



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
PT. PFIZER INDONESIA**

SKRIPSI

Gesa Arfita Rahmanda

1602025083

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
PT. PFIZER INDONESIA**

SKRIPSI

Gesa Arfita Rahmanda

1602025083

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. PFIZER INDONESIA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau menjiplak terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 27 Agustus 2020
Yang Menyatakan,



(Gesa Arfita Rahmanda)
NIM 1602025083

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA KARYAWAN PT. PFIZER INDONESIA**


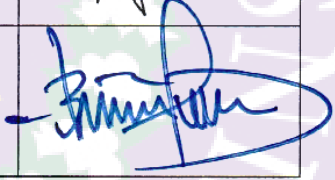
NAMA : **GESA ARFITA RAHMANDA**

NIM : **1602025083**


PRODI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019/2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.-	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, S.E., MA.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. PFIZER INDONESIA**

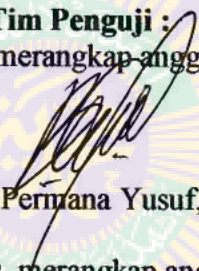
yang disusun oleh:
Gesra Arfita Rahmanda
1602025083

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA

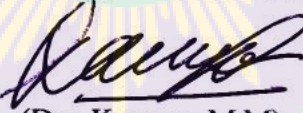
Pada tanggal : 27 Agustus 2020

Tim Penguji :

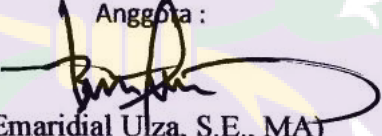
Ketua, merangkap anggota :


(Dr. Budi Permiana Yusuf, M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Drs. Komara, M.M)

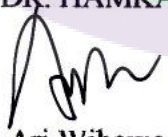
Anggota :


(Emaridial Ulza, S.E., MA)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M)


(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

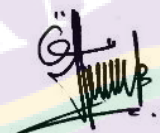
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gesa Arfita Rahmanda
NIM : 1602025083
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : “ **PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. PFIZER INDONESIA**” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 27 Agustus 2020
Yang Menyatakan


(Gesa Arfita Rahmanda)

ABSTRAK

Gesa Arfita Rahmanda (1602025083)

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAAN PT. PFIZER INDONESIA

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Kata Kunci : *Job Insecurity*, Stres Kerja, *Turnover Intention*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Pfizer Indonesia. Populasi yang digunakan berjumlah 100. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 100 sampel yang dapat memenuhi kriteria dalam penelitian ini. Teknik pengolahan data dan analisis data yaitu meliputi, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien korelasi berganda dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan untuk variabel stres kerja secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Untuk uji simultan menyatakan bahwa variabel *job insecurity* dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil koefisien determinasi pada penelitian menyatakan variabel *job insecurity* dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* sebanyak 61,6%, sedangkan 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Gesa Arfita Rahmanda (1602025083)

EFFECT OF JOB INSECURITY AND JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES OF PT. PFIZER INDONESIA

The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economics and Business Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Keywords :Job Insecurity, Job Stress, Turnover Intention

This study aims to determine the effect of job insecurity and job stress on turnover intention of employees of PT. Pfizer Indonesia. The population used is 100.the sample used is a saturated sample of 100 samples that meet the criteria in this study. Data processing techniques and data analysis include, multiple linear regression analysis, classic assumption test, hypothesis test, coefficient test, multiple test and coefficient of determination test.

The results of this study state that partially the job insecurity variable has a positive and significant effect on turnover intention, and for job stress variables partially there is a positif and significant effect on turnover intention. The simultaneous test states that the variable job insecurity and job stress variables effect turnover intention. The results of the coefficient of determination in the study stated variable job insecurity and job stress variables effect turnover intention as much as 61.6%, while 38.4% are influenced by other variables that are not explained in this study.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillahillobbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala* atas rahmat, karunia serta hidayah-Nya, serta tidak lupa penulis haturkan shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad *Shalallahu Alaihi Wassalam* yang telah yang telah menghantarkan kita dari zaman kegelapan hingga zaman yang terang benderang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Pfizer Indonesia"**.

