

**PENGARUH *JOB INSECURITY, JOB STRESS* DAN *WORK-FAMILY CONFLICT*  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* CV. BATIK INDAH RARA DJONGGRANG**

**Windu Wicaksono**

**Nim : 20120410122**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

**Jl, Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183 Telp. (0274) 387656  
(hunting), 387649 (hotline PENMARU) Fax. (0274) 387646/387649, Website :www.umy.ac.id**

**Email : windu.wicaksono.2012@fe.umy.ac.id**

**ABSTRACT**

*This study aimed to determine the empirical evidence about the influence of job insecurity, job stress and work-family conflict on turnover intention.*

*This research was conducted on employees CV. Batik Indah Rara Djonggrang. The number of samples in this studied 67 respondents. Sampling technique used was purposive sampling in which samples are taken based on predetermined criteria. The criteria were employees who have been married have one child and it have been married to have more than one child and who have worked at CV. Batik Indah Rara Djonggrang more than least 3 years. Methods of data collection used questionnaires were distributed to employees CV. Batik Indah Rara Djonggrang related variables job insecurity, job stress, work-family conflict and turnover intention.*

*Based on T test showed that the variables job insecurity, job stress and work-family conflict had significant influence on turnover intention CV. Batik Indah Rara Rara Djonggrang.*

***Keywords : job insecurity, job stress and work-family conflict on turnover intention.***

## A. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi yang modern sekarang ini, sumber daya manusia yang produktif sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas kayawannya. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya untuk tercapainya tujuan dari perusahaannya. Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

*Turnover* yang terjadi pada suatu perusahaan atau organisasi bukanlah suatu kebetulan, akan tetapi karena memang ada faktor yang mempengaruhinya yang menurut karyawan tidak pas untuk tetap mempertahankan pekerjaannya di perusahaan atau organisasi tersebut. Diantara faktor-faktor yang menyebabkan sering terjadinya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja yaitu *job insecurity*, *job stress and work-family conflict*.

Menurut Harnoto (2002), menyatakan *turnover intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *intensi turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Ashford et al. (1989) dalam Sandi (2014) *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 dalam bekerja secara psikologis.

Menurut Gibson Ivancevich, dalam Suciati, dkk (2014), stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres kerja hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa dan bosan (Lazarus dalam Suciati, dkk (2014)).

Selain *job insecurity* dan *job stress*, faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu *work-family conflict*. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), perilaku mengidentifikasi dan menganalisis konsep konflik pekerjaan-keluarga dalam beberapa kondisi. Dalam konteks ini, konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai bentuk dari konflik peran yang ditandai oleh ketidaksesuaian antara tanggung jawab rumah dan tempat kerja.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*, penelitian ini merupakan

pengembangan dari beberapa penelitian sebelumnya yaitu penelitian Suciati, dkk (2013) dan Utama (2015).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian replikasi modifikasi dari Suciati, dkk (2013) dan Utama (2015) dengan mengambil judul “*Job Insecurity, Job Stress and Work- Family Conflict terhadap Turnover Intention.*” Alasan memilih judul ini karena menurut pandangan peneliti *turnover intention* karyawan merupakan hal yang sangat dihindari perusahaan yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan hal ini juga berdampak pada tingkat kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya, maka peneliti melakukan pengembangan penelitian dengan mengambil judul “*Job Insecurity, Job Stress dan Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention Karyawan pada CV. Batik Indah Rara Djonggrang, Yogyakarta*”.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

1. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*?
2. Apakah *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*?
3. Apakah *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Work- Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*.

## D. Landasan Teori

### 1. *Job Insecurity*

*Turnover* yang terjadi pada suatu perusahaan atau organisasi bukanlah suatu kebetulan, akan tetapi karena memang ada faktor yang mempengaruhinya yang menurut karyawan tidak pas untuk tetap mempertahankan pekerjaannya di perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Smithson dan Lewis (2000) dalam Sandi (2014) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (*perceived impermanence*).

Menurut Ermawan (2007), *job insecurity* didefinisikan sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai 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.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Sandi (2014), sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam.

Menurut Nugraha (2010) dalam Sandi (2014), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *job insecurity*, yaitu:

- 1) Arti pekerjaan itu bagi individu.
- 2) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.

