

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA HOTEL EASTIN ASTHA RESORT CANGGU BADUNG

I Wayan Risman Aditia Mahendra^{1*}, Gregorius Paulus Tahu², Ni Nyoman Ari Novarini³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia

*korespondensi: yanrisman03@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi faktor penting karena tanpa adanya sumber daya manusia tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya agar tidak terjadi *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, konflik kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Eastin Astha Resort Canggu Badung. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh berjumlah 83 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention* karyawan sedangkan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: stres kerja, konflik kerja, *job insecurity*, *turnover intention*

ABSTRACT

Human resources are an important factor because without them, the company's goals cannot be achieved. In order to achieve its goals, the company must pay attention to and maintain its employees so that there is no turnover intention. This study aims to determine the effect of work stress, work conflict, and job insecurity on employee turnover intention at the Eastin Astha Resort Canggu Badung Hotel. The research sample used a saturated sampling technique and consisted of 83 people. This study used multiple linear regression analysis techniques processed using SPSS, with the results showing that work stress and work conflict have a negative effect on employee turnover intention, while job insecurity has a positive effect on employee turnover intention.

Keywords: work stress, work conflict, job insecurity, turnover intention

1. PENDAHULUAN

Sektor pariwisata merupakan sektor yang potensial untuk dikembangkan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah. Program pengembangan dan pendayagunaan sumber daya dan potensi pariwisata daerah diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pembangunan ekonomi. Hotel merupakan industri yang bergerak pada bidang pelayanan jasa. Salah satu industri yang menjadikan karyawan sebagai aset perusahaan adalah industri perhotelan.

Sumber daya manusia menjadi faktor penting karena tanpa adanya sumber daya manusia tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan. Melky (dalam Nasution, 2017: 412-413) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan hasrat dan keinginan seseorang untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan.

Hotel Eastin Astha Resort Canggu Badung adalah hotel internasional bintang 4 yang menyediakan standar layanan dan fasilitas dengan kualitas tinggi. Hotel ini terletak di pusat bisnis dan pariwisata Bali yaitu yaitu Daerah Canggu kabupaten Badung yang terkenal dengan hiburan dan kegiatan santai, banyak terdapat restoran, kafe dan pusat perbelanjaan. Hasil wawancara peneliti dengan HRD pada Hotel Eastin

Astha Resort Canggu Badung terjadinya karyawan yang keluar dan masuk yang dapat disajikan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Data Keluar Masuk Karyawan Hotel Eastin Astha Resort Canggu Badung
Periode Tahun 2022 – 2023

Bulan	Total Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Total Karyawan Akhir	Turnover (%)
Juli	86	0	2	84	2,35%
Agustus	84	0	0	84	0,00%
September	84	2	2	84	2,38%
Oktober	84	1	1	84	1,19%
November	84	0	1	83	1,20%
Desember	83	3	0	86	0,00%
Januari	86	0	0	86	0,00%
Februari	86	0	1	85	1,17%
Maret	85	0	0	85	0,00%
April	85	2	2	85	2,35%
Mei	85	0	2	83	2,38%
Juni	85	2	2	83	2,41%
Rata-rata Tingkat Turnover Karyawan Tahun 2022-2023					1,29%

Dari hasil Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa presentase karyawan keluar cukup tinggi. Menurut Gillis, (2016) Perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun. Sedangkan jika kita lihat pada Tabel tersebut jumlah perputarannya 15,44% per tahun.

Turnover intention karyawan dari suatu perusahaan dapat di sebabkan oleh beberapa variabel antara lain yaitu stres kerja, Konflik kerja dan *Job Insecurity*. Menurut Herdajanto. (2018). Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ditandai dengan gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang dan gugup (Widawati, 2017:122). Fenomena yang terkait dengan stres kerja karyawan pada Hotel Eastin Astha Resort Canggu Badung yaitu tuntutan tugas yang terlalu tinggi sehingga memberatkan pekerjaan para karyawannya, banyak karyawan yang mengeluh terhadap pekerjaan yang dikerjakan karena tidak sesuai dengan jabatan karyawan tersebut. Selain itu tingginya tekanan kerja yang diberikan oleh pemimpin perusahaan terhadap karyawan, dan dengan adanya Pekerjaan yang banyak dan semakin menumpuk sehingga akan terdapat peningkatan jumlah jam kerja di setiap minggunya karena adanya lembur. Penelitian oleh Pratiwi dan Indarto (2022), Wahyuningrum dan Khan (2023), Rangga dan Hermiati (2023), dan Budiyanto (2022) menyatakan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya menurunnya stress kerja menyebabkan keinginan karyawan untuk pindah kerja akan berkurang.

