

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBYEK

1. Gambaran Umum Objek

a. Sejarah Universitas 'Aisyah Yogyakarta

Aisyiyah adalah salah satu organisasi gerakan sosial keagamaan yang tumbuh dan berkembang dengan pesat di tengah-tengah masyarakat bangsa Indonesia Kiprahnya yang positif dan dinamis, bergerak di berbagai aspek kehidupan masyarakat, termasuk di antaranya bidang pendidikan. Muhammadiyah sebagai induk organisasi dari 'Aisyiyah membuka pintu lebar dan kebebasan bagi 'Aisyiyah untuk berkiprah di tengah-tengah masyarakat dalam rangka mencapai cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa. Cita-cita tersebut dilandasi niat luhur dan atas dorongan serta motivasi Allah yang termuat dalam Surat Al Mujadalah ayat 11, yang menyatakan "Allah akan meninggikan derajat orang-orang mukmin dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat".

Bertolak dari dorongan dan motivasi tersebut di atas, 'Aisyiyah dalam menyelenggarakan pendidikan dimulai dari taman kanak-kanak sampai tingkat pendidikan tinggi, dilaksanakan dengan tekun dan penuh tanggung jawab. tak ada rentang waktu tanpa pendidikan. Ini membuktikan bahwa dunia pendidikan telah lebur menyatu dalam

jiwa 'Aisyiyah. Di antara deretan aktivitas pendidikan 'Aisyiyah , salah satunya adalah Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah Yogyakarta yang beralamat di Jalan Munir No 267 Serangan Yogyakarta.

Pendidikan Tinggi 'Aisyiyah diawali dari berdirinya Sekolah Bidan 'Aisyiyah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta berdasarkan SK Menkes No 65 tanggal 10 Juli 1963. Kemudian dibuka pula Sekolah Panjenang Kesehatan Tingkat C 'Aisyiyah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

b. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi dari Universitas Aisyiyah Yogyakarta yaitu:

i. Visi Universitas Aisyiyah Yogyakarta:

Menjadi universitas berwawasan kesehatan pilihan dan unggul dalam ilai-nilai islam berkemajuan.

ii. Misi Universitas Aisyiyah Yogyakarta:

- a) Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat berwawasan kesehatan dan berdasarkan nilai-nilai Islam Berkemajuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.
- b) Mengembangkan kajian dan pemberdayaan perempuan dalam kerangka Islam berkemajuan.

2. Lokasi

Universitas Aisyiyah Yogyakarta berlokasi di Jl Ring road Barat, Trihanggo kecamatan Gamping, kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Hasil Penyebaran

Penyebaran dan pengambilan kuesioner dilakukan mulai tanggal 04 Januari 2019 sampai 25 Januari 2019. Penyebaran dan pengambilan kuesioner dilakukan dengan mendatangi setiap unit divisi di masing-masing jurusan. Adapun jumlah kuesioner yang tersebar adalah sebanyak 45 kuesioner. Pada waktu pengambilan, peneliti hanya mendapatkan kuesioner sebanyak 39 kuesioner dan ada 6 kuesioner yang cacat sehingga kuesioner yang cacat tersebut tidak layak untuk di olah.

Tabel 4.1
Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner Pada Responden

Keterangan	Jumlah
Kuesioner dibagikan	45
Kuesioner kembali	39
Tingkat (%) kuesioner kembali	90%
Kuesioner yang digunakan	39
Tingkat (%) kuesioner digunakan	90%

Pada penelitian ini penyebaran kuesioner dilakukan pada karyawan kontrak Universitas Aisyiyah Yogyakarta sebanyak 45. Peneliti melakukan penyebaran dengan mendatangi setiap unit divisi pada masing-masing jurusan di Universitas Aisyiyah Yogyakarta.

4. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan responden dari karyawan kontrak Universitas Aisyiyah Yogyakarta. Hal ini berkaitan dengan fenomena variabel penelitian ini. Jumlah karyawan kontrak yang berjumlah 45 orang yang berlatar belakang dari berbagai jenis baik kelamin, usia, dan lama kerja. Berikut data lengkap responden:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK	FREKUENSI	PRESENTASE
JENIS KELAMIN		
Laki-laki	10	26%
Perempuan	29	74%
Jumlah	39	100%
USIA		
< 30 Tahun	25	64%
30 – 39 Tahun	10	26%
40 – 49 Tahun	4	10%
> 50 Tahun	-	-
Jumlah	39	100%
LAMA BEKERJA		
< 5 Tahun	27	69%
5 – 10 Tahun	12	31%
11 – 15 Tahun	-	-
16 – 20 Tahun	-	-
> 20 Tahun	-	-
Jumlah	39	100%

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden adalah perempuan untuk kategori umur dengan jumlah 29 orang dengan presentase 74 %. Pada kriteria umur mayoritas responden berusia di atas 30 tahun dengan presentase 26 %. Dan untuk kategori lama bekerja mayoritas responden bekerja dibawah 5 tahun dengan presentase 69 %.

B. HASIL UJI KUALITAS INSTRUMEN DATA

1. Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 39 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas $< 0,05$ maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011).

Berikut ini adalah hasil uji validitas:

a. Uji Validitas *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 39 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai turnover intention adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kuesioner *Turnover Intention*

Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
1	0,783	0,000	Valid
2	0,844	0,000	Valid
3	0,735	0,000	Valid
4	0,698	0,000	Valid
5	0,840	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada 39 responden adalah seluruh item kuesioner *turnover intention* dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu 5 (lima) item kuesioner dari variabel kinerja karyawan dikatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini

b. Uji Validitas Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 39 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai stres kerja adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian

Tabel 4.4
Hasil uji validitas kuesioner Stres Kerja

Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
1	0,830	0,000	Valid
2	0,940	0,000	Valid
3	0,878	0,000	Valid
4	0,813	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada 39 responden adalah seluruh item kuesioner stres kerja dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu 4 (empat) item kuesioner dari variabel stres kerja dikatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini.

c. Uji Validitas Job Insecurity

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 39 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai job insecurity adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Tabel 4.5
Hasil uji validitas kuesioner *Job Insecurity*

Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
1	0,514	0,001	Valid
2	0,807	0,000	Valid
3	0,708	0,000	Valid
4	0,747	0,000	Valid
5	0,600	0,000	Valid
6	0,675	0,000	Valid
7	0,694	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada 39 responden adalah seluruh item kuesioner *job insecurity* dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu 7 (tujuh) item kuesioner dari variabel *job insecurity* dikatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini.

2. Uji Realibilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 39 responden. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabel	Keterangan
TI	0,836	0,6	Reliabel
JI	0,802	0,6	Reliabel
SK	0,888	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji reliabilitas dari 39 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Job Insecurity, Stres Kerja, Turnover Intention dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan di dalam kuisisioner reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

C. ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

Analisis deskriptif ini untuk menjelaskan kelompok melalui modus, mean dan variasi kelompok dengan menggambarkan kondisi yang sesungguhnya dari variabel penelitian (Ghozali, 2011) yang mana variabel penelitian ini adalah job insecurity, stres kerja dan turnover intention. Pengukuran atas jawaban responden ini menggunakan pengukuran sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{a \text{ kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan interval diatas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden, sebagai berikut:

Tabel 4.15
 Nilai Kelas Interval Analisis Deskriptif 1

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Adapun nilai kelas interval dengan nilai terendah adalah 2 dan tertinggi adalah 5 berikut:

Tabel 4.16
 Nilai Kelas Interval Analisis Deskriptif 2

Interval	Interpretasi
2,00 – 2,59	Sangat Rendah
2,60 – 3,19	Rendah
3,20 – 3,79	Sedang
3,80 – 4,39	Tinggi
4,40 – 5,00	Sangat Tinggi

a. *Turnover Intention*

Tabel 4.17
Deskriptif Statistik *Turnover Intention*

Keterangan	Nilai
<i>Mean</i>	2,39
<i>Median</i>	2,00
<i>Mode</i>	2
<i>Minimum</i>	1
<i>Maximum</i>	5
Total	467

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel deskriptif statistik di atas diketahui beberapa nilai mean, median, modus, dan jumlah dari hasil data responden. Diketahui mean dari data responden pada variabel *turnover intention* adalah 2,39. Adapun mediannya adalah 2,00, dan modusnya 2 dari jumlah hasil data responden sebesar 195. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dengan nilai *mean* 2,39 terkategori sedang (tabel 4.) maka hasil nilai tersebut tergolong rendah dalam arti variabel *turnover intention* memiliki hasil nilai responden yang rendah yakni 2,39 yang di tergolong antara 2,60-3,39.

