

**PENGARUH *WORK STRESS*, *WORK FAMILY CONFLICT*,
DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION***
(Studi Empiris Pada Plataran Borobudur *Resort and Spa*, Magelang)

SKRIPSI

**Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



**Disusun Oleh:
Adin Bayu Airlangga
NIM 15.0101.0022**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2021**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya perusahaan yang perlu dikelola dengan baik salah satunya adalah sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan dalam mengurangi masalah yang timbul karena sumber daya manusia, salah satunya adalah *turnover intention*. *Turnover* merupakan suatu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. Beberapa penelitian dan literatur menunjukkan bahwa *intention to leave* atau *turnover intentions* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku. *Turnover* karyawan yang tinggi, secara lambat tetapi pasti, akan menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran kinerja. *Turnover* merupakan kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas perusahaan dan dapat mencerminkan kinerja dari perusahaan. Perpindahan karyawan sangat dibutuhkan bagi perusahaan pada karyawan yang memiliki produktivitas rendah. Namun, perpindahan yang terlalu tinggi memberikan kerugian yang besar bagi perusahaan (Yuliasia *et al.*,2012) (Nasution,2017).

Dengan terjadinya *turnover* berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga

kerja siap pakai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan *turnover*.

Penyebab *work stress* (stres kerja) yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan, kepala pusing dan mual sehingga akan memicu ketidakpuasan kerja. Pekerjaan harus dipelihara secara efektif untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja pada potensinya masing-masing dan bebas dari stres.

Faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* yaitu *work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga). *Work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga) yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*). Konflik pekerjaan-keluarga dikarenakan tidak adanya toleransi jam kerja kepada karyawan yang telah berkeluarga, lebih banyak lembur dan terkendala dalam meminta ijin dari perusahaan untuk kepentingan keluarga karyawan sendiri (Laksana dan Mujiati, 2017).

Job insecurity adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. Karyawan mengalami rasa

tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (*turnover*) cenderung meningkat, serta faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya *turnover intention* (Septiari dan Ardana, 2016). Dalam jangka pendek *job insecurity* berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalah pahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover*).

Work stress, work family conflict dan *job insecurity* ini menjadi suatu beban atau ancaman dalam perkembangan suatu organisasi. Tentu saja hal ini sangat tidak diharapkan baik oleh organisasi ataupun oleh para karyawan. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. Ketidaknyamanan ini dapat menimbulkan *turnover intention* pada karyawan Plataran Borobudur *Resort and Spa*, Magelang. Berikut merupakan tabel data *turnover* karyawan Plataran Borobudur *Resort and Spa*, Magelang.

Tabel 1.1
Turnover Karyawan Plataran Borobudur *Resort and Spa*.

Tahun	Jumlah Turnover Karyawan
2015	12
2016	19

2017	16
2018	12
2019	27

(Sumber: Plataran Borobudur Resort and Spa, 2021)

Tabel 1.1. menunjukkan bahwa turnover di Plataran Borobudur Resort and Spa meningkat di tahun 2016 kemudian di tahun 2017 dan 2018 mengalami penurunan, dan di tahun 2019 meningkat yang cukup signifikan. Hal ini menimbulkan ketidakefektifan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan.

Penelitian Nasution (2017) pada PT. *Gracia Pharmindo Pharmaceutical Industry* Cabang Sumatera Utara menemukan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh Stres kerja, Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 51,2%. Sedangkan sisanya 48,8% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Sedangkan dalam penelitian Septiari dan Ardana (2016) yang didukung oleh penelitian Suciati Dkk., (2015) yang menunjukkan bahwa stres kerja dan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Laksana dan Mujiati (2017) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian Nasution (2017) akan memperoleh presentase *turnover intention* yang lebih besar bila digabungkan dengan variabel – variabel yang lebih tepat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, penelitian ini diberi judul Pengaruh *Work Stress, Work Family Conflict, Dan Job Insecurity*

Terhadap *Turnover Intention* (Studi Empiris Pada Plataran Borobudur *Resort and Spa*, Magelang).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan penulis rumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work Stress* (Stres Kerja) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Plataran Borobudur *Resort and Spa*, Magelang?
2. Apakah *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Plataran Borobudur *Resort and Spa*, Magelang?
3. Apakah *Job Insecurity* (Ketidakamanan Pekerjaan) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Plataran Borobudur *Resort and Spa*, Magelang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh *Work Stress* terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Plataran Borobudur *Resort and Spa*?
2. Menganalisis dan menguji pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Plataran Borobudur *Resort and Spa*?
3. Menganalisis dan menguji pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Plataran Borobudur *Resort and Spa*?