Faktor konflik kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, konflik kerja yaitu keinginan karyawan untuk pindah kerja. Menurut Antonius, dkk (2017: 135) konflik adalah suatu tindakan pada salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain dimana hal ini dapat terjadi antar kelompok masyarakat ataupun dalam hubungan antar pribadi. Temuan peneliti hasil dari observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa orang karyawan pada Hotel Eastin Astha Resort Canggu Badung fenomena yang terkait dengan konflik kerja yaitu Konflik antar anggota kelompok. Penelitian oleh Wijaya dan Samsudin (2023), Tasya dan Kusuma (2023), Frengky dkk. (2022), dan Aritonang dkk. (2023) hasil penelitian terbukti bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, artinya penurunan tingkat konflik yang terjadi bagi karyawan dalam bekerja menyebabkan keinginan mereka keluar dari perusahaan menurun.

Turnover intention juga dipengaruhi oleh *Job Insecurity* (ketidaknyamanan karyawan) terhadap pekerjaannya. Terjadinya ketidaknyamanan kerja ditengarai dapat menyebabkan stres di tempat kerja sebab ketidaknyamanan kerja akan berpengaruh pada kondisi mental individu ketika terjadi penurunan dalam pekerjaan, ketidakpastian pemikiran karyawan selanjutnya akan terjadi pula tingkat penurunan stres dalam bekerja pada kejiwaan mereka. Temuan peneliti fenomena yang terkait dengan *Job Insecurity* berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan pada Hotel Eastin Astha Resort Cangu Badung yang terkait dengan *Job Insecurity* yaitu tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu berupa surat peringatan yang diberikan karyawan apabila karyawan tidak mampu bekerja dengan baik yaitu karyawan dalam menangani masalah terutama pada pelayanan terhadap tamu yang membeli fasilitas yang disediakan pihak perusahaan. Penelitian oleh Wahidah dan Anah (2023), Tjahjadi (2023), Febriyanti dkk. (2024), dan Afrianto (2023) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya kemungkinan karyawan yang tetap bertahan dalam jangka waktu tertentu, disebabkan terjaminnya keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas serta adanya *Research Gap* pada hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian secara mendalam dengan mengambil judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Hotel Eastin Astha Resort Cangu Badung.”

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Eastin Astha Resort Cangu Badung?
- 2) Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Eastin Astha Resort Cangu Badung?
- 3) Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Eastin Astha Resort Cangu Badung?

2. LITERATUR DAN HIPOTESIS

Theory of Planned Behaviour (TPB)

Theory of planned behavior (TPB) di kembangkan dari *Theory of Reasoned Action* (TPA) yang di kemukakan oleh Fishbein dan Ajzen pada tahun 1975. *Theory of Planned Behavior* adalah niat yang muncul dari seseorang untuk berperilaku, dan niat tersebut di sebabkan oleh banyak faktor, baik dari internal maupun eksternal dari individu. Sikap perilaku individu meliputi keyakinan tentang perilaku, 12 peringkat hasil perilaku, norma subyektif, keyakinan normatif dan motivasi kepatuhan (Sulistomo & Prastiwi, 2011).

Turnover Intention

Menurut Nasution, (2017:72) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan hasrat dan keinginan seseorang untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan. *Turnover intention* pada dasarnya yaitu sama dengan keinginan atau niat berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017:12). Stress kerja merupakan masalah yang serius bagi suatu organisasi karena dapat mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi tersebut. Apabila stress kerja ini berkelanjutan

maka, karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang rendah dan berakibat ingin keluar dari suatu organisasi (Margaretta dan Riana, 2020:1151).

Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan bentuk interaksi antar kelompok dalam suatu organisasi yang terjadi akibat adanya ketidakharmonisan nilai atau tujuan. Konflik kerja terjadi karena adanya ketidaksepakatan, dimana satu pihak menganggap pihak lain menghalangi dan menghambat rencana-rencananya. Irham Fahmi (2016:164) menyebutkan beberapa faktor penyebab konflik kerja, antara lain perebutan tenaga ahli profesional, keinginan pihak *top management* yang terlalu ambisius, dan kondisi eksternal organisasi yang dianggap tidak representatif.

