

**PERAN MEDIASI STRESS KERJA PADA PENGARUH *JOB*
INSECURITY DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

Nama: Edo Adin Nugraha Tambunan

NIM: 11190803

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGAJUAN

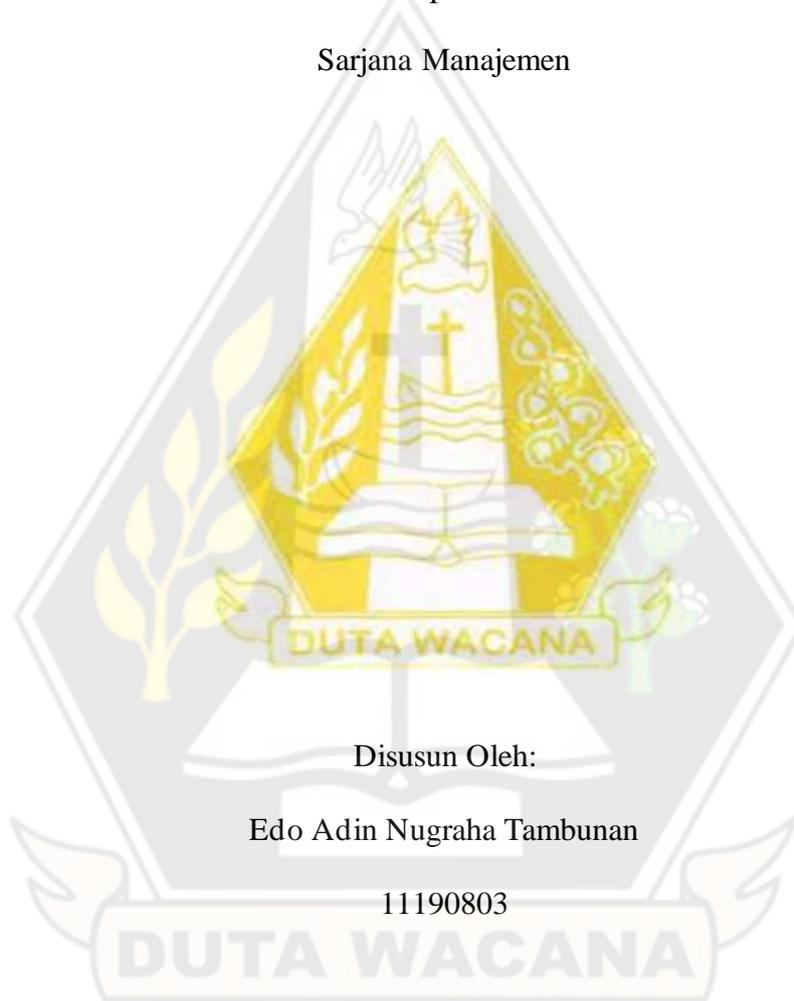
Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk memenuhi Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Edo Adin Nugraha Tambunan

11190803

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PERAN MEDIASI STRES KERJA PADA PENGARUH JOB INSECURITY DAN
BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:
EDO ADIN NUGRAHA TAMBUNAN

11190803

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal 20 Juni 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D
(Ketua Tim/Dosen Penguji)
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Dosen Pembimbing)
3. Dr. Heru Kristanto, MT
(Dosen Penguji)

: 
: 
: 

Yogyakarta, 27 Juni 2023

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, Msi



Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya secara sadar menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang berjudul:
“Peran Mediasi Stress Kerja Pada Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Perhotelan Kota Yogyakarta)”

Adalah murni hasil karya dari penulis dan bukanlah salinan ataupun duplikasi dari karya orang lain di Perguruan Tinggi atau Lembaga manapun, kecuali jika bagian tersebut sudah mencantumkan sumber informasi dengan benar. Apa yang saya kerjakan ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Jika pada saat yang akan datang ditemukan bahwa skripsi ini merupakan Salinan atau plagiat dari karya orang lain, maka penulis siap menerima konsekuensi apapun yang diberikan oleh pihak universitas

Yogyakarta, 6 Juni 2023



Edo Adin Nugraha Tambunan

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Edo Adin Nugraha Tambunan
NIM : 11190803
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Peran Mediasi Stress Kerja Pada Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 19 Oktober 2023

Yang menyatakan



(Edo Adin Nugraha Tambunan)

NIM. 11190803

HALAMAN MOTTO

“Doa orangtua adalah kunci kesuksesan anak”

“Tidak ada manusia yang sangat mencintai kita hingga saat ini, kecuali orangtua dan keluarga kita”

“Tetapi carilah dahulu kerajaan Allah dan kebenarannya, Maka semuanya itu akan ditambahkan kepadamu”

Matius 6 : 33

“Veni, Vidi, Vici”

“Apa yang engkau tanam, itu yang engkau tuai”

“Bisuk songon ulok, marroha songon darapati”

“Ora Et Labora”

DUTA WACANA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Halaman ini merupakan ungkapan rasa syukur dan terimakasih penulis kepada semua orang yang telah terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam mendukung dan membantu penulis menyelesaikan tugas akhir ini dan selama menempuh pendidikan di Program Studi Manajemen, Fakultas Binis, Universitas Kristen Duta Wacana.

- Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus YME atas berkat dan kasih karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini sampai dengan selesai dan itu semua berkat tangan penyertaan-Nya.
- Orang tua tercinta, Ibu Pinta Uli Sinaga. Terimakasih telah bersabar menunggu penulis untuk menyelesaikan pendidikannya sampai saat ini. Terimakasih juga sudah memberikan tenaga, waktu, keringat, dan pikiran serta kasih sayang dan dukungan kepada penulis yang menjadi motivasi dan semangat bagi penulis untuk menyelesaikan pendidikannya. Terimakasih juga kepada kak Nayda Imerelda Tambunan yang sudah banyak mengajari saya hal hal baru serta memberi masukan masukan yang membuka pikiran penulis serta menjadi pandangan baru bagi penulis selama menempuh Pendidikan. Terimakasih juga kepada Juan Batistuta Tambunan yang juga sedang menempuh pendidikannya, terimakasih atas dukungannya kepada penulis yang diberikan walaupun secara tidak langsung. Terimakasih untuk segala hal yang tidak dapat diungkapkan satu per satu oleh penulis dalam penulisan ini. Terimakasih.

- Dosen pembimbing, Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. yang selalu memberikan waktunya untuk memberi bimbingan, arahan, serta masukan-masukan yang menjadi poin penting bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
- Seluruh tenaga pengajar yang pernah mengajar, membimbing, serta memberikan ilmu kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Kristen Duta Wacana.
- Seluruh teman-teman nakula, Aldi, Candra, Camek, Ukok bendol, Josep, Digo, Berto, dan yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terimakasih telah memberikan dukungan yang cukup berarti untuk keberlangsungan hidup penulis sebagai anak kos. Sukses terus buat kita semua dimanapun kita berada. Sampai bertemu kembali di satu meja yang sama dengan nakula yang sama.
- Terimakasih juga kepada teman-teman seperjuangan dalam pengerjaan tugas akhir ini, Melita, Yosi, Cila, Karni, dan yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terimakasih telah menjadi acuan dan pemacu bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
- Terimakasih kepada teman-teman KKN, teman-teman futsal, dan seluruh teman-teman mahasiswa UKDW yang penulis kenal. Terimakasih sudah menjadi keluarga baru bagi penulis selama berkuliah di UKDW dan telah menjadi warna baru bagi kehidupan penulis. Matur Suwun Sanget.
- Dan untuk diri penulis sendiri, penulis ucapkan selamat dan terimakasih karena telah berhasil menyelesaikan tugas akhir ini dengan segala lika liku dinamika yang dihadapi. Terimakasih sudah berjuang sejauh ini, banggakan

orangtuamu, banggakan keluargamu, dan jadilah apapun yang kamu mau.
Dan satu hal yang pasti, kamu hebat, kamu luar biasa, maju terus, banggakan keluarga.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus Yang Maha Kuasa karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas akhir ini, dengan judul **“Peran Mediasi Stress Kerja Pada Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Perhotelan Yogyakarta Sekitarnya)”** Tugas akhir ini disusun sebagai syarat atau proses akademik dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari peran dan dukungan dari pihak-pihak yang telah terlibat dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Maka dari itu, penulis ingin berterima kasih kepada:

- Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.SI. selaku dosen pembimbing penulis yang selalu memberikan waktu serta masukan-masukan yang menjadi poin penting bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Orangtua dan keluarga yang selalu mendukung dari jauh.
- Para responden yang sudah mau membantu dan terlibat menjadi sampel sehingga penulis dapat memperoleh data dalam mengerjakan tugas akhir ini yang kemudian diolah dalam penyusunan skripsi ini.
- Seluruh tenaga pengajar dan staf akademik Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana atas segala materi, ilmu, dan bantuan yang telah dibagikan kepada penulis selama menempuh Pendidikan di Fakultas ini.