- 3) Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- 4) Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.
- 5) Tingkat Ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

## 2. *Job Stress*

Masalah stres yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2012), stres adalah “Perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Menurut Velnampy dan Aravinthan (2013) dalam Akwan, dkk (2014), stres dapat didefinisikan sebagai pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya.

Menurut Karimi dan Alipour (2011) dalam Akwan, dkk (2014), mendefinisikan stress sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu yang kemampuan dan sumber dayanya tidak dapat diatasi dengan tuntutan, peristiwa dan situasi di tempat kerja mereka.

Menurut Manurung dan Ratnawati (2012) dalam Dwiginthyas (2015), mengemukakan ada dua indikator *job stress*, yaitu :

### 1) *Stressor Organisasi*

Yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.

## 2) *Stressor Individual*

Yang terjadi atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A, *control personal*, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

## 3. *Work-Family Conflict*

Menurut Boles *et al.* (1997) dalam Lathifah (2008), mendefinisikan bahwa pada asumsi ini ada dua hal yang harus dipenuhi antara tanggung jawab di rumah dan di tempat kerja yang tidak cocok sehingga berpotensi menimbulkan tidak berfungsinya di tempat kerja. Sebagai contoh, seorang manajer menginginkan untuk menghabiskan lebih banyak waktu dengan anak-anaknya, tetapi ia merasa akan merugikan klien karena ia mengurangi waktu untuk pekerjaannya.

Menurut Gutek *et al.* (1991) dalam Lathifah (2008), mengemukakan bahwa masing-masing peran di atas membutuhkan waktu dan tenaga jika akan dilaksanakan secara memadai. Konsekuensinya adalah seseorang akan mengalami gangguan dengan adanya campur tangan antara pekerjaan terhadap keluarga atau sebaliknya.

Menurut Stepanski (2002) dalam Lathifah (2008), mengemukakan bahwa sumber konflik yang substansial dalam kehidupan seseorang adalah konflik antara dua peran yang sangat prinsip yang harus dijalankan dengan seimbang, yaitu pekerjaan dan diri sendiri.

Menurut Netemeyer, dkk (1996) dalam Rahmawati (2015), indikator *work family conflict* adalah:

- 1) Tekanan pekerjaan (*work demand*)

Hal ini mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan.

2) Tekanan keluarga (*family demand*)

Tekanan keluarga mengacu pada tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas seperti menjaga rumah tangga dan menjaga anak.

#### 4. *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 terealisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Menurut Pasewark dan Strawser (1996) dalam Sandi (2014), menjelaskan bahwa *turnover intention* mengacu pada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata.

Menurut Suwandi dan Indratoro (1999) dalam Sandi (2014), *turnover intentions* diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti.

Menurut Lekatompessy (2003) dalam Sandi (2014), *turnover* lebih mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi.

Indikator *Turnover Intention* menurut Chen dan Francesco (2000) dalam Dwiningtyas (2015), yang meliputi:

1) Pikiran untuk keluar

Ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.

2) Keinginan untuk mencari lowongan

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.

3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain.

### E. Penelitian Terdahulu

Suciati, Andi Tri Haryono, Maria Magdalena Minarsih (2014) yang berjudul “*Job Insecurity And Job Stress Effect Of Turnover Intention* pada PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang”.

Sandi Freza Mahaztra (2014) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang”.

Akwan Novie Margarani, Suprpti Ni Wayan Sri dan Sintaasih Desak Ketut (2014), yang berjudul “Peran Kepuasan Kerja dalam Mediasi Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Intensi Keluar pada Anantara Seminyak Resort & Spa”.

Sari Rindi Nurlaila (2014), yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Ibis Yogyakarta”.

Waspodo AWS Agung, Nurul Chotimah Handayani, Widya Paramita (2013), yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Unitex di Bogor”.

Sanjoko Deny Cahyadinanto (2015), yang berjudul “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya

Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Karyawan Pabrik PT. Panverta Cakrakencana Pandaan”.

Utami Intiyas dan Bonussyeani Nur Endah Sumiwi (2009) yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja”.

Utama Dewa Gede Andika Satria (2015) yang berjudul “Pengaruh *Work - Family Conflict* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Turnover Intention* Karyawan bank Mandiri Kantor Cabang Veteran Denpasar”.

Dwiningtyas (2015) yang berjudul “Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Turnover Intention* Karyawan bank Mandiri Kantor Cabang Veteran Denpasar”.