Job Insecurity

Menurut Astiti, (2023) *Job Insecurity* atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Stres merupakan keadaan dinamis di mana seseorang dihadapkan pada peluang, desakan, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang paling diinginkan, yang konsekuensinya dianggap tidak pasti dan penting. Kondisi seperti ini timbul karena interaksi antara individu dengan pekerjaan, sehingga menyebabkan ketidak sesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan (Mangkunegara, 2017:42). Penelitian oleh Wahyuningrum dan Khan (2023), Rangga dan Hermiati (2023), dan Budiyanto (2022) dengan hasil penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti berkurangnya stres kerja menyebabkan keinginan karyawan untuk pindah kerja akan menurun. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1) : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Eastin Astha Resort Canggü Badung

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota- anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk beroposisi terhadap anggota lain (Zainal, dkk, 2017:56). Penelitian oleh Tasya dan Kusuma (2023), Frengky dkk. (2022), dan Aritonang dkk. (2023) dengan hasil penelitiannya bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti penurunan konflik bagi karyawan dalam bekerja menyebabkan berkurangnya keinginan mereka keluar dari perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 2 (H2) : Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Eastin Astha Resort Canggü Badung

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Job Insecurity merupakan kondisi dimana seseorang merasakan ketidakamanan dalam bekerja yang didasari oleh berbagai hal yang mungkin memicu rasa tersebut muncul sehingga menjadikan seseorang tersebut tidak berdaya mempertahankan posisinya di tempat kerja tersebut. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap terjadinya peningkatan *turnover*, karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan karena mereka merasakan kerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh teori yang diungkapkan oleh Pratiwi (2019:23)

yang menyatakan bahwa *job insecurity* adalah persepsi karyawan akan potensi ancaman akan keberlanjutan pekerjaannya. Penelitian oleh Tjahjadi (2023), Febriyanti dkk. (2024), dan Afrianto (2024) dengan hasil penelitiannya bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti adanya rasa kenyamanan karyawan dalam bekerja meningkat juga cukup untuk memengaruhi *turnover intention* yang menurun. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 3 (H3) : *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Eastin Astha Resort Canggu Badung

3. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Eastin Astha Resort Canggu Badung yang berlokasi di Jl. Munduk Catu No. 8 Canggu, Kec. Kuta Utara, Kab. Badung, Bali 80361. Adapun yang latar belakang pemilihan lokasi pada penelitian ini karena ditemukan masalah berkaitan dengan *turnover intention* karyawan. Diprediksi adanya masalah berkaitan dengan stres kerja, konflik kerja, dan *job insecurity* yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Eastin Astha Resort Canggu Badung. Menurut Sugiyono (2018:48) Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Eastin Astha Resort Canggu Badung sebanyak 83 orang. Berdasarkan populasi dengan jumlahnya yang kurang dari 100 maka sampel yang digunakan adalah seluruhnya yaitu sebanyak 83 orang.

Penelitian ini menggunakan teknis analisis regresi linear berganda dan dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 25 *for Windows*. Teknis analisis regresi linear berganda adalah suatu teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan dari masing-masing variabel bebas (stres kerja, konflik kerja, dan *job insecurity*) dengan variabel terikat (*turnover intention* karyawan). Adapun rumus regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = *Turnover intention* karyawan

a = Konstanta

X₁ = Stres kerja

X₂ = Konflik kerja

X₃ = *Job insecurity*

β_{1,2,3} = Koefisien regresi untuk variabel independen

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Pada penelitian ini dapat di ketahui bahwa hasil uji validitas variabel stres kerja, konflik kerja, *job insecurity*, dan *turnover intention* karyawan menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan adalah valid dan telah memenuhi syarat validasi data, karena terlihat dari nilai R hitung > r Tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi persyaratan dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

2) Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini dapat di ketahui bahwa variabel stres kerja, konflik kerja, *job insecurity*, dan *turnover intention* karyawan masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat

disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan penelitian bisa dilanjutkan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji *One Sample Komogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 di mana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 (Gozali, 2017). Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa *asympt. Sig (2-tailed)* residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Hasil dari uji multikolinearitas dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Multikoleniaritas