Penulis menyadari bahwasanya ketika melakukan penulisan tidak luput dari kesalahan. Maka dari itu selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak sekali dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak sehingga penulis berhasil dalam menyusun skripsi. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terimakasih yang terdalam kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Zulpahmi , S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. selaku Ketua Program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Adityo Ari Wibowo, Dr., M.M.. selaku Dosen Pembimbing I yang telah mengorbankan tenaga dan waktu untuk memberikan masukan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
8. Bapak Emariadial Ulza, S.E., MA.. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah mengorbankan tenaga dan waktu untuk memberikan masukan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atas ilmu pendidikan maupun pengetahuan yang diberikan kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
10. Kedua orang tua, ibunda tercinta Evi Afrita dan Ayahanda tersayang D. Aryadi yang telah segenap hati dan tenaga memberi dukungan, motivasi, kasih sayang, arahan serta doa dan perjuangan yang tiada henti untuk penulis dalam pembuatan skripsi.
11. Kakak dan adik tercinta yang selalu memberi support serta doa kepada penulis dalam masa perkuliahan hingga pembuatan skripsi
12. Diri sendiri yang telah berjuang hingga saat ini.

13. Umi Diniati, Rima Fuji Pertiwi, dan Rihma selaku sahabat seperjuangan yang selalu memberikan motivasi, doa, serta dorongan semangat yang tiada hentinya

14. Seluruh teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA angkatan 2016 yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi baik dalam bentuk materil maupun moral.

Rasa hormat dan terimakasih yang tinggi bagi semua pihak atas segala dukungan serta doa yang tiada hentinya diberikan Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala*, memberikan balasan atas kebaikan yang selalu mereka berikan kepada penulis.

Akhir kata, Penulis mohon maaf jika dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan maupun kesalahan yang tidak disadari penulis . Oleh karena itu, kritik dan saran sangat diharapkan oleh penulis. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membaca.

Jakarta, 27 Agustus 2020

Penulis,



Gesa Arfita Rahmanda

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	9
<i>1.2.1 Identifikasi Masalah</i>	<i>9</i>
<i>1.2.2 Pembatasan Masalah.....</i>	<i>10</i>
<i>1.2.3 Perumusan Masalah</i>	<i>10</i>
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Gambaran Penelitian Terdahulu.....	12
2.2	Telaah Pustaka	22
2.2.1	<i>Turnover Intention</i>	22
2.2.1.1	<i>Pengertian Turnover Intention</i>	22
2.2.1.2	<i>Jenis-Jenis Turnover Intention</i>	23
2.2.1.3	<i>Faktor yang Menyebabkan Turnover Intention</i>	24
2.2.1.4	<i>Indikator dan Dimensi Turnover Intention</i>	24
2.2.1.5	<i>Dampak Terjadinya Turnover Intention</i>	25
2.2.2	<i>Job Insecurity</i>	26
2.2.2.1	<i>Pengertian Job Insecurity</i>	26
2.2.2.2	<i>Faktor yang Mempengaruhi Job Insecurity</i>	27
2.2.2.3	<i>Indikator dan Dimensi Job Insecurity</i>	29
2.2.2.4	<i>Konsekuensi Job Insecurity</i>	30
2.2.3	<i>Stres Kerja</i>	31
2.2.3.1	<i>Pengertian Stres kerja</i>	31
2.2.3.2	<i>Indikator dan Dimensi Stres Kerja</i>	32
2.2.3.3	<i>Faktor yang Mmempengaruhi Stres Kerja</i>	33
2.2.3.4	<i>Dampak Stres Kerja</i>	35
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis	36
2.4	Rumusan Hipotesis	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Metode Penelitian	38
3.2	Operasional Variabel.....	39