b. Job Insecurity

Tabel 4.18
Deskriptif *Job Insecurity*

Keterangan	Nilai
<i>Mean</i>	3,55
<i>Median</i>	4,00
<i>Mode</i>	4
<i>Minimum</i>	2
<i>Maximum</i>	5
Total	396

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel deskriptif statistik di atas diketahui beberapa nilai mean, median, modus, dan jumlah dari hasil data responden. Diketahui mean dari data responden pada variabel *job insecurity* adalah 3,55. Adapun mediannya adalah 4,00, dan modusnya 4 dari jumlah hasil data responden sebesar 273. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dengan nilai *mean* 3,55 terkategori tinggi (tabel 4.) maka hasil nilai tersebut tergolong tinggi dalam arti variabel *job insecurity* memiliki hasil nilai responden yang tinggi yakni 3,55 yang di tergolong antara 3,40-4,19.

c. **Stres Kerja**

Tabel 4.19
Deskriptif Statistik *Stres Kerja*

Keterangan	Nilai
<i>Mean</i>	2,54
<i>Median</i>	2,00
<i>Mode</i>	2
<i>Minimum</i>	1
<i>Maximum</i>	5
Total	970

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel deskriptif statistik di atas diketahui beberapa nilai mean, median, modus, dan jumlah dari hasil data responden. Diketahui mean dari data responden pada variabel *turnover intention* adalah 2,54. Adapun mediannya adalah 2,00, dan modusnya 2 dari jumlah hasil data responden sebesar 156. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dengan nilai *mean* 2,54 terkategori rendah (tabel 4.) maka hasil nilai tersebut tergolong rendah dalam arti variabel *turnover intetention* memiliki hasil nilai responden yang rendah yakni 2,54 yang di tergolong antara 1,80 – 2,59

D. UJI HIPOTESIS

1. Persamaan 1 (H1= Job Insecurity terhadap Stres Kerja)

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang di pakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolineritas.

i. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20
Uji Normalitas

<i>Asym . Sig. (2 tailed)</i>	Standar Normalitas	Keterangan
0,660	> 0,05	Normal

Sumber = Lampiran

ii. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.21
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Strandart	Keterangan
Job Insecurity	0,041	> 0,05	Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian terjadi heterokedasitas.

iii. Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Factor (VIF) dan tolerance (α).

Tabel 4.22
Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>Standar Tolerance</i>	VIF	Standar VIF	Keterangan
Job Insecurity	1,000	> 0,10	1,000	< 10	Tidak Terjadi Multikolineartias

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas tidak terjadi karena tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$.

b. Hasil Uji Regresi Berganda Job Insecurity terhadap Stress Kerja

Untuk menguji pengaruh Job Insecurity terhadap Stress Kerja, digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model

analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut :

Menerima H_a : jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya Job Insecurity secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja. Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut

Tabel 4.23
Regresi Berganda Job Insecurity terhadap Stres Kerja

Variabel	Beta	t Hitung	Sig t	Keterangan
JI	- 0, 587	- 4,411	0,000	Signifikan
F Hitung	19,453			
Sig F	0,000			
Adjusted R Square	0,327			

Sumber : Lampiran

i. Uji Regresi Parsial (uji t)

a. Job Insecurity

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar - 4,411 koefisien regresi (beta) -0,587 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja. Ini menunjukkan semakin

tinggi job insecurity yang terjadi di UNISA (Universitas Aisyiyah Yogyakarta) dari karyawan kontrak maka akan secara otomatis mampu mengurangi tingkat stress kerja.

ii. Uji Regresi Simultan (uji f)

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 19.453 dengan probabilitas $(p) = 0,000$. Berdasarkan ketentuan uji F di mana nilai probabilitas $(p) \leq 0,05$,Job Insecurity secara simultan mampu memprediksi perubahan Stres Kerja.

iii. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh job insecurity secara simultan terhadap stres kerja ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,327. Artinya, 32,7% Stres Kerja dipengaruhi oleh Job Insecurity.