Model		Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-0,400	0,060	-0,548	-6,638	0,000	0,674	1,483
	X1	-0,144	0,064	-0,187	-2,260	0,027	0,673	1,486
	X2	0,439	0,088	0,342	4,978	0,000	0,975	1,026
	X3	-0,400	0,060	-0,548	-6,638	0,000	0,674	1,483

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas digunakan model *glejser*. Hasil dari uji multikolinearitas dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Table 5. Model 5: Hierarchical regression					
Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,908	0,627		1,448	0,152
X1	0,039	0,034	0,152	1,156	0,251
X2	0,012	0,036	0,045	0,344	0,732
X3	-0,078	0,049	-0,175	-1,593	0,115

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel di atas dapat di lihat bahwa signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu stres kerja (X1), konflik kerja (X2), dan *job insecurity* (X3) adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun

variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute ei*), maka tidak ada gejala heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas stres kerja (X1), konflik kerja (X2), dan *job insecurity* (X3) dan variabel terikat yaitu *turnover intention* karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
	Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,932	1,123		11,513	0,000
	X1	-0,400	0,060	-0,548	-6,638	0,000
	X2	-0,144	0,064	-0,187	-2,260	0,027
	X3	0,439	0,088	0,342	4,978	0,000

a. *Dependent Variable: Y*

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,932 - 0,400 X_1 - 0,144 X_2 + 0,439 X_3$$

a) Stres Kerja

Nilai koefisien untuk variabel stres kerja sebesar -0,400 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa, apabila stres kerja menurun satu-satuan, maka *turnover intention* akan menurun sebesar -0,400 satuan, dengan asumsi variabel lainnya yaitu konflik kerja dan *job insecurity* konstan.

b) Konflik Kerja

Nilai koefisien untuk variabel konflik kerja sebesar -0,144 dengan tingkat signifikansi 0,027 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa, apabila konflik kerja menurun satu-satuan, maka *turnover intention* akan menurun sebesar -0,144 satuan, dengan asumsi variabel lainnya yaitu stres kerja dan *job insecurity* konstan.

c) *Job Insecurity*

Nilai koefisien untuk variabel *job insecurity* sebesar 0,439 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa, apabila *job insecurity* naik satu-satuan, maka *turnover intention* akan naik sebesar 0,439 satuan, dengan asumsi variabel lainnya yaitu stres kerja dan konflik kerja konstan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau sumbangan antara stres kerja (X1), konflik kerja (X2), dan *job insecurity* (X3) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* karyawan (Y). Hasil dari analisis koefisien determinasi dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	0,798 ^a	0,637	0,624	1,19183
---	--------------------	-------	-------	---------

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,624 atau 62,4%, stres kerja (X1), konflik kerja (X2), dan *job insecurity* (X3) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan (Y) sebesar 62,4%. dan sisanya 37,6 % dipengaruhi variabel yang lain.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh antara stres kerja (X1), konflik kerja (X2), dan *job insecurity* (X3) terhadap *turnover intention* karyawan secara parsial. Hasil dari uji t dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,932	1,123		11,513	0,000
	X1	-0,400	0,060	-0,548	-6,638	0,000
	X2	-0,144	0,064	-0,187	-2,260	0,027
	X3	0,439	0,088	0,342	4,978	0,000

a. Dependent Variable: Y

Tabel tersebut diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (X₁)
Berdasarkan hasil pengujian menunjukan variabel stres kerja (X₁) menunjukan arah yang negatif sebesar -0,400 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel stres kerja (X₁) 0,000 < 0,05 hal ini berarti H₀ diterima, artinya ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja (X₁) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Hotel Eastin Astha Resort Canggu Badung, hal ini berarti apabila stres kerja menurun maka *turnover intention* karyawan akan menurun, dan hipotesis terbukti.
- Pengaruh Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (X₂)
Berdasarkan hasil pengujian menunjukan variabel konflik kerja (X₂) menunjukan arah yang negatif sebesar -0,144 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel konflik kerja (X₂) 0,027 < 0,05 hal ini berarti H₀ diterima, berarti ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara konflik kerja (X₂) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Hotel Eastin Astha Resort Canggu Badung, artinya apabila konflik kerja menurun maka *turnover intention* akan menurun dan hipotesis terbukti.
- Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan
Berdasarkan hasil pengujian menunjukan variabel *job insecurity* (X₃) menunjukan arah yang positif sebesar 0,439 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel *job insecurity* (X₃) 0,000 < 0,05 hal ini berarti H₀ ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *job insecurity* (X₃) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Hotel Eastin Astha Resort Canggu Badung, artinya apabila *Job Insecurity* karyawan meningkat maka *turnover intention* akan menurun dan hipotesis terbukti.

Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara stres kerja (X1), konflik kerja (X2), dan

job insecurity (X3) terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil dari uji F dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197,254	3	65,751	46,289	0,000 ^b
	Residual	112,215	79	1,420		
	Total	309,470	82			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3.X2, X1

Berdasarkan hasil uji F tersebut diperoleh nilai F hitung sebesar 46,289 dengan signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti secara simultan stres kerja (X1), konflik kerja (X2), dan *job insecurity* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Eastin Astha Resort Canggu Badung. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dengan uji t untuk variabel stres kerja (X_1) menunjukkan arah yang negatif sebesar -0,400 dengan signifikansi t-hitung untuk variabel stres kerja (X_1) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima, artinya ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja (X_1) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Hotel Eastin Astha Resort Canggu Badung, hal ini berarti apabila stres kerja (X_1) menurun maka *turnover intention* akan menurun. Hasil ini juga dapat dibuktikan dari pernyataan karyawan yang tertinggi pada variabel stres kerja yaitu saya memiliki kedudukan dalam perusahaan yang jelas memperoleh nilai rata yang tertinggi dan hipotesis terbukti.

Stres merupakan keadaan dinamis di mana seseorang dihadapkan pada peluang, desakan, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang paling diinginkan, yang konsekuensinya dianggap tidak pasti dan penting. Kondisi seperti ini timbul karena interaksi antara individu dengan pekerjaan, sehingga menyebabkan ketidak sesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berdampak terhadap *turnover* (Mangkunegara, 2017:42).

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan dilakukan oleh Wahyuningrum dan Khan (2023), penelitian Rangga dan Hermiati (2023), dan penelitian Budiyo (2022) terbukti stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, bertambah stres kerja menyebabkan keinginan karyawan untuk pindah kerja akan meningkat, perusahaan harus bisa memberikan lingkungan kerja yang nyaman sehingga stres kerja dapat dikurangi dan keinginan untuk berpindah kerja akan berkurang.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dengan uji t untuk variabel konflik kerja (X_2) menunjukkan arah yang negatif sebesar -0,144 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel konflik kerja (X_2) $0,027 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima, berarti ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara konflik kerja (X_2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Hotel Eastin Astha Resort Canggu Badung, artinya apabila Konflik kerja (X_2) menurun maka *Turnover Intention* akan menurun. Hasil ini juga dapat dibuktikan dari pernyataan

karyawan yang tertinggi pada variabel konflik kerja yaitu saya terjadinya konflik karena masing-masing kelompok terlalu mengutamakan kepentingan atau tujuan kelompoknya sendiri memperoleh nilai rata yang tertinggi dan hipotesis terbukti.

Konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk berposisi terhadap anggota lain (Zainal, dkk, 2017:56). Dan konflik kerja merupakan terjadinya perbedaan pendapat dalam tujuan organisasi yang dibangun, perbedaan pendapat serta adanya sebuah perbedaan fungsi dalam organisasi. Namun keseluruhan faktor tersebut muncul sebagai akibat tingginya peran manusia dalam melakukan interaksi sosial dalam tubuh organisasi atau perusahaan.

Penelitian mengenai hubungan konflik kerja terhadap *turnover intention* karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Tasya dan Kusuma (2023), Frengky dkk. (2022), dan penelitian Aritonang dkk. (2023) dengan hasil penelitian terbukti bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, berkurangnya konflik bagi karyawan dalam bekerja menyebabkan keinginan karyawan keluar dari perusahaan akan berkurang, perusahaan harus bisa memberikan dan menangani kondisi lingkungan kerja yang nyaman, sehingga konflik dapat dikurangi dan keinginan untuk berpindah kerja akan semakin menurun.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dengan uji t untuk variabel *job insecurity* (X_3) menunjukan arah yang positif sebesar 0,439 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel *job insecurity* (X_3) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *job insecurity* (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) pada Hotel Eastin Astha Resort Canggu Badung, artinya apabila *job insecurity* meningkat maka *turnover intention* akan menurun. Hasil ini juga dapat dibuktikan dari pernyataan karyawan yang tertinggi pada variabel *job insecurity* yaitu tingkat ancaman yang saya terima terkait aspek-aspek dari pekerjaan yang diberikan perusahaan memperoleh nilai rata yang tertinggi dan hipotesis terbukti.