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Perilaku Terencana (TPB)

Theory of planned behavior (teori perilaku terencana) merupakan pengembangan dari teori sebelumnya yaitu *theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan) yang dikemukakan oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein. *Theory of planned behavior* (teori perilaku terencana) menerangkan bahwa perilaku seseorang akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku. Menurut Lee & Kotler, (2011:199) *theory of planned behavior* dikhususkan pada perilaku spesifik seseorang dan untuk semua perilaku secara umum Niat seseorang untuk berperilaku dapat di prediksi oleh tiga hal yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), norma subyektif (*subjective norma*), dan persepsi pengendalian diri (*perceived behavioral control*).

Attitude toward the behavior disebut juga sebagai sikap. Ajzen (2005) mengemukakan bahwa sikap terhadap perilaku ditentukan oleh keyakinan mengenai konsekuensi dari suatu perilaku atau secara singkat disebut keyakinan perilaku (*behavioral beliefs*). *Subjective norma*, atau yang disebut norma subjektif merupakan persepsi individu terhadap harapan dari orang-orang yang berpengaruh dalam kehidupannya (*significant others*) mengenai dilakukan atau tidak dilakukannya suatu perilaku. *Perceived behavioral control* atau disebut persepsi kontrol

perilaku. Persepsi kontrol perilaku atau disebut control perilaku adalah persepsi individu mengenai mudah atau sulitnya mewujudkan suatu perilaku tertentu (Ajzen,2005).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menurut teori perilaku berencana (TPB) menjelaskan bahwa sikap, norma subjektif, dan kontrol diri merupakan dasar dari terbentuknya suatu intensi. Aspek lain intensi turnover adalah keinginan untuk mencari pekerjaan lain dengan gaji/upah yang lebih tinggi, Keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan di perusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik, keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup. Pendapat lain mengatakan aspek intensi turnover pada karyawan meliputi: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja, meningkatnya protes terhadap atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Oleh karena itu *turnover intention* yang merupakan akibat dari variabel stres kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan *job insecurity* pada Plataran Borobudur *Resort and Spa* ditentukan berdasarkan sikap, norma subjektif, dan kontrol diri.

2. *Turnover Intention*

Turnover intention pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan ke tempat kerja yang lain. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *turnover* adalah keinginan untuk berpindah, belum

terealisasikan yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi maupun perusahaan.

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Menurut Harnoto (2002), *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Serupa dengan pendapat yang dikemukakan Harnoto (2002), dan Mobley (2000), menambahkan bahwa intensi *turnover* adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah moneter organisasi. Kemudian Booth dan Hamer (2007), mengartikan *turnover intention* merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi. Kemudian Melky (2015) *turnover intention* adalah suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan. Intensi *turnover* pada

dasarnya adalah sama dengan keinginan/niat berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa intensi *turnover* adalah keinginan untuk berpindah, belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* cukup beragam dan terkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut antara lain usia (Robbins, 2007) masa jabatan/lama bekerja (Robbin dan Judge, 2008), komitmen terhadap organisasi, Kepuasan kerja, dan Iklim Etika. Sedangkan Mobley (2000) mengatakan mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yakni pikiran-pikiran untuk berhenti (*thought of quitting*), keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*), keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) (Harnoto, 2002). Menurut Jewell dan Siegal (1998) terdapat dua bagian yaitu variabel pribadi antara lain : kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya kerja, pelatihan kerja, profesionalisme, pengungkapan kebutuhan akan pertumbuhan pribadi, jarak geografis dari tempat kerja, dan keinginan yang diungkapkan untuk tinggal dengan organisasi itu. Kemudian variabel yang kedua adalah variabel organisasional misalnya : sistem penghargaan. Sementara terdapat juga variabel situasional lain seperti : gaji, kesempatan promosi, dan sejauh mana kerja dalam suatu jabatan menjadi rutinitas.