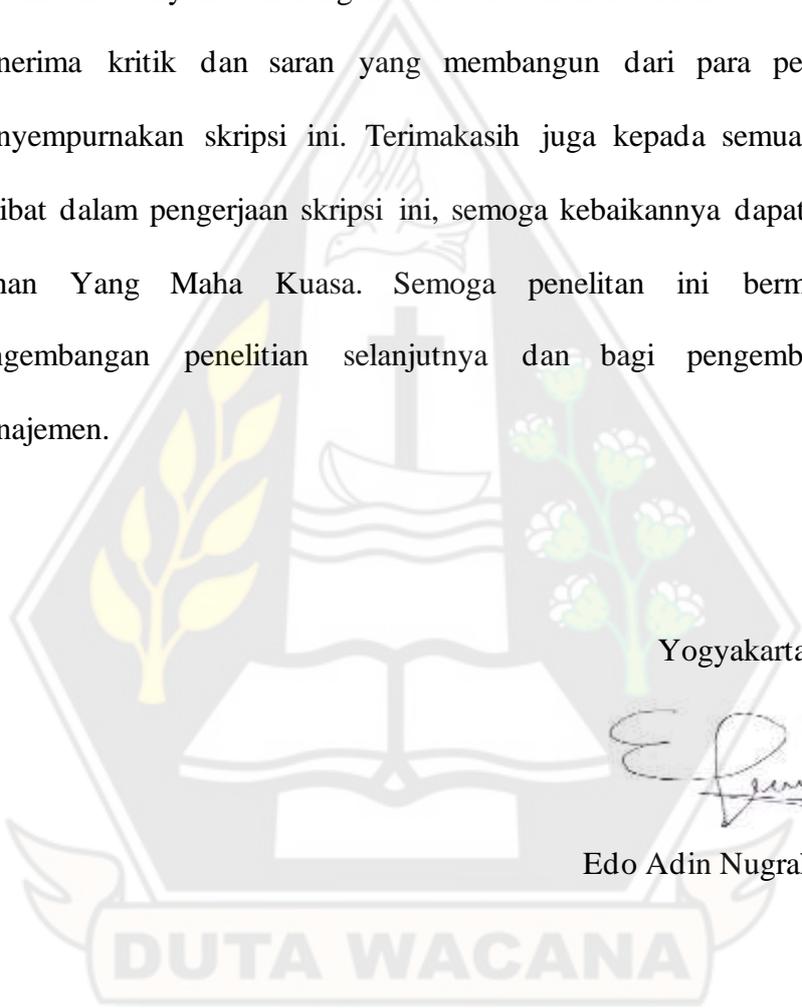
- Semua teman-teman yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tulisan yang telah disusun ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan serta kelemahan. Maka dari itu, penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan skripsi ini. Terimakasih juga kepada semua yang sudah terlibat dalam pengerjaan skripsi ini, semoga kebbaikannya dapat dibalas oleh Tuhan Yang Maha Kuasa. Semoga penelitan ini bermanfaat bagi pengembangan penelitian selanjutnya dan bagi pengembangan ilmu manajemen.

Yogyakarta, 6 Juni 2023



Edo Adin Nugraha Tambunan



DUTA WACANA

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	6

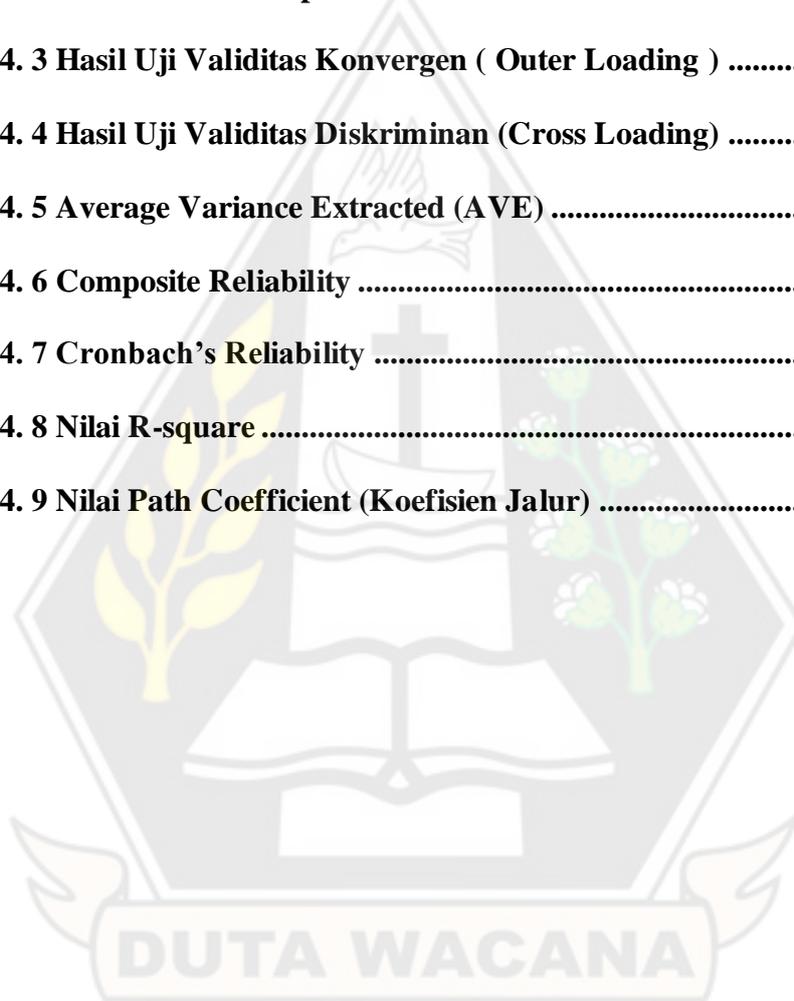
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Job Insecurity.....	8
2.2 Beban Kerja.....	9
2.3 Stress Kerja.....	11
2.4 Turnover Intention.....	14
2.5 Penelitian Terdahulu.....	17
2.6 Kerangka Penelitian.....	21
2.7 Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1. Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.2. Data Penelitian.....	28
3.3. Populasi dan Sampel.....	29
3.3.1. Populasi.....	29
3.3.2. Sampel.....	29
3.4. Defenisi Operasional Variabel.....	30
3.5. Metode Analisis Data.....	32
3.6. Metode Uji Analisis Data.....	33
3.6.1. Uji Validitas (Outer Model dan Cross Loading).....	33
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	34
3.7. Metode Uji Hipotesis / Struktul Model.....	34
3.7.1. Uji Koefisien Determinasi (R').....	34