Job insecurity merupakan kondisi dimana seseorang merasakan ketidakamanan dalam bekerja yang didasari oleh berbagai hal yang mungkin memicu rasa tersebut muncul sehingga menjadikan seseorang tersebut tidak berdaya mempertahankan posisinya di tempat kerja tersebut. *Job insecurity* mengacu pada jumlah pekerjaan yang diberikan untuk karyawan. *Job insecurity* berpengaruh terhadap terjadinya peningkatan *turnover*, karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan karena mereka merasakan kerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh teori yang diungkapkan oleh Pratiwi (2019:23) yang menyatakan bahwa *job insecurity* adalah persepsi karyawan akan potensi ancaman akan keberlanjutan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tjahjadi (2023), penelitian Febriyanti dkk. (2024), dan penelitian Afrianto (2023) dalam penelitiannya bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sebagai kemungkinan karyawan yang tetap bertahan dalam jangka waktu tertentu, disebabkan terjaminnya keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Adanya rasa kenyamanan karyawan dalam bekerja meningkat juga cukup mempengaruhi *turnover intention* yang menurun.

5. SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut: pertama, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Hotel Eastin Astha Resort Canggu Badung. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat stres kerja karyawan menurun, maka *turnover*

intention karyawan juga akan cenderung menurun. Kedua, konflik kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti apabila konflik antar karyawan atau dengan atasan berkurang, maka turnover intention akan menurun. Ketiga, job insecurity atau ketidakamanan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi ketidakamanan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, faktor-faktor seperti stres kerja, konflik kerja, dan job insecurity memiliki dampak yang signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Limitasi

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu pertama, variabel yang diteliti hanya terbatas pada stres kerja, konflik kerja, dan job insecurity, padahal masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi turnover intention, seperti budaya kerja, iklim organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan. Hal ini penting karena faktor-faktor tersebut juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam memenuhi tuntutan konsumen terhadap layanan prima. Kedua, penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Hotel Eastin Astha Resort Canggu Badung, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi untuk hotel atau industri lainnya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian untuk memberikan pandangan yang lebih komprehensif dan dapat diterapkan secara lebih umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto. (2023). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention melalui stres kerja sebagai variabel mediasi (Studi kasus pada karyawan PT Spice Agro International). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 468-479.
- Aritonang, L. R., Sinaga, B., & Harahap, R. (2023). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya) di Pekanbaru. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 39-44.
- Budiyono. (2016). *Statistika untuk penelitian*. Surakarta: UNS Press.
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karier terhadap turnover intention karyawan pada PT. Nesitor. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 95-109.
- Dewi, N. U. S., Alhadar, F. M., & Mustafa, I. M. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention melalui burnout pada karyawan PT BNI cabang Ternate. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 294-304.
- Ellisa Wahyuningrum, & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada generasi Z di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis*, 7(1), 486-499. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1236>
- Febriyanti, R., Putri, A. D., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan outsourcing pada PT Gokko Mirai Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 6335-6346. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.xxxx>
- Frengky, F., Kurniawan, A., & Putri, D. A. (2022). Pengaruh konflik, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Cahaya Indah Sang Surya Pekanbaru. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 140-154.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Evaluasi kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Pratiwi, R., & Indarto, I. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi kasus di PT. Victory International Futures Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 1-15.
- Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh stres kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan generasi Z di Kabupaten Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2990-3000. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.2073>

- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tasya, A., & Kusuma, I. G. N. A. (2023). Pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi kasus pada CV Serbet Eden Textile). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 10254-10259.
- Tjahjadi, B. (2023). Pengaruh job insecurity, job satisfaction dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen TSM*, *3*(4), 145-156.
- Wahidah, I., & Anah, S. (2023). Pengaruh job insecurity dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 107-118.
- Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada generasi Z di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis*, 7(1), 486-499. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1236>