3.3	Populasi dan Sampel	42
3.3.1	<i>Populasi</i>	42
3.3.2	<i>Sampel</i>	42
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	43
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	43
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	44
3.5.1	<i>Teknik Pengolahan Data</i>	44
3.5.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	48
3.5.2.1	<i>Uji Normalitas</i>	48
3.5.2.2	<i>Uji Multikolinearitas</i>	49
3.5.2.3	<i>Uji Autokorelasi</i>	50
3.5.2.4	<i>Uji Heteroskedastisitas</i>	50
3.5.3	<i>Analisis Regresi Linear Berganda</i>	51
3.5.3.1	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	52
3.5.3.2	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R^2)</i>	53
3.5.3.3	<i>Pengujian Secara Parsial (Uji t)</i>	55
3.5.3.4	<i>Uji Signifikan Simultan (Uji F)</i>	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	56
4.1.1	<i>Sejarah Singkat Perusahaan</i>	56
4.1.2	<i>Visi, Misi dan Sasaran PT. Pfizer Indonesia</i>	57
4.2	Pengolahan Data dan Pembahasan.....	59
4.2.1	<i>Karakteristik Responden</i>	59

4.2.2 Analisis per Variabel	61
4.2.2.1 Job Insecurity.....	61
4.2.2.2 Stres Kerja.....	68
4.2.2.3 Turnover Intention	77
4.2.3 Uji Kualitas Data.....	85
4.2.3.1 Uji Validitas Data.....	85
4.2.3.2 Uji Reabilitas.....	87
4.2.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	87
4.2.5 Analisis Linier Berganda	88
4.2.5.1 Model Regresi Linier Berganda	88
4.2.6 Uji Asumsi Klasik.....	90
4.2.6.1 Uji Normalitas Data	90
4.2.6.2 Uji Multikolinearitas	92
4.2.6.3 Uji Heteroskedastisitas.....	93
4.2.6.4 Uji Autokorelasi.....	95
4.2.7 Analisis Koefisien Korelasi.....	96
4.2.7.1 Analisis Korelasi Parsial.....	96
4.2.7.2 Analisis Korelasi Berganda.....	98
4.2.8 Analisis Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	98
4.2.8.1 Uji <i>t</i> Hitung (<i>Parsial</i>).....	99
4.2.8.2 Uji Simultan (<i>Uji F</i>).....	100
4.3 Interpretasi Hasil Penelitian	101
4.3.1 Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention	102
4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention.....	102