Dimensi atau Indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut Windu Wicaksono (2016:8):

- a. Pikiran untuk keluar, keinginan meninggalkan organisasi adalah keinginan kuat yang dimiliki karyawan untuk meninggalkan tempat ia bekerja.
- b. Keinginan untuk mencari lowongan, pertimbangan meninggalkan organisasi adalah keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi, mencari pekerjaan baru adalah pertimbangan keuntungan oleh diri karyawan jika ia bekerja di tempat lain.
- d. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang .

3. *Work Stress*

Luthans (2008) mendefenisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Sedangkan Robbins dan Judge (2009) mendefenisikan Stres sebagai berikut *Stress is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resources related to what the individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain an important.* Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang

terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres berkaitan dengan tuntutan/*demand* dan sumbernya *daya/resources*. Tantra dan Larasat, (2015) menjelaskan secara umum penyebab stres bersumber intrinsik pekerjaan, mencakup tuntutan fisik seperti kebisingan, vibrasi dan higienitas, sedangkan pada tuntutan tugas mencakup kerja shift/kerja malam, beban kerja, kondisi kerja yang sedikit menggunakan aktifitas fisik, waktu kerja yang sempit dan penghayatan risiko pekerjaan, kemudian faktor sosial yaitu peran dalam organisasi, setiap pekerja diharapkan bekerja sesuai perannya yang artinya memiliki tugas dan aturan yang ditetapkan atasannya, pengembangan karir, terdiri dari promosi kejenjangan yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, tingkat keamanan kerja yang kurang, ambisi karir yang terhambat, hubungan relasi, terdiri atas hubungan dengan atasan, tim kerja, bawahan dan kesulitan mendelegasikan pertanggungjawaban, struktur organisasi dan iklim kerja, dukungan sosial.

Abdurrahman (2006), dan Danang dan Burhanuddin (2011) menguraikan bahwa gejala stres dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu pertama gejala fisiologis. Gejala Psikologis lain akibat stres dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas yang tidak jelas, serta wewenang dan tanggungjawab juga tidak jelas, dapat menimbulkan stres atau ketidakpuasan, ketiga gejala perilaku, individu yang mengalami stres

cenderung akan mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran karyawan, disamping perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, konsumsi alkohol, bicara gagap, kegelisahan/*anxiety*, dan tidur tidak teratur.

Dimensi atau Indikator *Work Stress*

Hasibuan (2014:204) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

- a. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- b. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai tugas ditekan dengan banyak aturan.
- c. Waktu kerja, kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil atau keuntungan yang saya terima
- d. Konflik, Alat-alat kantor yang di butuhkan untuk menjalankan pekerjaan sering kali rusak atau tidak berfungsi.
- e. Komunikasi, pekerjaan karyawan tidak dikoordinasikan, sehingga menghambat pencapaian target.

4. *Work Family Conflict*

Menurut Jamadin, Mohamad, dkk (2014), mengatakan bahwa pekerjaan dan keluarga adalah bagian yang paling penting dalam kehidupan manusia yang tidak mudah dipisahkan. Ketika mencoba untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, sering berakhir dengan konflik dan dilema dalam memberikan prioritas kepada kedua peran

tersebut. Meskipun terlibat dalam kedua peran tersebut bisa memiliki efek positif bagi individu, tetapi jika pekerja tidak dapat menyeimbangkan tanggung jawab terkait dengan kedua peran, potensi konflik antara peran tersebut akan meningkat, situasi semacam ini disebut *work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga). Menurut Frone (2000), *work-family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan peran dua arah. Peran dua arah yang dimaksud adalah adanya tuntutan antara pekerjaan mengganggu tuntutan keluarga, misalnya tanggung jawab karyawan terhadap keluarga menjadi terganggu dengan adanya tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan yang menyebabkan hasil yang tidak diinginkan contohnya stress, kesehatan yang memburuk, konflik yang berhubungan dengan pekerjaan, ketidakhadiran hingga *turnover* (Ghayyur & Jamal, 2012) Babakus and Osman (2008) menyatakan *work family-conflict* memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik pekerjaan keluarga. Bakker *et al.* (2014) menyatakan bahwa *work family-conflict* sebagai gangguan di

dalam lingkungan kerja terhadap kehidupan karyawan, ketika individu memilih bekerja maka akan menimbulkan kendala untuk memenuhi kewajiban keluarganya. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi biasanya pada karyawan yang memiliki jam kerja yang padat, sehingga waktu yang harusnya diluangkan untuk keluarga menjadi terbatas.