## **F. Perumusan Hipotesis**

### **1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention***

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984) dalam Sandi (2014), karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya. Karenanya karyawan yang mengalami tekanan atau tidak mendapat tekanan dan mudah memperoleh pekerjaan ditempat lain, tekanan yang mangancam kelangsungan kerja diduga terkait dengan reaksi untuk meninggalkan pekerjaan di tempat lain. Semakin tinggi *job insecurity* sebuah organisasi maka akan menimbulkan perasaan tegang, gelisah, khawatir dan stress bagi para karyawan. *Job insecurity* ini juga akan mempengaruhi cara berpikir karyawan dalam perusahaan untuk berfikir ingin keluar dari perusahaan mencari tempat yang lebih nyaman karena

kurangnya rasa aman yang diterima baik dari pemimpin dan rekan kerjanya sendiri. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Ameen et al. (1995), Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Sandi (2014), Suciati, Haryono dan Minarsih (2014), Utami dan Bonussyeani (2009) dan Minanti (2015) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi *turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas tersebut maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut :

***H1 : Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.***

## **2. Pengaruh *Job Stress* terhadap *Turover Intention***

Masalah stres yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2012), menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami setiap karyawan dalam bekerja dalam perusahaan maka akan berdampak pada keinginan keluar dari perusahaan baik stress yang timbul akibat beban kerja, kondisi lingkungan yang tidak sesuai dan gaya dari pimpinannya. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Elangovan (2000), Chen *et al.*,(2004), Wefald (2008), Yatna (2011) Bonaventura (2012) dalam Sanjoko (2015) menyatakan bahwa stres kerja (*job*

*stress*) berpengaruh positif pada keinginan untuk keluar (*turnover intention*). Berdasarkan uraian diatas tersebut maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

***H2 : Job Stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.***

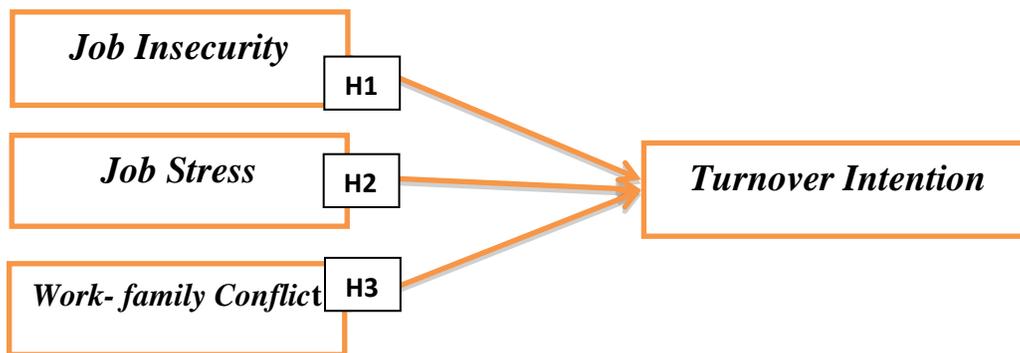
### 3. **Pengaruh *Work- Family Conflict* terhadap *Turover Intention***

Dalam setiap organisasi, agar setiap organisasi berfungsi secara efektif, maka individu dan kelompok yang saling bergantung harus membentuk hubungan kerja dalam lingkungan batas organisasi. Untuk memperoleh informasi, bantuan, atau tindakan yang terkoordinasi, ketergantungan, semacam dapat membantu perkembangan kerjasama dan konflik. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Lathifah (2008), peneliti perilaku mengidentifikasikan dan menganalisis konsep *work- family conflict* dalam beberapa kondisi. Dalam konteks ini, *work- family conflict* didefinisikan sebagai bentuk dari konflik peran yang ditandai oleh ketidaksesuaian antara tanggung jawab rumah dan tempat kerja. Semakin banyak *work- family conflict* karyawan dalam sebuah organisasi baik konflik yang terjadi secara langsung atau pun tidak langsung seperti halnya konflik akibat ketidaksamaan pendapat atau ketidakadilan yang diterima dari atasannya dan perusahaan maka akan berdampak pada keinginan keluar karyawan dari perusahaannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Grandey, Cropanzano, Karatepe *et al.* (2007), Lathifah (2008) dalam Nanda dan Utama (2015) dan Pasewark, Viator, Lilly dan Duffy (2006), Susanto (2008), Ditomas *et. al.* dan Thanacoody *et. al.* (2009) dalam Zahroh dan Sudibya (2016) menyatakan bahwa *work- family conflict* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung terhadap keinginan keluar

(*turnover intention*). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut :

***H3 : Work- Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.***

## G. Model Penelitian



**Gambar 2.1**

## Model Penelitian

## H. Metode Penelitian

### 1. Obyek dan Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Batik Indah Rara Djonggrang, Yogyakarta.

Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di CV. Batik Indah Rara Djonggrang.