4.3.3 Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover

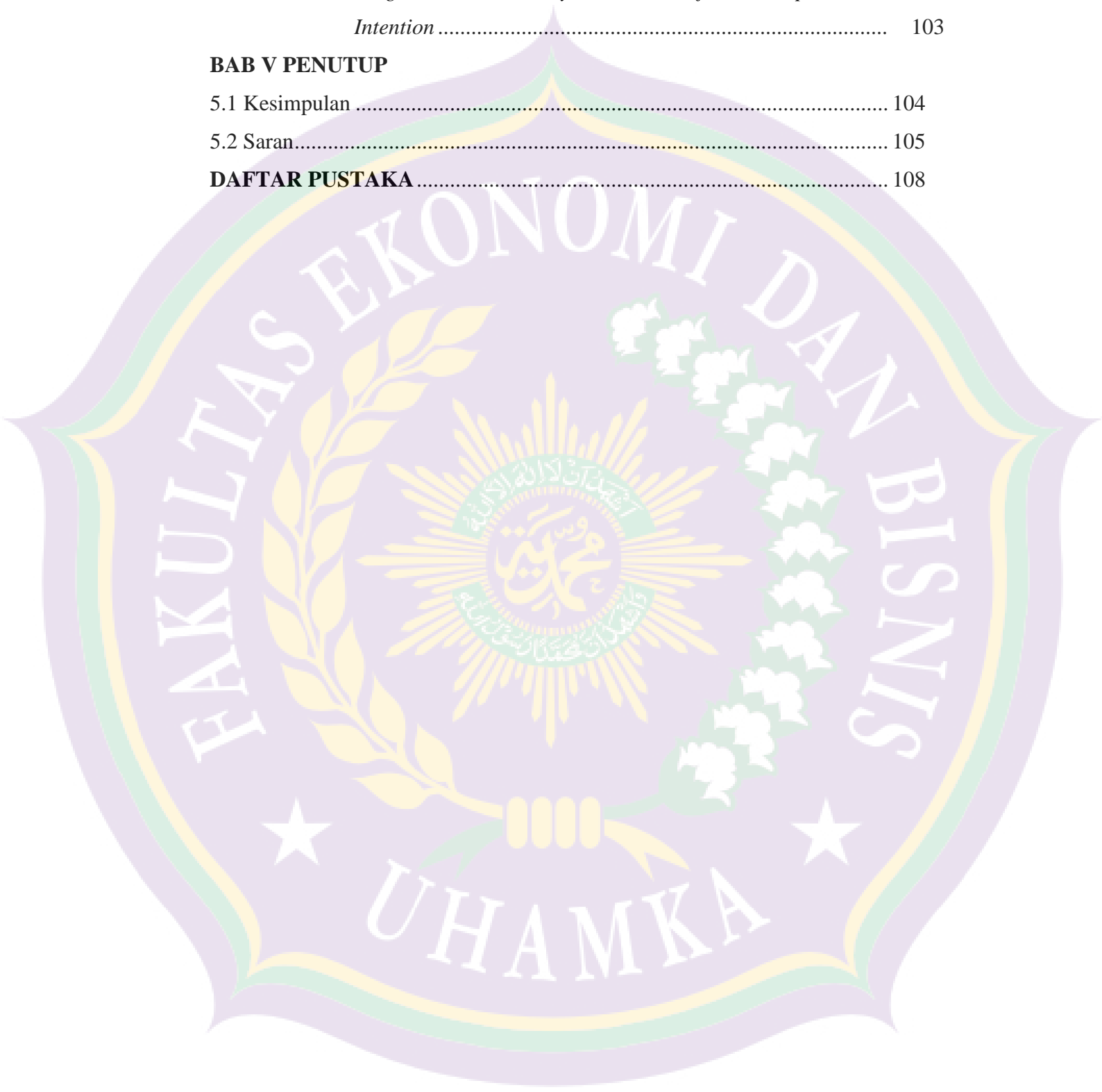
Intention 103

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan 104

5.2 Saran..... 105

DAFTAR PUSTAKA 108



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Tingkat <i>Turnover Intention</i> pada Lingkup Negara.....	2
2.	Data <i>Turnover Intention</i> Karyawan Tahun 2014-2018	7
3.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	17
4.	Operasional Variabel.....	40
5.	Bobot Nilai Penggunaan Skala Likert.....	44
6.	Pengambilan Keputusan Autokorelasi	50
7.	Interprestasi Koefisien Korelasi	53
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	60
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
12.	Saya Mampu Menghadapi Ancaman yang Dapat Timbul dari Sekitar Saya	61
13.	Saya dapat kehilangan pekerjaan karena diberhentikan secara sepihak.....	62
14.	Menurut saya pekerjaan ini penting bagi saya, bagi perusahaan, dan untuk peningkatan karir.....	63
15.	Di tempat bekerja saya saat ini saya mendapatkan masa depan yang pasti	63
16.	Saya merasa gelisah dan tidak berdaya terhadap aspek-aspek pekerjaan	64
17.	Saya merasa tidak berdaya dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja	65
18.	Saya merasa khawatir tidak ada kesempatan untuk naik jabatan.....	65
19.	Saya merasa khawatir kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat karyawan.....	66
20.	Indikator <i>Job Insecurity</i> (X1).....	67
21.	Saya merasa perusahaan memberi target yang terlampau tinggi sehingga menjadi beban bagi saya	68
22.	Saya merasa tertekan atau terdesak terkait waktu dalam	