3.7.2.	Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>).....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		36
4.1.	Hasil Pengumpulan Data.....	36
4.2.	Karakteristik dan Profil Responden.....	37
4.3.	Analisis Data dan Pengujian Model pengukuran (Outer Model).....	39
4.3.1.	Uji Validitas Konvergen (<i>Outer Loading</i>).....	40
4.3.2.	Uji Validitas Diskriminan.....	42
4.3.3.	Uji Reliabilitas.....	44
4.4.	Uji Hipotesis / Struktural Model (Inner Model).....	45
4.5.	Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP.....		58
5.1.	Kesimpulan.....	58
5.2.	Implikasi Penelitian.....	59
5.3.	Keterbatasan dan Saran pada Penelitian Mendatang.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....		63
LAMPIRAN.....		67

DUTA WACANA

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian-penelitian Terhadapulu.....	17
Tabel 3. 1 Petunjuk Penilaian Skala Likert	28
Tabel 3. 2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian	30
Tabel 4. 1 Hasil Penyebaran Kuisioner	36
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden.....	38
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)	40
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Diskriminan (Cross Loading)	42
Tabel 4. 5 Average Variance Extracted (AVE)	43
Tabel 4. 6 Composite Reliability	44
Tabel 4. 7 Cronbach's Reliability	44
Tabel 4. 8 Nilai R-square	46
Tabel 4. 9 Nilai Path Coefficient (Koefisien Jalur)	47



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian	21
Gambar 4. 1 Outer Model	39
Gambar 4. 2 Inner Model.....	45



DAFTAR LAMPIRAN

Kuisiner Penelitian	67
Model Fit	71
Construct Reliability and Validity	72
Path Coefficients	72
Total Indirect Effect	72
Specific Indirect Effect	73
Kartu Konsultasi	74



PERAN MEDIASI STRESS KERJA PADA PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

**Edo Adin Nugraha Tambunan
11190803
Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap stress kerja dan *turnover intention*, pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* dan juga pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stress kerja. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*. Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis SEM-PLS dengan menggunakan aplikasi PLS 4.0. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner fisik kepada para karyawan hotel bintang 2 dan 3 yang ada di kota Yogyakarta. Hasil analisis penelitian ini menemukan bahwa *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stress kerja tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui stress kerja, beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui stress kerja.

Kata kunci: *Job Insecurity*, Beban Kerja, Stress Kerja, *Turnover Intention*

THE MEDIATING ROLE OF WORK STRESS ON THE EFFECT OF JOB INSECURITY AND WORKLOAD ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION

**Edo Adin Nugraha Tambunan
11190803
Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana**

ABSTRACT

This study was aims to determine the influence of job insecurity and workload on job stress and turnover intention, the impact of job stress on turnover intention, and the influence of job job insecurity and workload on turnover intention trough job stress. The data for this study were collected using purposive sampling. The analysis method use in this study is Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) trough the PLS 4.0 software. Data collection was conducted by distributing physical questionnaires to employees of 2- and 3-star hotels in the city of Yogyakarta. The result of the analysis revealed that job insecurity and workload have a positive and significant effect on job stress. Furthermore, job insecurity and workload have a positive and significant effect on turnover intenion. However, job stress doesn't have a positive effect on turnover intention. Job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention trough job stress, while workload does not have a positive effect on turnover intention trough job stress.