### 2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive sampling* dimana sampel penelitian diambil berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh

penulis. Jumlah sampel yang akan diteliti adalah 67 orang dari jumlah populasi 105 yang memenuhi kriteria.

### **3. Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini yaitu 'Data Primer', di mana data dikumpulkan sendiri oleh perseorangan/suatu organisasi secara langsung dari obyek yang diteliti untuk kepentingan studi dengan cara membagikan kuesioner kepada responden untuk diisi.

### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survei yaitu dengan cara menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan yang bersangkutan dengan masalah kepada responden (karyawan CV. Batik Indah Rara Djonggrang, Yogyakarta) dengan tujuan memperoleh data-data yang mendukung penelitian. Pada penelitian ini digunakan kuisisioner dengan skala likert dimana pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sangat tidak puas sampai dengan sangat puas dan sebagainya (Mas'ud, 2004).

### **5. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **a. *Job Insecurity***

Pada penelitian ini menggunakan dasar teori yang diutarakan oleh Ermawan (2007), *job insecurity* didefinisikan sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai 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 *job insecurity* menurut Hellgren, et al (1998) dalam Aswad (2011), yaitu :

1. Status seseorang dalam jabatan
2. Usia
3. Jadwal pekerjaan
4. Upah

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Minanti (2015), dengan pertanyaan berjumlah 4 butir. Variabel ini akan diukur dengan skala likert atau skala ordinal.

**b. *Job Stress***

Menurut Mangkunegara (2012), menyatakan bahwa *job stress* adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. *Job stress* ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Adapun indikator atau dimensi yang digunakan untuk mengukur *job stress* menurut Manurung dan Ratnawati (2012) dalam Dwiningtyas (2015), yaitu :

- 1) *Stressor* Organisasi
- 2) *Stressor* Individual

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Minanti (2015), dengan pertanyaan berjumlah 9 butir. Variabel ini akan diukur dengan skala likert atau skala ordinal.

**c. *Work- Family Conflict***

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), peneliti perilaku mengidentifikasi dan menganalisis *work- family conflict* dalam beberapa kondisi. Dalam konteks ini, *work- family conflict* didefinisikan sebagai bentuk dari konflik peran yang ditandai oleh ketidaksesuaian antara tanggung jawab rumah dan tempat kerja. Adapun indikator atau dimensi yang digunakan untuk mengukur *work-family conflict* mengadopsi dari Netemeyer, dkk (1996) dalam Rahmawati (2015) yaitu :

1. Tekanan keluarga (*family demand*)
2. Tekanan Pekerjaan (*work demand*)

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Rahmawati (2015), dengan pertanyaan berjumlah 10 butir. Variabel ini akan diukur dengan skala likert atau skala ordinal.

**d. *Turnover Intention***

Menurut Mobley (2011), *turnover intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Adapun indikator atau dimensi yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* menurut Chen dan Francesco (2000) dalam Dwiningtyas (2015), yaitu:

1. Pikiran untuk keluar
2. Keinginan untuk mencari lowongan.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Minanti (2015), dengan pertanyaan berjumlah 9 butir. Variabel ini akan diukur dengan skala likert atau skala ordinal.

## **6. Uji Kualitas Instrumen**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid, Sekaran (2006).

### **b. Uji Reliabilitas (Keandalan)**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Apabila responden konsisten dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner, maka data tersebut reliabel, sedangkan jika jawaban seorang responden acak maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak reliabel, Ghazali (2006). Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nilai *Cronbach Alpha* diatas  $\geq 0,6$  maka reliabilitas diterima, Sekaran (2006).