menyelesaikan pekerjaan.....	68
23. Tugas pekerjaan yang diberikan ke saya terlalu sulit dan kompleks .	69
24. Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	70
25. Atasan saya tidak pernah memberikan pujian atas pekerjaan yang saya lakukan	70
26. Saya merasa lingkungan kerja saya tidak mendukung pekerjaan saya	71
27. Saya merasa khawatir akan berada di level yang sama.....	72
28. Saya merasa terancam kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan.....	72
29. Peraturan yang diterapkan di perusahaan ini tidak bisa diikuti oleh Karyawan	73
30. Setiap karyawan tidak ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak terhadap nasib karyawan di perusahaan	74
31. Ketidakjelasan masa depan dalam bekerja membuat saya tertekan ...	74
32. Saya merasa khawatir tidak ada kesempatan untuk maju	75
33. Indikator Stres Kerja (X2).....	76
34. Saya sering memiliki keinginan untuk tidak hadir bekerja	77
35. Saya sering datang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan	78
36. Saya sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini	78
37. Saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan apabila pekerjaan dari bulan ke bulan tidak ada peningkatan penghasilan	79
38. Saya sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung	80
39. Saya sering menunda pekerjaan yang diberikan	80
40. Saya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang karena merasa beban yang diberikan tidak sesuai dengan kompensasi yang diterima.....	81
41. Saya berkeinginan meninggalkan pekerjaan karena saya merasa tidak akan mendapat promisi kedepannya	82
42. Saya akan mencari pekerjaan yang lebih baik lagi, sesuai dengan jenjang pendidikan saya	82
43. Saya akan mencari pekerjaan dengan penghasilan yang lebih besar dari pekerjaan saat ini.....	83
44. Indikator Turnover Intention (Y)	84

45.	Uji Validitas <i>Job Insecurity</i>	85
46.	Uji Validitas Stres Kerja	86
47.	Uji Validitas Turnover Intention	86
48.	Uji Reliabilitas Variabel <i>Job Insecurity</i> , Stres Kerja, dan <i>Turnover Intention</i>	87
49.	<i>Descriptive Statistics</i>	88
50.	Hasil Uji Linier Berganda	89
51.	Uji Normalitas	90
52.	Uji Multikolinieritas	93
53.	Uji Autokorelasi	95
54.	Koefisien Korelasi Parsial antara <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	96
55.	Koefisien Korelasi Parsial antara Stres Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	97
56.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	98
57.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²).....	99
58.	Hasil Uji t (Parsial).....	100
59.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	101

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	36
2.	Uji Normalitas	91
3.	Kurva Histogram	92
4.	Uji Heteroskedastitas	94

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuisisioner Penelitian.....	1/32
2.	Data Kuesioner	6/32
3.	Tabel R	15/32
4.	Tabel Durbin Watson	16/32
5.	Tabel t	17/32
6.	Tabel F	18/32
7.	Output Data SPSS.....	19/32
8.	Surat Tugas.....	28/32
9.	Surat Keterangan Penelitian	14/17
10.	Catatan Konsultasi Pembimbing I	30/32
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing II.....	31/32
12.	Daftar Riwayat Hidup.....	32/32

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini kompetisi perusahaan semakin ketat, oleh karena itu perusahaan perlu adanya sebuah sistem manajemen yang efektif dan efisien, artinya dapat berubah dan menyesuaikan diri disetiap perubahan yang terjadi, sehingga perusahaan dapat tetap bertahan dengan berorientasi kepada pencapaian tujuan perusahaan. Banyak perusahaan yang dituntut untuk meningkatkan kualitas perusahaannya menjadi lebih baik terutama pada bagian sumber daya manusia, karena karyawan merupakan salah satu aset yang harus mereka jaga dan kembangkan.