Keywords: Job Insecurity, Workload, Job Stress, Turnover Intention

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial, yang pada dasarnya memiliki dorongan untuk berinteraksi dengan satu sama lain. Berdasarkan hal tersebut, manusia tidaklah lepas dari yang namanya organisasi dan untuk mencapai suatu tujuan organisasi tersebut maka diperlukan sumber daya yang berarti memiliki suatu keunggulan atau kemampuan yang dapat menjadi pegangan maupun pedoman dalam berkehidupan. Untuk mengelola hal tersebut maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang dimana berguna untuk dapat menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi dalam bentuk apapun dan ruang lingkup yang bervariasi serta dapat mengoptimalkan kegiatan atau tugas-tugas perusahaan atau organisasi agar tujuan perusahaan atau organisasi tersebut dapat tercapai.

Salah satu faktor yang menjadi penghambat dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan adalah sering terjadinya pergantian atau keluar masuknya tenaga kerja atau (*turnover*) yang tinggi, apalagi yang keluar merupakan para pekerja atau karyawan yang terampil dibidangnya dan memiliki peran serta andil penting dalam pekerjaan tersebut. (Halimah et al.,2016) mengatakan bahwa *turnover intention* terjadi karena karyawan tidak mendapat dengan apa yang mereka ekspektasikan. Dampak dari tingkat *turnover intention* yang tinggi maka juga akan berakibat pada meningkatnya biaya bagi perusahaan. Penekanan angka *turnover* yang tinggi sampai tidak ada itu bisa dikatakan hal yang tidak mungkin sama sekali atau mustahil dan tidak realistis.

Menurut (Saputro et al., 2016) salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* adalah *job insecurity* yang akan menghasilkan perasaan yang tidak aman pada seseorang terkait pekerjaannya dan mengakibatkan menurunnya dedikasi kerja mereka terhadap tempat mereka bekerja. Contohnya adalah pada saat masa pandemi covid-19 dimana marak terjadinya PHK massal pada perusahaan, situasi seperti inilah yang dapat menimbulkan rasa insecure pada mereka seperti takut akan kehilangan pekerjaan kesempatan jenjang karir yang berkurang, dan adanya penurunan atau pengurangan pendapatan yang mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau mencari tempat kerja baru.

Selain *job insecurity*, intensi terjadi keluar masuknya pegawai (*turnover*) adalah juga pengaruh dari beban kerja perusahaan yang berpengaruh terhadap peningkatan stress kerja karyawan seperti pemakaian waktu kerja, *deadline* pengumpulan tugas dan sasaran atau target perusahaan yang dibebankan, dll. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Titi Setyawati dan Widhy Setyawati (2021) mendapatkan temuan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif terhadap terjadinya *turnover* pada karyawan. Temuan tersebut dibuktikan dengan hasil regresi dan melalui hipotesis yang dikembangkan oleh peneliti bahwa beban kerja yang berindikatorkan dengan tugas-tugas kerja yang semakin meningkat dengan *deadline* waktu tertentu dan juga tingginya permintaan yang mengakibatkan meningkatnya target perusahaan membuat karyawan harus bekerja lebih giat dan maksimal untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini juga sejalan dengan meningkatnya stress kerja pada karyawan. Tekanan tinggi pada karyawan yang diakibatkan oleh meningkatnya target perusahaan ini lah yang juga mengakibatkan

meningkatnya stress pada karyawan. Itulah yang menjadi faktor bagi karyawan untuk mereka mencari pekerjaan lain atau keluar dari pekerjaannya. Hal tersebut merupakan cerminan dari tingkat stress kerja yang mereka hadapi sehingga memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan tersebut untuk melepaskan tekanan stress kerja yang mereka hadapi. Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh K. Ayu, I Made (2016) dan Gishella, dkk (2017) mendukung bahwa stress kerja secara langsung mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah pekerjaan (*turnover intention*).

Penelitian yang dilakukan oleh Ttti Setyawati dan Widhy Setyawati (2021) menjadi sumber referensi utama dalam penelitian ini. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana stress kerja memediasi pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan, dengan fokus pada studi kasus karyawan outsourcing di PT. DVN. Hal tersebut juga sejalan dengan penulisan penelitian yang akan saya lakukan tetapi dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda dari penelitian diatas. Saya berencana akan melakukan penelitian pada karyawan perhotelan yang ada di Kota Yogyakarta. Pada saat ini, situasi pariwisata di kota Yogyakarta menunjukkan adanya pemulihan dari situasi covid-19. Pihak perhotelan mulai memanggil kembali karyawan atau tenaga kerja yang sebelumnya sempat dirumahkan atau kena PHK akibat covid-19. Tetapi belum semua bersedia menerima panggilan tersebut lantaran tingkat okupansi hotel yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, sehingga banyak dari mereka yang sudah beralih profesi. Akibat dari hal tersebut, ketua perhimpunan hotel dan restoran Indonesia (PHRI) DIY, Deddy Pranowo Eryono mengatakan bahwa pihaknya tidak mempermasalahkan hal tersebut dan memilih untuk

memaksimalkan sumber daya manusia yang ada, meski sangat terbatas. (Tribun Jogja, 2022)