### c. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu, menurut Santoso (2001) dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 7. Uji Hipotesis dan Analisis Data

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (Multiple Regression). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi dapat dituliskan menurut Alni, dkk (2013) dalam bukunya, sebagai berikut :

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

Dimana :

$Y$  : *Turnover Intention*

$X_1$  : *Job Insecurity*

$X_2$  : *Job Stress*

$X_3$  : *Work-Family Conflict*

$\beta_1$ ,  $\beta_2$  dan  $\beta_3$  : Koefisien Regresi

$e$  : Error

#### **b. Uji Statistik t ( t-test )**

Uji statistic t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t ini akan penulis gunakan untuk menguji hipotesis satu, dua, tiga dan empat. Variabel independen dikatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai p-value (*sig*) lebih kecil dari *alpha* (*confidence interval*). Langkah-langkah Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi adalah:

##### 1) Perumusan Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_1$ )

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2, X_3, X_4$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

$$H_1 : \beta_0 \neq 0$$

Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

##### 2) Penentuan harga t tabel berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan :

a) Taraf signifikansi = 5% (0,05)

b) Derajat kebebasan =  $(n-1-k)$

3) Kriteria Keputusannya adalah :

a) Jika  $t_{hitung} > t_{table}$ , dan  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

b) Jika  $t_{hitung} < t_{table}$ , dan  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### c. Determinasi ( $R^2$ )

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). Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Malintan, 2011).

## I. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi rendahnya tingkat *job insecurity*, *job stress* dan *work-family conflict* berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner di lihat dari nilai meannya pada hasil analisis SPSS. Variansi jawaban responden dapat di jabarkan sebagai berikut :

$$\frac{5}{5+1} = 0,8. \text{ Sehingga nilai interval partisipasi yang dihasilkan yaitu :}$$

0 s.d < 1,8 = Sangat Rendah

1,8 s.d < 2,6 = Rendah

2,6 s.d < 3,4 = Cukup

3,4 s.d < 4,2 = Tinggi

4,2 s.d 5 = Sangat Tinggi

**a. Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel *Job Insecurity***

No	Indikator	Mean	Minimum	Maximum	Std. Deviation
1	X1.1	3,93	2	5	,785
2	X1.2	4,09	2	5	,733
3	X1.3	3,69	2	5	,763
4	X1.4	3,85	2	5	,657

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 67 responden atas pertanyaan mengenai *Job Insecurity* yaitu semuanya berada pada kategori tinggi karena di lihat dari nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 3,4 sampai dengan < 4,2.

**b. Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel *Job Stress***

No	Indikator	Mean	Minimum	Maximum	Std. Deviation
1	X2.1	3,12	3	4	,327
2	X2.2	3,16	2	5	,480
3	X2.3	3,22	2	4	,487
4	X2.4	3,52	2	4	,746
5	X2.5	3,42	2	4	,555
6	X2.6	3,01	1	4	,536
7	X2.7	3,18	2	4	,458
8	X2.8	3,27	3	4	,447
9	X2.9	3,60	2	5	,579

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 67 responden atas pertanyaan mengenai *Job Stress* yaitu pertanyaan 1,2,3,6,7 dan 8 berada pada kategori cukup karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 2,6 sampai dengan 3,4, dan pertanyaan 4,5 dan 9 berada

pada kategori tinggi karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 3,4 sampai dengan  $< 4,2$ .

**c. Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel *Work- Family Conflict***

No	Indikator	Mean	Minimum	Maximum	Std. Deviation
1	X3.1	2,82	2	4	,575
2	X3.2	2,91	2	4	,830
3	X3.3	2,64	2	5	,595
4	X3.4	2,64	2	4	,542
5	X3.5	2,75	2	4	,612
6	X3.6	2,91	2	4	,596
7	X3.7	2,51	1	4	,637
8	X3.8	2,61	2	4	,758
9	X3.9	2,93	2	4	,559
10	X3.10	2,93	2	4	,659

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 67 responden atas pertanyaan mengenai *Work- Family Conflict* yaitu pertanyaan 7 berada pada kategori rendah karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 1,8 sampai dengan 2,6 , dan pertanyaan 1,2,3,4,5,6,8,9 dan 10 berada pada kategori cukup karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 2,6 sampai dengan 3,4.

**d. Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel *Turnover Intention***

No	Indikator	Mean	Minimum	Maximum	Std. Deviation
1	Y1.1	3,10	2	4	,761
2	Y1.2	3,06	2	5	,851
3	Y1.3	3,34	2	5	,789
4	Y1.4	3,25	2	4	,725
5	Y1.5	2,88	2	4	,729
6	Y1.6	3,24	2	4	,676
7	Y1.7	2,90	2	4	,781
8	Y1.8	3,10	2	4	,781
9	Y1.9	3,28	2	5	,901

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 67 responden atas pertanyaan mengenai *turnover intention* yaitu semuanya berada pada kategori cukup karena di lihat dari nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 2,6 sampai dengan 3,4.