Dimensi atau Indikator *Work Family Conflict*

Menurut Chen (2011:24), indikator Konflik pekerjaan-keluarga adalah:

- a. Berdasarkan Waktu (*Time based conflict*) Adalah waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (pekerjaan atau keluarga) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (keluarga atau pekerjaan) sehingga menghambat peran lainnya.
- b. Berdasarkan Tekanan (*Stain based conflict*) Adalah konflik yang terjadi karena adanya tekanan dari salah satu peran seperti stres, mudah tersinggung, yang dapat mempengaruhi kinerja peran lainnya.
- c. Berdasarkan perilaku (*Behavior based conflict*) Merupakan konflik dimana pola – pola tertentu dalam peran – perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya.

5. *Job Insecurty*

Smithson dan Lewis (2000) dalam Kurniasari (2005) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (*perceived impermanace*). Menurut Ashford et al. (1989) *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun outsourcing yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. Makin

banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami job insecurity. Secara umum, job insecurity adalah ketidakamanan dan alam bekerja secara psikologis.

Pengertian lain tentang *Job insecurity* dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Irwandi (2002), sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam. Model konstruk Greenhalgh dan Rosenblatt terdiri dari lima komponen dengan empat komponen pertama berfungsi mengukur tingkat ancaman yang dirasakan (*severity of threat*) untuk kelangsungan situasi kerja tertentu. Ancaman ini dapat terjadi pada aspek pekerjaan atau keseluruhan pekerjaan (Ameen et al. 1995) dalam Irwandi (2002). Dan komponen kelima menekankan kemampuan pada kemampuan individu untuk menghadapi ancaman yang teridentifikasi dari komponen sebelumnya. Karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984 dalam Irwandi, 2002). Karenanya karyawan yang mengalami tekanan atau tidak mendapat tekanan dan mudah memperoleh pekerjaan ditempat lain, tekanan yang mengancam kelangsungan kerja diduga terkait dengan reaksi untuk meninggalkan pekerjaan di tempat lain. Ashford et al. (1989), menyatakan *job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir stress, dan merasa pasti

dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan.

Dimensi atau Indikator *Job Insecurity*

Menurut Nugraha (2010:88), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *job insecurity*, yaitu:

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu.
- b. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- c. Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- d. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.
- e. Tingkat Ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang adanya *Turnover Intention* sudah banyak dilakukan oleh peneliti peneliti terdahulu :

Muhammad Irfan Nasution (2017), meneliti tentang pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (Studi Kasus Pada PT. *Gracia Pharmindo Pharmaceutical Industry* Cabang Sumatera Utara), hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

I Gusti Ngurah Gede Surya Laksana dan Ni Wayan Mujiati (2017), meneliti tentang pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada Hotel Inna Grand Bali Beach

Denpasar, hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M. Minarsih (2016), meneliti tentang pengaruh jobs insecurity, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada studi kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang, hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap *turnover intention* (TI),

Ni Ketut Septiari dan I Komang Ardana (2016), meneliti tentang pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali, hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Work Stress Terhadap Turnover Intention

Menurut (Sutrisno, 1993), hipotesis merupakan suatu pernyataan atau kesimpulan yang bersifat sementara dan kebenarannya masih harus dapat dibuktikan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, jadi hipotesis juga

dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Adapun hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Robbins dan Judge (2008) yang mengatakan bahwa salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja. Putra, (2012), Sheraz *et al.*, (2014), Syahronica *et al.*, (2015), Ramamurthi *et al.*, (2016), Shofiah *et al.*, (2017) dalam temuannya mengungkapkannya bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi stres kerja maka akan meningkatkan keinginan untuk berpindah (*intention turnover*) dari pekerjaannya. Implikasi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap *intention turnover* dalam penelitian ini dapat memperkuat teori sebelumnya. Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pratiwi dan Ardana (2015) meneliti Tentang Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali, Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Nasution (2017), Meneliti Tentang Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. *Gracia Pharmindo Pharmaceutical Industry* Cabang Sumatera Utara), Hasil yang

diperoleh pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1. *Work Stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada Plataran Borobudur *Resort and Spa*.

2. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention*.

Berbagai penelitian telah dilakukan mengenai hubungan antara konflik pekerja-keluarga terhadap *turnover intention* misalnya (Ghayyur & Jamal, 2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Konflik kerja-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Nanda dan Utama, 2015). Penelitian Thanacodody *et al.* (2009) konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Yunita dan Kismono (2014) menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki hubungan positif terhadap *turnover intention* karyawan. (Ghayyur & Jamal, 2012), Meneliti Tentang Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2. *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada Plataran Borobudur *Resort and Spa*.

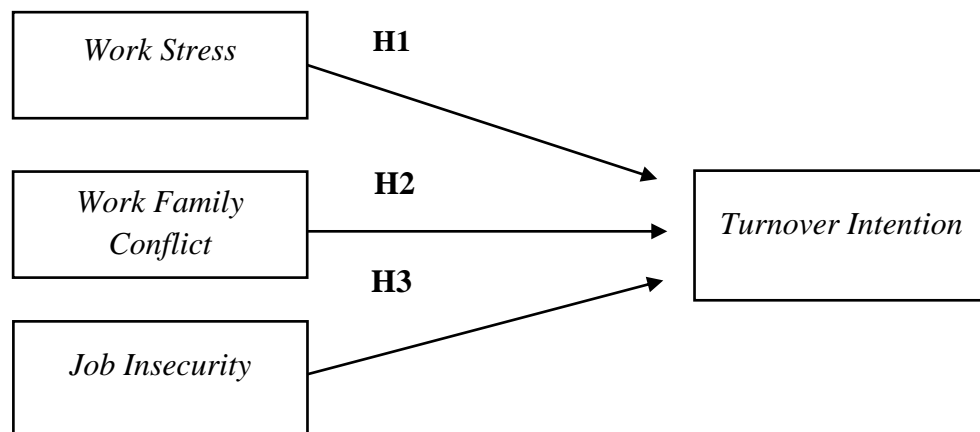
3. Pengaruh *Job Security* Terhadap *Turnover Intention*

Ada berbagai macam penelitian yang menghubungkan job insecurity terhadap *turnover intention* diantaranya adalah hasil penelitian Ameen et al. (1995) pada akuntan pendidik menemukan bahwa job insecurity mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian ini didukung oleh penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi *turnover intention*. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Pasewark dan Straswer (1996) melalui pengujian path analysis, menemukan bahwa *job insecurity* bukan *predictor* langsung terhadap *turnover intention*. Ni Ketut Septiari dan I Komang Ardana (2016), Meneliti Tentang Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali, Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M. Minarsih (2016), Meneliti Tentang Pengaruh Jobs Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang, Hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap *turnover intention* (TI), Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada Plataran Borobudur *Resort and Spa*.

D. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh variable independen pengaruh *Work Stress*, *Work Family Conflict*, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* yang telah dipaparkan dalam sub bab sebelumnya, dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Plataran Borobudur *Resort and Spa* yang telah bekerja lebih dari satu tahun responden yang berjumlah 40 orang.

Menurut Sugiyono (2015) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Data primer dalam penelitian ini didapat melalui kuisioner yang diberikan kepada responden, yaitu karyawan yang berkerja di Plataran Borobudur *Resort and Spa*.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari sumber aslinya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2015) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan terbuka atau tertutup. Untuk menentukan skor pilihan jawaban digunakan skala Likert. Dengan skala Likert maka variabel-variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, dimana indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan atau pernyataan

Skala likert digunakan untuk mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap sesuatu yang ditanyakan dengan menilainya menggunakan nilai yang berjenjang sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Netral (N)
4. Tidak setuju (TS)
5. Sangat tidak setuju (STS)

C. Definisi operasional dan pengukuran variabel

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan maka definisi operasional variabel penelitian ini dapat ditunjukkan sebagai berikut :

1. *Turnover Intention*

Turnover intention adalah keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Indikator atau dimensi yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* yaitu:

- a. Pikiran untuk keluar
- b. Keinginan untuk mencari lowongan.
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

2. *Work Stress*

Work stress (stres kerja) adalah keadaan yang mengganggu kenyamanan kerja seseorang yang akan memberikan dampak terhadap kinerja seorang karyawan. Stres kerja ditandai dengan adanya sifat mudah tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun, lelah mental, dan suka menunda atau menghindari pekerjaan. Indikator atau dimensi yang digunakan untuk mengukur stres kerja yaitu :

- a. *Stressor* Organisasi
- b. *Stressor* Individual

3. *Work Family Conflict*

Work Family Conflict (konflik pekerjaan-keluarga) adalah suatu bentuk konflik *interrole* (antarperan), dimana telah terjadi tekanan peran yang saling bertentangan dalam beberapa hal antara pekerjaan dan keluarga

dan konflik pekerjaan-keluarga memasukkan substansi yang menjelaskan berbagai macam gejala fisik dan tekanan psikologis setelah memperhitungkan tuntutan pekerjaan dan kontrol, serta mengurangi prestasi kerjanya. Indikator atau dimensi yang digunakan untuk mengukur yaitu :

- a. Tekanan keluarga (*family demand*)
- b. Tekanan Pekerjaan (*work demand*)

4. *Job Insecurity*

Job Insecurity (ketidakamanan bekerja) adalah suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Pegawai yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Adapun indikator atau dimensi yang digunakan untuk mengukur yaitu :

- a. Status seseorang dalam jabatan
- b. Usia
- c. Jadwal pekerjaan
- d. Upah

D. Uji Instrumen Data

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk

mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2014). Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner tersebut benar-benar dapat mengukur atau mewakili apa yang hendak kita ukur. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-4$ (n =jumlah kuesioner sedangkan- jumlah variabel), dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat dalam tampilan *output Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid..

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, Sugiyono (2013: 173). Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai

Cronbach's Alpha > 0,7 , sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier berganda

Menurut Sugiyono (2013:210) menyatakan bahwa analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda.

Regresi dapat dituliskan dengan rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Dimana :

Y : *Turnover Intention*

*X*₁ : Stres Kerja

*X*₂ : Konflik Pekerjaan-Keluarga

*X*₃ : *Job Insecurity*

α : Konstanta

β_1 , β_2 dan β_3 : Koefisien Regresi

e : Error

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji R² (koefisien Determinasi)

Uji Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, Ghozali (2013:97).

b. Uji F

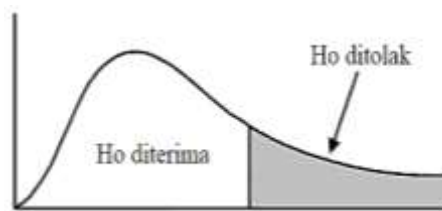
Menurut (Ghozali I. , 2013), uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Tingkat signifikansi pada penelitian ini 0,05 atau sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k-1. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian (Ghozali, 2014):

✓ Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

✓ Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Gambar nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} sebagai berikut:

Gambar 1.1 Kurva Normal Uji F



Ftabel

c. Uji T

Uji t yaitu uji signifikansi parsial dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara paralel (terpisah) (Ghozali I. , 2013). Untuk mengetahui statistik t dapat membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- ✓ Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis awal (H_0) diterima. Artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- ✓ Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis alternative (H_1) diterima. Artinya, variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji statistik T juga dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi T masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil regresi menggunakan SPSS. Jika angka signifikansi $t < \alpha$ (0.05) maka bisa dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan jika angka

signifikansi $t > \alpha$ (0.05) maka bisa dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali I., 2013).

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan pada Plataran Borobudur *Resort and Spa*, Magelang dipengaruhi oleh variabel *work stress* (stres kerja) yang mendominasi model penelitian ini. Variabel tersebut menunjukkan hasil signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap *turnover intention* karyawan di Plataran Borobudur *Resort and Spa*, Magelang.

Variabel *work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga) memiliki hasil negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Plataran Borobudur *Resort and Spa*, Magelang sehingga dapat dikatakan bahwa *work family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Plataran Borobudur *Resort and Spa*, Magelang.