2. Persamaan 2 (H2= Job Insecurity terhadap Turnover Intention dan H3= Stres Kerja terhadap Turnover Intention)

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas

i. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan

kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.24
Uji Normalitas

<i>Asym . Sig . (2 tailed)</i>	Standar Normalitas	Keterangan
0,694	> 0,05	Normal

Sumber : lampiran

ii. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4.25 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian terjadi heterokedasitas pada Job Insecurity dan tidak terjadi pada multikolinearitas.

Tabel 4.25
Uji Heteroskadisitas

Variabel	Sig	Strandart	Keterangan
JI	0,037	> 0,05	Terjadi Heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,767	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : lampiran

iii. Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk

mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Factor (VIF) dan tolerance (α).

Tabel 4.26
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Standar Tolerance	VIF	Standar VIF	Keterangan
JI	0,655	> 0,10	1,526	< 10	Tidak Terjadi Multikolineartias
Stres Kerja	0,655	> 0,10	1,526	< 10	Tidak Terjadi Multikolineartias

Sumber : lampiran

b. Hasil Uji Regresi Berganda Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention.

Untuk menguji pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut: Menerima H_a : jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya Job Insecurity dan Stres Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention. Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.27
Uji Regresi Berganda

Variabel	Beta	t Hitung	Sig t	Keterangan
JI	- 0, 259	- 1,757	0,087	Tidak Signifikan
Stres Kerja	0, 512	3,470	0,001	Signifikan
F Hitung	17,002			
Sig F	0,000			
Adjusted R Square	0,457			

Sumber : lampiran

i. Uji Regresi Parsial (uji t)

a) Job Insecurity

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar $-1,757$ koefisien regresi (beta) $-0,259$ dengan probabilitas ($p = 0,000$). Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ($p \leq 0,05$) dapat disimpulkan bahwa job insecurity berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Ini menunjukkan semakin tinggi job insecurity dari karyawan kontrak UNISA (Universitas Aisyiyah Yogyakarta) secara otomatis akan mampu menurunkan turnover intention.

b) Stres Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,470 koefisien regresi (beta) 0,512 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Stes Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Ini menunjukkan semakin rendah stres kerja dari karyawan UNISA (Universitas Aisyiyah Yogyakarta) secara otomatis akan mampu menurunkan turnover intention.

ii. Uji Regresi Simultan (uji f)

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 17,002 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$, job insecurity dan stres kerja secara simultan mampu memprediksi perubahan turnover intention.

iii. Koefisien Determinasi (R²)

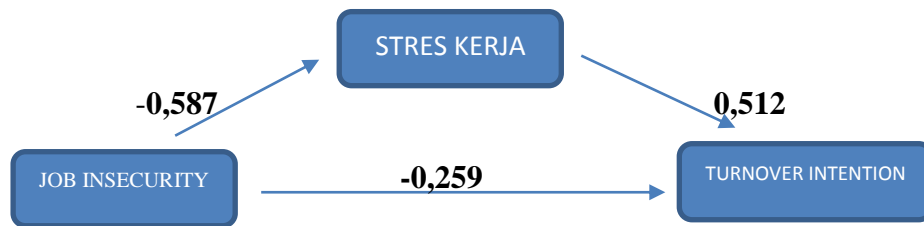
Besar pengaruh job insecurity dan stres Kerja secara simultan terhadap turnover intention ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,457. Artinya, 45,7% turnover intention dipengaruhi oleh job insecurity dan turnover intention.

3. Hasil Uji Path Analysis

i. Pengaruh Tidak Langsung Antara Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Dengan Membandingkan Nilai Koefisien Regresi

Berikut ini adalah nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah Stress Kerja mampu memediasi Job Insecurity terhadap Turnover intention dengan cara mengkalikan nilai koefisien antara Job Insecurity terhadap Stress Kerja dengan nilai koefisien Stress Kerja terhadap Turnover Intention dan hasil dari perkalian koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien dari Job Insecurity terhadap Turnover Intention hasilnya sebagai berikut :

- a) Koefisien Regresi Job Insecurity terhadap Turnover Intention sebesar -0.259
- b) Koefisien Regresi Job Insecurity terhadap Stres Kerja sebesar - 0,587
- c) Koefisien Regresi Stress Kerja terhadap Turnover Intention sebesar 0,512
- d) Hasil Perkalian Pengaruh Tidak Langsung: $-0,587 \times 0,512 = -0,301$



Gambar 4.1

Model Penelitian Jalur Analisis

4. Pembahasan

a. Pengaruh Job Insecurity terhadap Stres Kerja karyawan kontrak Universitas Aisyiyah Yogyakarta

Berdasarkan hasil uji hipotesis Job Insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara variabel tersebut terhadap karyawan kontrak Universitas Aisyiyah Yogyakarta.