#### d. Hasil Uji Kualitas Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diteliti. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid.

##### Hasil Uji Validitas yang valid dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	X1.1	,000	Valid
	X1.2	,000	Valid
	X1.3	,000	Valid
	X1.4	,000	Valid
<i>Job Stress</i>	X2.1	,002	Valid
	X2.2	,000	Valid
	X2.3	,001	Valid
	X2.4	,000	Valid
	X2.5	,000	Valid
	X2.6	,000	Valid
	X2.7	,000	Valid
	X2.8	,000	Valid

	X2.9	,000	Valid
<i>Work- Family Conflict</i>	X3.1	,002	Valid
	X3.2	,003	Valid
	X3.3	,000	Valid
	X3.4	,004	Valid
	X3.5	,000	Valid
	X3.6	,000	Valid
	X3.7	,000	Valid
	X3.8	,008	Valid
	X3.9	,012	Valid
	<i>Turnover Intention</i>	Y1.1	,000
Y1.2		,000	Valid
Y1.3		,000	Valid
Y1.4		,000	Valid
Y1.5		,000	Valid
Y1.6		,004	Valid
Y1.7		,000	Valid
Y1.8		,001	Valid
Y1.9		,000	Valid

#### b. Uji Realibilitas

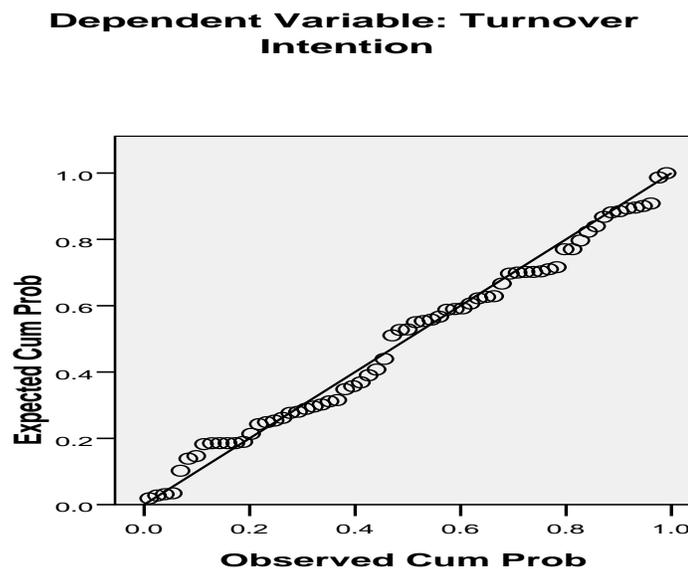
Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui tingkat

reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika nilai *Cronbach Alpha* diatas  $\geq 0,6$  maka reliabilitas diterima.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	,780	Reliabel
<i>Job Stress</i>	,761	Reliabel
<i>Work- Family Conflict</i>	,716	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	,766	Reliabel

### c. Uji Normalitas

Uji normal digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu, menurut Santoso (2001), jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

## 2. Hasil Pengujian Hipotesis

### a. Hasil Uji T

Peneliti menggunakan uji t test untuk menguji hipotesis 1, 2 dan 3.

Adapun hasil dari pengujian t test sebagai berikut :

Model	Standardized Coefficients		T	Sig.
	Beta			
1	(Constant)		-,322	,749
	Job Insecurity	,397	3,940	,000
	Job Stress	,347	3,557	,001
	Work- Family Conflict	,252	2,510	,015
a. Dependent Variable: Turnover Intention				

#### 1) Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel *job insecurity* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,397 nilai t hitung sebesar 3,940 dan signifikansi pada 0,000 (pvalue < 0,05), Artinya bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, maka hipotesis 1 diterima.

#### 2) Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel *job stress* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,347 nilai t hitung sebesar 3,557 dan signifikansi pada 0,001 (pvalue < 0,05), Artinya bahwa variabel *job*

*stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, maka hipotesis 2 diterima.

### 3) Pengaruh *Work- Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel *work- family conflict* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,252 nilai t hitung sebesar 2,510 dan signifikansi pada 0,015 (pvalue < 0,05), Artinya bahwa variabel *work- family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, maka hipotesis 3 diterima.