Variabel *job insecurity* memiliki hasil negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Plataran Borobudur *Resort and Spa*, Magelang sehingga dapat dikatakan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Plataran Borobudur *Resort and Spa*, Magelang.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan dalam penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada *Plataran Borobudur Resort and Spa* mengingat jumlah pegawai yang kurang dari seratus orang.

2. Penelitian ini menggunakan metode *survey* melalui kuesioner, peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas di Plataran Borobudur *Resort and Spa*. Sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner tersebut.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian, dengan melakukan penelitian di perusahaan yang bukan hanya di daerah Borobudur saja, sehingga dapat dijadikan generalisasi secara keseluruhan.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* seperti kepuasan kerja, jarak geografis dari tempat kerja, sistem penghargaan, gaji, kesempatan promosi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fuad. 2012. Hubungan Kohevititas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1(2), pp: 52-58.
- Abouraiia, M., & Othman, S. (2017). Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions: The Direct Effects among Bank Representatives. *American Journal of Industrial and*, 7, 404-423.
- Adkins, Cheryl L., James D. Webel, dan Jing-Lih Farh. 2001. A Field Study of Job Insecurity During A Financial Crisis. *Journal of Group and Organizational Management*, 26 (4), pp:463-483.
- Afriansyah, Ardy. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang*
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arshadi, Nasrin, dan Hojat Damiri. 2013. The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, pp: 706 – 710.
- Aydogbu, S., & Asikgil, B. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction , Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43–53.
- Aydogbu, S., & Asikgil, B. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction , Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43–53.
- Aydogdu, Simen., and asikgil Baris. 2011. An Emirical Study of The Relationship Among Job Statifaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3) : 43-53
- Babakus, Emin., and Osman M. Karatepe. 2008. Attitudinal and Behavior Consequences of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict: Does Gender Matte. *International Journal of Service Industry Management*, 19(1) : 7-31

- Bakker, Arnold., Akihito Shimazu., Kyokok Shimada., and Norito Kawakami. 2014. Work Engagement Versus Workaholism: A Test of The Spillover-Crossover Model. *Journal of Managerial Psychology*, 4(1) : 63-80
- Booth, S., Hamer, K. 2007. Labour turnover in the retail industry (Predicting the role of individual, organisational and environmental factors). *International Journal of Retail and Distribution Management*. UK: Emerald Group Publishing limited. Vol. 35 No. 4 (289-307)
- Booth, S., Hamer, K. 2007. Labour turnover in the retail industry (Predicting the role of individual, organisational and environmental factors). *International Journal of Retail and Distribution Management*. UK: Emerald Group Publishing limited. Vol. 35 No. 4 (289-307)
- Bothma, F. C., dan G. Roodt. 2012. Work-Based Identity and Work Engagement as Potential Antecedents of Task Performance and Turnover Intention : Unravelling A Complex Relationship. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38, pp: 1-17.
- Chiedu, C. K., Hapriza, C. S. L., & Ashar, H. B. (2017). The Relationship Among Job Satisfaction , Organizational Commitment and Employees ' Turnover at Unilever Corporation in Nigeria. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 8385(1), 370–383.
- Ditomas, Nancy., George F., and Farris, Rene Cordero. 2009. Work-Family Conflict and Turnover Intention Among Scientist and Engineers Working in R & D. *Journal Business and Psychology*, 24(1) : 19-32
- Etnaningtyas, Aningeti Prihandini. 2011. Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT. Alenatex Bandung. *Skripsi*. Jakarta. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri.
- Fauji, Husni. 2013. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment. *Skripsi*. Bandung. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan.
- Ghandi, P., Hejazi, E., & Ghandi, N. (2017). A Study on the Relationship between Resilience and Turnover Intention: With an Emphasis on the Mediating Roles of Job Satisfaction and Job Stress. *Bulletin de La Société Royale Des Sciences de Liège*, 86 (Spesial Issue), 189–200.
- Ghayyur, M., & Jamal, W. (2012). *Work-family conflicts: a case of employees turnover intention*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- 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. *E-Journal Psikologi*, 1 (3), pp: 303-312.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Jakarta. PT. Prehallindo
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. . (2007). Perilaku Organisasi. In *Journal of Management*. Jakarta: Salemba Empat.