Dalam suatu organisasi tentunya terdapat berbagai tujuan yang ingin dicapai. Kemajuan perusahaan tersebut tidak terlepas dari kemampuan kompetisi yang dimiliki oleh karyawannya, walaupun kemajuan perusahaan telah didukung oleh teknologi yang modern. Karena, Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaann untuk mencapai tujuannya. Agar tujuan perusahaan tercapai, perusahaan dituntut untuk mengembangkan, memperoleh, serta mempertahankan para karyawannya dengan baik agar tidak memiliki keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) atau meninggalkan perusahaan karena kurangnya mendapatkan perhatian dari perusahaan.

Saat ini, *turnover intention* telah banyak dilakukan oleh karyawan pada perusahaannya. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Hay Group, tingkat

turnover intention karyawan terus meningkat tiap tahunnya. Jika dilihat dari lingkup negara, Indonesia menempati peringkat ketiga dengan tingkat *turnover intention*nya yang tinggi. Data berikut dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini

Tabel 1
Tingkat *Turnover Intention* pada Lingkup Negara

Negara	Tingkat <i>Turnover</i>
India	26,90%
Russia	26,80%
Indonesia	25,80%
Brazil	24,40%
US	21,80%
China	21,30%
UK	14,60%

Sumber: Hay Group (2017)

Berdasarkan data dalam tabel 1 diatas menjelaskan bahwa Indonesia menempati peringkat ke tiga dengan tingkat *turnover* sebesar 25,80%. Sedangkan peringkat pertama ditempati oleh negara India yang dimana tingkat *turnover intention*nya sebesar 26,90%, Russia menduduki peringkat kedua dengan jumlah *turnover intention* sebesar 26,80%, sedangkan UK merupakan negara dengan tingkat *turnover intention* terendah setelah negara Brazil, US, dan China. Hal ini menggambarkan bahwa *turnover intention* karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan terhadap karyawannya.

Selanjutnya di lingkup perusahaan, *turnover intention* juga dialami oleh PT. Pfizer Indonesia. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan asing yang bergerak dalam bidang industri farmasi (pembuatan obat). Berikut adalah data *turnover intention* karyawan PT. Pfizer Indonesia.

Turnover intention menurut Robbins and Judge (2015) kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan

perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Menurut Sartika (2014) *turnover intention* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Turnover intention sendiri merupakan persoalan yang penting bagi perusahaan maupun karyawan. Dari sudut pandang perusahaan memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positifnya, ketika perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang buruk, perusahaan dapat menggantinya dengan karyawan yang memiliki kompetensi yang setara atau lebih baik dari karyawan sebelumnya. Dampak negatifnya adalah, perusahaan akan mengeluarkan biaya yang tinggi untuk calon karyawan baru seperti biaya untuk perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan penempatan. Dari sudut pandang karyawan juga memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif bagi karyawan merupakan karyawan bisa mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya dan sesuai dengan keinginan. Sedangkan dampak negatifnya merupakan karyawan harus membangun kembali kepercayaan perusahaan dari awal atas kinerja karyawan tersebut.

Apabila terjadi tingkat *turnover intention* yang tinggi maka perusahaan tersebut harus melakukan pencegahan guna untuk meminimalisir terjadinya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Oleh sebab itu, sangat penting

bagi perusahaan untuk mengetahui penyebab terjadinya *turnover intention* pada karyawannya.