#### b. Koefisien Determinasi (*adj. R<sup>2</sup>*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635(a)	,403	,375	2,617

Hasil analisis koefisien determinasi (*adj. R<sup>2</sup>*) sebesar 0,375 atau 37,5%. Hal ini berarti bahwa *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *Work-Family Conflict* sebesar 37,5%, sedangkan sisanya 62,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

## 3. Pembahasan

### a. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa karyawan di CV. Batik Indah Rara Djonggrang memiliki niatan untuk keluar dari sebuah perusahaan. Hal ini bisa saja disebabkan karena karyawan merasa gelisah pada pekerjaan yang disebabkan oleh keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan

tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. *Job insecurity* juga dapat mengganggu psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang di alami oleh karyawan maka akan meningkatkan niatan keluar (*turnover intention*) karyawan dari perusahaan.

**b. Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, diketahui bahwa karyawan di CV. Batik Indah Rara Djonggrang masih memiliki stress kerja yang cukup tinggi. Hal ini bisa disebabkan oleh perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Sehingga dapat di katakan bahwa semakin tinggi stress kerja (*job stress*) yang dialami oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula niatan keluar (*turnover intention*) karyawan dari sebuah perusahaan.

**c. Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, diketahui bahwa *work-family conflict* masih banyak di alami oleh karyawan di CV. Batik Indah Rara Djonggrang yang menyebabkan semakin tinggi pula niatan keluar karyawan dari sebuah perusahaan. Hal ini bisa terjadi karena adanya konflik peran dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan

dalam beberapa hal. Konsep konflik pekerjaan-keluarga juga dapat disebabkan dalam beberapa kondisi. Dalam konteks ini, konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai bentuk dari konflik yang ditandai oleh ketidaksesuaian antara tanggung jawab rumah dan tempat kerja yang tidak mendukung sehingga menimbulkan niatan keluar karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja.

#### **4. Penutup**

##### **a. Kesimpulan**

1. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga hipotesis satu di terima.
2. *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga hipotesis dua di terima.
3. *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga hipotesis tiga di terima.
4. *Job Insecurity*, *Job Stress*, *Work-Family Conflict* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga hipotesis empat di terima.

##### **b. Keterbatasan**

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut :\

- 1) Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor - faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada CV. Batik Indah Rara Djonggrang.

- 2) Penelitian ini melibatkan subyek penelitian dalam jumlah terbatas, yaitu hanya menggunakan karyawan CV. Batik Indah Rara Djonggrang serta sampel yang diambil oleh peneliti hanya 67 responden.

**c. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya di CV. Batik Indah Roro Djonggrang lebih memperhatikan karyawan agar *job insecurity*, *job stress*, *work-family conflict* dan *turnover intention* tidak akan dialami karyawan di CV. Batik Indah Roro Djonggrang.
2. Bagi karyawan CV. Batik Indah Roro Djonggrang jika ingin menghindari *turnover intention* dapat dilakukan dengan cara lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan tidak terlalu membebani karyawan dengan memberikan pekerjaan sesuai keterampilannya dan pengalaman kerja yang di dapatkan serta meningkatkan sikap yang hangat (ramah) dalam pergaulannya.
3. Hasil penelitian ini belum mampu seluruhnya memberi penjelasan secara rinci, disarankan untuk peneliti yang akan datang agar memperluas jangkauan populasinya dan menambah variabel penelitiannya. Misalnya dengan menambah variabel *perceived organizational support*, *burnout*, iklim kerja, kepuasan, dan lain-lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adijaya Rino, 2015 “*Pengaruh Stress, Kepuasan Kerja dan Komitmen Operasional Terhadap Turnover Intention pada Kayawan Telkomsel Distribution Center Kabupaten Jember*”. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. Universitas Jember. *Skripsi (Belum Dipublikasikan)*.