Kemudian, alasan penulis memilih objek ini karena masih sedikit penelitian yang dilakukan pada objek tersebut. Karyawan perhotelan adalah objek dimana sering sekali terjadinya intensi keluar masuk pegawai (*turnover intention*). Biasanya hal tersebut disebabkan oleh usia yang sudah tidak lagi muda, masa kerja yang singkat, jenjang karir, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian dan penjabaran hal diatas, maka dari itu peneliti ingin mengangkat judul penelitian dengan topik **“Peran Mediasi Stress Kerja Pada Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan“**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjabaran latar belakang diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal untuk diteliti, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *Job Insecurity* berengaruh terhadap Stress Kerja?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Stress Kerja?
3. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
5. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
6. Apakah Stress Kerja dapat memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*?
7. Apakah Stress Kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stress Kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*.
5. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Stress Kerja sebagai mediasi.
7. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Stress Kerja sebagai mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Perusahaan

Melalui hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan dan memperhatikan rasa nyaman pada karyawan sehingga dapat mengurangi tingkat stress dan kejenuhan pada karyawan

2. Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan jejak pustaka bagi mahasiswa yang ingin meneliti dengan topik yang serupa dan memperluas wawasan baik dalam akademik ataupun praktik.

3. Penulis

Dengan penelitian ini, saya berharap bisa mendapat pengetahuan serta referensi yang lebih luas mengenai stress kerja, beban kerja, *job insecurity* dan *turnover intention*

1.5 Batasan Masalah

Untuk mempermudah masalah yang akan dibahas dan mempermudah dalam pengumpulan data, maka penulis memberikan batasan sebagai berikut:

1. Tempat Penelitian

Saya melakukan penelitian pada 13 hotel berbintang 2 dan 3 yang ada di Yogyakarta dan sekitarnya, yang diantaranya adalah Urban Malioboro Hotel, Mitra Hotel, De Laxton Hotel, Grand Kangen Hotel, Tickle Hotel, All Nite & Day Hotel, Paramitha Hotel, OGH Doni Hotel, Remen Room Hotel, Woodpecker Pavillion, Puri Artha Hotel, Puri Chorus Boutique Hotel, dan Sala 3 Hotel.

2. Waktu Penelitian

Dimulai pada bulan Maret 2023 sampai dengan Mei 2023

3. Responden

Responden pada penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan perhotelan berbintang 2 dan 3 yang ada di Kota Yogyakarta

4. Variabel Penelitian

- Variabel Independen
 - a. *Job Insecurity*, dilihat dari rasa ketidakamanan karyawan
 - b. Beban Kerja, dilihat dari tekanan atau tugas yang dibebankan kepada karyawan
- Variabel Dependen

c. Stress Kerja

d. *Turnover Intention*



BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan membahas tentang kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi penelitian, dan keterbatasan penelitian.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode SEM PLS dan dengan menggunakan software PLS 4.0, maka diperoleh beberapa kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Job Insecurity berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stress kerja. Artinya hipotesis satu terbukti.
2. Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stress kerja. Artinya hipotesis dua terbukti.
3. Job Insecurity berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, Artinya hipotesis tiga terbukti.
4. Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Artinya hipotesis empat terbukti.
5. Stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention. Artinya hipotesis lima tidak terbukti.
6. Stress kerja tidak berpengaruh dalam memediasi Job Insecurity terhadap Turnover Intention. Artinya hipotesis enam tidak terbukti.

7. Stress kerja tidak berpengaruh dalam memediasi Beban Kerja terhadap Turnover Intention. Artinya hipotesis tujuh tidak terbukti.

5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan adanya beberapa hasil temuan positif yang dapat menjadi pertimbangan dan masukan untuk manajemen perhotelan yang ada di Kota Yogyakarta. Seperti yang diketahui bahwa Job Insecurity memiliki pengaruh yang paling besar terhadap terjadinya Turnover Intention, dengan demikian maka diharapkan manajemen hotel mampu memperhatikan hal-hal apa saja yang menjadi penyebab utama bagi karyawan dalam meningkatnya tingkat stress mereka. Manajemen juga dapat melakukan pemberdayaan psikologis terhadap para karyawan mereka agar karyawan dapat mengerti apa yang menjadi beban kerja mereka yang sebenarnya sehingga stress kerja yang dialami mereka menjadi tertekan kebawah atau menurun. Pihak manajemen juga bisa memberikan waktu yang cukup bagi karyawan untuk beristirahat agar mereka mampu melepaskan beban-beban pikiran mereka dan tidak menggunakan waktu istirahat mereka untuk mengerjakan tugas-tugas mereka yang belum selesai karena terbatasnya waktu yang diberikan dalam mengerjakan. Atau juga bisa dengan melibatkan para karyawan di beberapa kegiatan-kegiatan penting, agar para karyawan merasa bahwa mereka memiliki andil penting pada tempat ia bekerja dan hal tersebut akan mengurangi rasa *insecure* yang timbul pada karyawan.