Turnover intention yang terjadi pada suatu perusahaan disebabkan karena memang adanya faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tidak mempertahankan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Banyak faktor yang dapat menyebabkan terjadinya keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) salah satunya ketidakamanan bekerja (*job insecurity*). Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan ketidak berdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam. Ketidakamanan kerja dikonseptualisasikan sebagai ketidak pastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi dan Collins, 2014). Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang semakin meningkat karena ketidak stabilan terhadap status kepegawaiann mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (*turnover*) cenderung meningkat serta faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya *turnover intention* (Hanafiah, 2014)

Selain ketidakamanan kerja (*job insecurity*), faktor lain yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah stres kerja (*job stress*) yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti beban kerja yang terlalu berat, kerja sama tim yang kurang efektif, serta tekanan dari atasan. Jika karyawan mengalami stres dalam bekerja dapat memungkinkan karyawan tersebut memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Menurut Negara dan Dewi (2017) secara sederhana stres sebenarnya

merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan terjadi tanpa adanya penanganan dari pihak perusahaan dapat membuat karyawan merasa tertekan, tidak termotivasi dan merasa frustrasi yang menyebabkan karyawan tidak bekerja secara optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Sedangkan dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat mengatasi stres kerja maka tidak akan mampu lagi bekerja di perusahaan tersebut. Jika dibiarkan pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Untuk memperkuat penelitian ini, penulis merujuk pada beberapa penelitian terdahulu. Hal ini dijelaskan dari hasil studi analisis yang telah dikemukakan oleh Negara & Dewi (2017) ; Wisantyo & Madiistriyatno (2015) ; Monica & Putra (2017) ; Dina Eka (2017) ; Audina & Kusmayadi (2018) ; Ni Ketut Septiari & I Komang Ardana (2016) ; Tesha Jovi Amany (2016) ; Ni Luh Tesi Riani & Made Surya Putra (2017) ; Williams T. Lompoliu & Olivia S. Nelwan (2020) ; Karina, Rakhmawati, & Abidin (2018) ; Yanthi & Piartini (2016) ; Halimah, Fathoni, & Minarsih (2016) ; Dita Yani (2016) ; Mohammad Hanafiah (2014) ; Suciati, Andi Tri Wahyono, Maria Magdalena Minarsih (2015) ; Vita Putri Saraswati dan Made Subudi (2017) ; Jeong Sil Choi & Kyung Mi Kim (2019) ; Bolanle, Anthony, dan Richard (2014) ; Ria Nofita Sari & Adi Irawan Setiyanto (2019) penelitian diatas dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan

menggunakan regresi linear berganda yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian Negara dan Dewi (2017) terhadap responden karyawan hotel di Bali membuktikan bahwa *job insecurity* dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karena timbulnya rasa tidak aman pada karyawan dan beban kerja yang berlebihan menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Audina & Kusmayadi, 2018 ; Ni Ketut Septiari & I Komang Ardana, 2016 ; Yanthi & Piartini, 2016 ; Suciati, Andi Tri Wahyono, & Maria Magdalena Minarsih, 2015). Sedangkan untuk hasil penelitian Williams T. Lompoliu & Olivia S. Nelwan (2020) dengan responden karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado yang membuktikan bahwa *job insecurity* dan stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian Dita Yani (2016) terhadap responden pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatra Utara membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada staff pengajar di Fakultas Kedokteran. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Karina, Rakhmawati, & Abidin, 2018 ; Mohammad Hanafiah, 2014). Sedangkan, menurut Dina Eka (2018) dan Halimah, Fathoni, & Minarsih (2016) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Penelitian yang dikemukakan oleh Vita Putri Saraswati dan Made Subudi (2017) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover*

intention pada karyawan Hotel Harris, semakin bertambahnya stres kerja terhadap staff hotel maka *turnover intention* tersebut juga semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Wisantyo dan Madiistriyanto, 2015 ; Monica dan Putra, 2017 ; Tesha Jovi Amany, 2016 ; Tesha Jovi Amany, 2016 ; Jeong Sil Choi & Kyung Mi Kim, 2019 ; Ria Nofita Sari & Adi Irawan Setiyanto, 2019). Sedangkan, menurut penelitian Bolanle, Anthony, dan Richard (2014) dan penelitian Apri Yani, Sudibya, dan Rahyuda (2016) stres kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Tabel 2
Data Turnover Intention Karyawan tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2014	112	8	5	115
2015	115	6	8	113
2016	113	3	7	109
2017	109	4	3	110
2018	110	5	2	103

