-tailed)		.878

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6. Analisis Jalur

Analisis Jalur (*Path Analysis*) Persamaan Pertama (terhadap Stres Kerja)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.775	.769	.648

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-1.213	1.281		-.947	.347
1	x1	.709	.073	.701	9.712	.000
	x2	.128	.036	.259	3.584	.001

a. Dependent Variable: z

Analisis Jalur (*Path Analysis*) Persamaan Kedua (terhadap *Turnover Intentions*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.592	.569	1.531

a. Predictors: (Constant), z, x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.913	2.249		3.073	.003
	x1	.430	.198	.369	2.176	.033
	x2	.203	.068	.356	2.979	.004
	z	.807	.213	.701	3.788	.000

a. Dependent Variable: y

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Asumsi Klasik pada Persamaan Pertama (terhadap Stres Kerja)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.726	1.377
	X2	.726	1.377

a. Dependent Variable: Z

Uji Asumsi Klasik pada Persamaan Kedua (terhadap *Turnover Intentions*)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1 ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

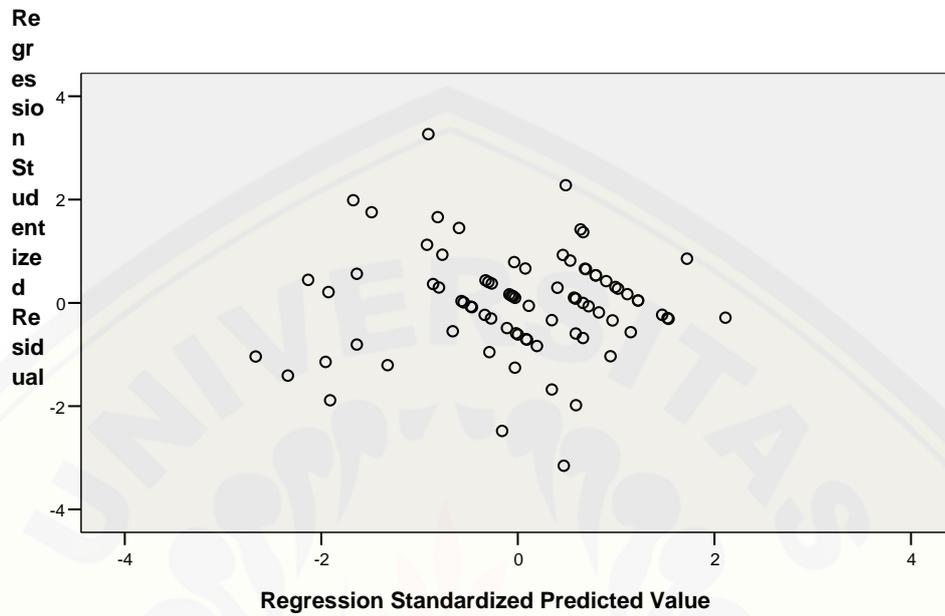
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.424	2.357
	X2	.540	1.850
	Z	.316	3.168

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas

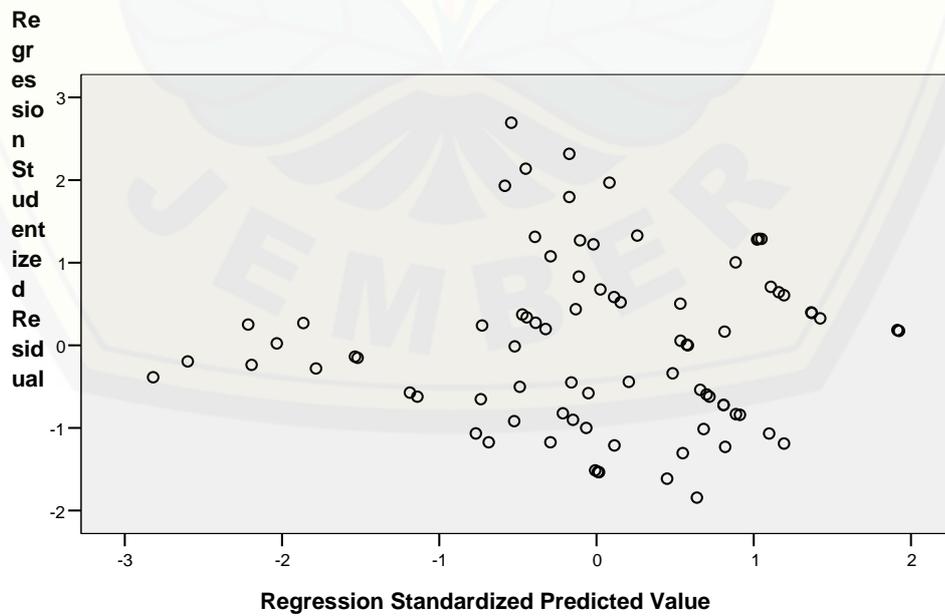
Scatterplot

Dependent Variable: Z



Scatterplot

Dependent Variable : Y



LAMPIRAN 8. TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI T (DF = 41 –80)

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN 9. TABEL r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468