Kemudian diketahui bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh paling besar ketika memediasi antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan manajemen hotel agar dapat menjaga hal hal apa saja yang membuat karyawan tersebut merasa tidak aman terhadap pekerjaannya yang dapat memicu stress pada karyawan. Diharapkan manajemen perhotelan yang ada di Kota Yogyakarta dapat lebih memperhatikan lagi kenyamanan karyawan, berikan kepercayaan lebih kepada karyawan agar karyawan sadar bahwa posisinya di tempat dia bekerja itu sangat dibutuhkan sehingga ia akan merasa aman bekerja di tempat kerjanya sekarang. Manajemen hotel juga dapat membuat beberapa program agar karyawan dapat ter-*refresh* dari beban dan stress kerja yang dirasakan seperti mengagendakan untuk berlibur Bersama, membuat sebuah program seperti olahraga bersama yang dapat mengurangi beban dan stress kerja yang dialami karyawan, atau juga dapat melakukan bermain *games* secara berkala pada saat saat tertentu untuk dapat me-*refresh* pikiran-pikiran pegawai dan mengurangi stress kerja yang dialami pegawai.

5.3. Keterbatasan dan Saran pada Penelitian Mendatang

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada 15 hotel yang ada di Kota Yogyakarta dan dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 100 orang saja sehingga generalisasi terhadap Perhotelan yang ada di Kota Yogyakarta sangat terbatas. Penelitian yang mendatang sebaiknya diharapkan untuk menambah jumlah sampel agar cakupan pada penelitian menjadi lebih luas.

2. Penelitian ini menggunakan objek penelitian hanya pada perhotelan, sehingga pada penelitian selanjutnya yang akan melakukan pada penelitian yang sama disarankan menggunakan objek lain.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya agar menambah variabel-variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap Turnover Intention.
4. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, ditemukan bahwa beban kerja dan job insecurity memiliki pengaruh signifikan terhadap stress kerja atau dengan artian bahwa tingkat stress yang dialami oleh pegawai-pegawai hotel bersumber besar dari beban kerja yang terlalu banyak atau berlebihan dan tingkat insecurity yang tinggi yang dialami oleh pegawai. Maka dari itu, peneliti menyarankan agar manajemen hotel memberikan bekal-bekal kemampuan seperti pelatihan-pelatihan atau training seperti hospitality/keramatahman, service excellence atau pelayanan prima, dll. Dan untuk mengatasi beban kerja yang berlebihan, manajemen bisa membuat tatanan kerjaan yang akan dikerjakan oleh pegawai yaitu dengan menentukan priotitas pekerjaan, kemudian memberikan waktu istirahat yang cukup, bisa juga dengan memberikan insentif bagi pegawai yang lembur.
5. Ditemukan juga bahwa stress kerja dapat memediasi job insecurity terhadap turnover intention, yang artinya adalah bahwa stress kerja secara tidak langsung mempengaruhi keinginan para pegawai hotel untuk berpindah tempat kerja atau meninggalkan pekerjaan mereka melalui rasa ketidakamanan mereka terhadap pekerjaan mereka saat ini. Disarankan kepada manajemen hotel agar meperhatikan faktor-faktor apa saja yang

menjadi sumber stress bagi para karyawan dan bagaimana cara menyelesaikannya seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya, atau bisa juga dengan melakukan kegiatan bersama di luar jam kerja seperti berlibur bersama, olahraga bersama, dan lain-lain yang dapat diagendakan secara rutin.



DAFTAR PUSTAKA

- Antari, N. N. (2021). Job Insecurity Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Stikes Wira Medika Bali di Mediasi Stres Kerja. *Innovative : Volume 1, Nomor 2*, 173-180.
- Arifani, N. S., & Nanda Sagita Arifani,. (2021). Intensi Turnover pada Perusahaan Perhotelan : Sebuah Kajian Beban Kerja sebagai Determinan. *Acta Psychologia, Volume 3 Nomor 1*, 60-68.
- Audina, V., & Tatang Kusmayadi. (2018, Februari). PENGARUH JOB INSECURITY DAN JOB STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi Volume X No. 1*, 85-101.
- Basalamah, F. F., & Reza Aril Ahri, A. (2021, Desember). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal Volume 1, Issue 02*, 67-80.
- Bashori, M. F., & IJK Sito Meiyanto. (2017). Peran Job Insecurity terhadap Stres Kerja dengan Moderator Religiusitas. *GADJAH MADA JOURNAL OF PSYCHOLOGY VOLUME 3, NO. 1*, 25-36.
- Bayuardi, P. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Burnout (Studi Pada Supir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen). 1-7.
- Fitriantini, R., & Agusdin, S. (2020, Maret). PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION TENAGA KESEHATAN BERSTATUS KONTRAK DI RSUD KOTA MATARAM. *Jurnal Distribusi Vol. 8, No. 1*, 23-28.
- Gunawan, A. N., & Hallie Josias Sahertian. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan pada Hotel Grand Mansion Blitar. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 14 No 3*, 454-462.
- Haholongan, R. (2008, April). STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PERUSAHAAN. *Jurnal Manajemen Indonesia Vol.18 No.1*, 61-67.
- Hakman, & Suhadi, N. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal, Volume 1, Nomor 2*, 48-54.
- Hariyono, W., & Dyah Suryani, Y. (2009). HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN TINGKAT KONFLIK DENGAN KELELAHAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM YOGYAKARTA PDHI KOTA YOGYAKARTA. *KES MAS Vol. 3, No. 3*, 162-232.