- Akwan Novie Margarani, Suprpti Ni Wayan Sri dan Sintaasih Desak Ketut, 2014 “*Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Keluar (Studi Pada Anantara Seminyak Resort & Spa, Bali)*”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. Jurnal (Belum Dipublikasikan).
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). “A Meta-Analysis Of Work–Family Conflict and Various Outcomes With A Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations”. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 151-169.
- Aswad Choiril Nur, 2011 “*Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Job Insecurit Terhadap Turnover Intentions Karyawan Di Bintang Mulia Hotel Jember*”. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember. Skripsi (Dipublikasikan).
- Chen, Z.X., Francesco, A.M. (2000). “Employee Demography, Organizational Commitment, And Turnover Intentions In China: Do Cultural Differences Matter?” *Human Relations*, 53, 869-887.
- Diansyah Denny Nur, 2010 “*Pengaruh job stressor dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Kota Surakarta*”. Fakultas Ekonomi, Universitas Sebelas Maret Surakarta. Skripsi (Belum Dipublikasikan).
- Dwiningtyas, 2015 “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang*”. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Jurnal (Belum Dipublikasikan).
- Ermawan, D. (2007). “*Hubungan antara Job Insecurity dan Konflik Peran dengan Komitmen Organisasi*”. Surakarta: Fakultas Psikologi UMS. Skripsi (Dipublikasikan).
- Fuad Mas’ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Statistik Nonparametrik*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- ....., 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, edisi 7, Semarang ; Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFPE-UGM.
- Harnoto, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo: Jakarta
- Lathifah Ifah, 2008 “*Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Indonesia*”. Program Studi Magister Sains Akuntansi Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro Semarang. Tesis (Belum Dipublikasikan).
- Mangkunegara, A.P. (2012). “*Evaluasi Kinerja SDM*”, Bandung: PT Rafika Aditama.
- Minanti Puput, 2015 “*Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention melalui Stress Kerja Pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember*”. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. Universitas Jember. Skripsi (Belum Dipublikasikan).
- Mobley, W.H (2011). “*Pergantian karyawan: Sebab, akibat, dan pengendaliannya*”. Terjemahan. Jakarta: IPPM & PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nanda Ni Luh Neva Krestya dan Utama I Wayan Mudiarta, 2015. “*Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan*”

- Pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria*". Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia. Jurnal (Dipublikasikan)
- Novliadi Ferry, 2009. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Organisasi Pembelajaran Dengan Job Insecurity Pada Karyawan". Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia. Skripsi (Dipublikasikan).
- Rahmawati Alni, Fajarwati, Fauziyah, 2013. *Statistika*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Penerbit Laboraturium Manajemen FE UMY.
- Rahmawati Annisa, 2015. "Pengaruh Work-Family Conflict Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta". Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi (Belum Dipublikasikan).
- Robbins, Stephen P. 2013. "Organizational behavior, Fifteenth Edition". *New Jersey: Pearson Education*.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. "Perilaku Organisasi". Jakarta: Salemba Empat.
- Sandi Freza Mahaztra, 2014 "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Job insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang". Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi (Belum Dipublikasikan).
- Sanjoko Deny Cahyadinanto, 2015 "Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Karyawan Pabrik PT. Panverta Cakrakencana Pandaan". Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi (Belum Dipublikasikan).
- Sari Rindi Nurlaila, 2014 "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta)". Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen. Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi (Belum Dipublikasikan).
- Santoso, A. (2007). Uji Asumsi 1: Uji Normalitas dalam SPSS.
- Sekaran Uma. 2006. *Research Methods for Business*. Buku2. Edisi 4. Salemba Empat. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia". STIE YKPN. Yogyakarta.
- Suciati, Andi Tri Haryono dan Maria Magdalena Minarsih, 2014 "Job Insecurity And Job Stress Effect Of Turnover Intention On PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang". Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran Semarang. Jurnal (Belum Dipublikasikan).
- Towner, Lesley. 2002. "Managing Employess Stress". PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Utama Dewa Gede Andika Satria, 2015 "Pengaruh Work-Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Veteran Denpasar". Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Udayana Denpasar. Skripsi (Belum Dipublikasikan).
- Utami Intiyas dan Bonussyeani Nur Endah Sumiwi, 2009 "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja para staf pengajar akuntansi atau akuntan pendidik di Perguruan Tinggi Swasta Kristen se-Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta". Universitas Kristen Satya Wacana salatiga. Jurnal (Dipublikasikan).

- Waspodo Aws Agung, Nurul Chotimah Handayani Dan Widya Paramita, 2013 “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor*”. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Jurnal (Dipublikasikan).
- Zahroh Retno dan Sudibya Gede Adnyana, 2016 “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Intention To Quit Karyawan Pada Restoran Kudeta Di Seminyak Kuta* ”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia. Jurnal (Dipublikasikan).