Job Insecurity pada Karyawan kontrak Universitas Aisyiyah Yogyakarta merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya karena merasa tertekan dan terancam atas kelangsungan pekerjaan mereka kedepannya. Dengan adanya peraturan dan regulasi baru yang ada oleh Universitas Aisyiyah Yogyakarta, yang menjadikan karyawan merasa takut akan kehilangan pekerjaannya nanti. Faktor usia yang menjadikan ancaman serius untuk para karyawan kontrak karena Universitas Aisyiyah Yogyakarta memiliki standart baru yang membuat karyawan yang sudah lebih dari 5 tahun bekerja dan berusia

lebih dari 30 tahun merasa terancam akan kehilangan pekerjaan mereka oleh regulasi yang ada di Universitas Aisyiyah Yogyakarta.

Namun dalam hal Stres Kerja pada karyawan tergolong rendah. Karena karyawan merasa tidak khawatir terhadap hal tersebut. Banyak dari karyawan yang sudah terbiasa dan berpengalaman dalam menghadapi situasi dalam pekerjaan. Karyawan juga tidak mendapatkan tekanan dari atasan sehingga pekerjaan mereka bisa dikerjakan dengan baik.

b. Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention karyawan kontrak Universitas Aisyiyah Yogyakarta

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara langsung negatif tidak signifikan Antara Job Insecurity dengan Turnover Intention terhadap karyawan kontrak Universitas Aisyiyah Yogyakarta.

Karyawan Universitas Aisyiyah Yogyakarta merasakan kekhawatiran terhadap pekerjaan mereka. Karyawan merasa tidak nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukan, karena banyaknya ancaman yang mempengaruhi kelangsungan karir pekerjaan mereka. Yang akhirnya membuat karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan apa yang di inginkan.

Keinginan tersebut muncul karena karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan, namun karyawan belum memiirkan untuk memiliki pekerjaan lain karena belum memiliki pandangan apa yang akan dilakukan setelah keluar dari pekerjaan.

c. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan kontrak Universitas Aisyiyah Yogyakarta

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara langsung Antara Stres Kerja dengan Turnover Intention terhadap karyawan kontrak Universitas Aisyiyah Yogyakarta.

Banyaknya pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tidak menjadikan masalah bagi karyawan, karena pekerjaan yang di berikan sudah jelas dari atasan dan sesuai dengan membuat karyawan merasa tidak frustrasi terhadap pekerjaannya. Karyawan tidak memiliki rasa khawatir dengan pekerjaannya SOP yang ada. Karyawan juga tidak memiliki rasa frustrasi karena pekerjaan mereka selalu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Tidak ada tekanan berlebihan dari atasan membuat pekerjaan mereka menjadi fleksibel untuk dilakukan dan selesai sesuai yang di inginkan Universitas Aisyiyah Yogyakarta.

Namun keinginan untuk mencari pekerjaan lain bukan tanpa alasan. Karyawan memiliki niatan untuk mendapatkan

pekerjaan baru untuk mempersiapkan masa depan mereka nanti, mencari alternatif pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang. Kepuasan yang tidak di dapat pada pekerjaan saat ini juga menjadi pertimbangan untuk mencari pekerjaan lain.

d. Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention karyawan kontrak Universitas Aisyiyah Yogyakarta melalui Stres Kerja sebagai mediasi

Berdasarkan hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Job Insecurity terhadap Turnover Intention sebesar -0,259 sedangkan nilai koefisien Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening sebesar -0,301 yang artinya Stres Kerja tidak mampu memediasi atau intervening antara Job Insecurity terhadap Turnover Intention dikarenakan nilai koefisien lebih rendah daripada pengaruh langsung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung Job Insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, Stres Kerja tidak dapat memediasi Job Insecurity terhadap Turnover Intention karena nilai Beta hubungan langsung lebih tinggi daripada hubungan tidak langsung.