- Hermawan, E. (2022, Mei). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah Vol.22 No. 2*, 173-180.
- Hidayati, N., & Dewi Trisnawati. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTIONS KARYAWAN BAG. MARKETING PT. WAHANA SAHABAT UTAMA. *EKSIS Vol XI No 1*, 23-37.
- Irvianti, L. S., & Renno Eka Verina. (2015, Mei). ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT XL AXIATA TBK JAKARTA. *BINUS BUSINESS REVIEW Vol. 6 No. 1*, 117-126.
- Januartha, A. G., & I G.A Dewi Adnyani. (2019). PENGARUH JOB INSECURITY DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2*, 7548-7575.
- Lukito, L. H., & Ida Martini Alriani. (2018, Oktober). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS DISTRIBUSI NUSANTARA SEMARANG. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi No. 45 Th. XXV*, 24-35.
- Manurung, M. T., & Intan Ratnawati. (2012). ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Management, Volume 1, Nomor 4*, 145-157.
- Nasution, M. I. (2017). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MEDICAL REPRESENTATIVE. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3*, 407-428.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah. (2014). PERAN STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA UNTUK MENGURANGI TURNOVER INTENTION. *Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 5, No. 2*, 220-227.
- Purba, w. c., & ratnasari, S. I. (2018). PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUTIARA HUTAMA SUKSES. *Jurnal Bening Volume 5 No. 2*, 180-189.
- RAMDHAN, M. R., & FAJRIANTHI. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing. *Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), Vol. 1(1)*, 327-337.
- Riani, N. L., & Made Surya Putra. (2017). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP

TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 5970-5998.

- Rikardo, T., & Febsri Susanti. (n.d.). PENGARUH JOB INSECURITY, DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PT GARDA TOTAL SECURITY PADANG. 1-15.
- Rikardo, T., & Febsri Susanti. (n.d.). PENGARUH JOB INSECURITY, DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PT GARDA TOTAL SECURITY PADANG. 1-15.
- Rohyani, I., & Purnama Bayuardi. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Sopir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis (MIMB)*, 101-107.
- Saputri, P., & Tetra Hidayati, D. (2020, September). PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP STRES KERJA, KINERJA, DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT BANK MANDIRI (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 16 No. 3*, 235-259.
- Septiari, N. K., & I Komang Ardana. (2016). PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA HOTEL ASANA AGUNG PUTRA BALI. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10, 6429-6456.
- Setyawati, T., & Widhy Setyowati. (2021). PERAN MEDIASI STRES KERJA PADA PENGARUH JOB INSECURITY DAN BEBAN. *Jurnal Magisma Vol. IX No. 2 – Tahun 2021*.
- Sri Murni, I., & Rocky P Rindorindo. (2019, Oktober). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAN PURI. *Jurnal EMBA Vol.7 No.4*, 5953-5962.
- Subarjo. (n.d.). KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER KARYAWAN PADA PERUSAHAAN WAJAR YOGYAKARTA. 63-73.
- SUTIKNO, M. (2020, Oktober 28). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT. DELTA DUNIA SANDANG TEKSTIL). *Prosiding KONFERENSI ILMIAH MAHASISWA UNISSULA (KIMU) 3*, 450-473.
- Syahrudin, M., & Wiji Utami, A. (2017, Oktober 27-28). PENGARUH JOB INSECURITY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTIONS MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. WONOKOYO JAYA CORPORINDO PASURUAN. *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis (SNAPER-EBIS 2017)*, 312-325.

- Waspodo, A. A., & Nurul Chotimah Handayani, W. (2013). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. UNITEX DI BOGOR. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 4, No. 1, 97-115.
- Zulhilmi, M., & Firmansyah Kusumayadi. (2020, Desember). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUGU MAS YAMAHA KOTA BIMA. *Business Management And Entrepreneur Journal*, Volume 2, Nomor 4, 13-28.