Sumber : Data Internal PT. Pfizer Indonesia

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa selama lima tahun terakhir ini, sejak tahun 2014 sampai tahun 2018 tingkat *turnover* pada PT. Pfizer cukup tinggi . *Turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2015, dimana delapan orang karyawan keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan. Jumlah *turnover* karyawan yang cukup tinggi mengakibatkan tidak sebandingnya antara karyawan yang masuk dengan karyawan yang keluar. Dengan terjadinya keluar masuk karyawan tersebut dapat menyebabkan ketidak efektifan proses kerja pada perusahaan, sehingga ketika ada karyawan baru yang masuk harus melalui proses pelatihan terlebih dahulu.

Berdasarkan pada survei Hay Group pada tahun 2017, Indonesia menduduki peringkat ketiga dari tingkat *turnover intention* pada lingkup negara. Oleh karena itu, perlu menjadi perhatian setiap perusahaan untuk meminimalisir terjadinya keluar masuk karyawan yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Dan *turnover intention* sendiri disebabkan karena beberapa faktor di antaranya, ketidakamanan kerja, beban kerja yang terlalu besar sehingga menyebabkan terjadinya stres kerja, tekanan dari atasan, dan lingkungan kerja.

Permasalahan atas tingginya *turnover intention* juga dialami oleh PT. Pfizer Indonesia. Berdasarkan pada tabel 2 data *turnover intention* karyawan yang terjadi setiap tahun ini dapat menyebabkan ketidak optimalan dalam memenuhi target kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu untuk memenuhi target perusahaan secara optimal maka semua pegawai PT. Pfizer Indonesia harus bekerja sama dengan saling membantu satu sama lain terutama pada individu bergenerasi colonial yang tidak mengerti dengan penggunaan teknologi yang semakin canggih perlu bantuan dari generasi millennial, serta menghindari terjadinya ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan stres kerja pada masing-masing individu untuk meningkatkan rasa semangat dalam bekerja dan mampu mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan.

Job insecurity sendiri menjadi salah satu yang berpengaruh dalam peningkatan *turnover intention* karena dengan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi ketidak optimalan dalam bekerja sehingga semakin lama karyawan tersebut merasa tidak aman dalam bekerja maka semakin tinggi keinginan karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan

tempat bekerja. *Job insecurity* dapat disebabkan karena adanya ancaman dari lingkungan kerja, ketidak berdayaan dalam bekerja, serta rasa khawatir berada di posisi yang sama.

Selain *job insecurity*, stres kerja juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan tingginya *turnover intention* pada setiap perusahaan. Dalam perusahaan, apabila seorang karyawan merasakan stres kerja yang berlebih dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga perusahaan tersebut tidak dapat mencapai tujuannya.

Oleh karena itu berdasarkan paparan diatas maka dalam skripsi ini penulis akan membahas lebih lanjut mengenai **“Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Pfizer Indonesia”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *job insecurity* pada PT. Pfizer Indonesia?
2. Bagaimana stres kerja pada PT. Pfizer Indonesia?
3. Bagaimana *turnover intention* pada PT. Pfizer Indonesia?
4. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pfizer Indonesia?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pfizer Indonesia?

6. Apakah *job insecurity* dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pfizer Indonesia?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk memfokuskan penelitian agar masalah yang diteliti memiliki ruang lingkup yang jelas dan terarah maka penulis memberikan beberapa batasan masalah yang dibahas yaitu variabel terikat yang digunakan adalah *Turnover Intention* (Y) selanjutnya variabel bebas yang digunakan adalah *Job Insecurity* (X1) dan Stres Kerja (X2). Selain itu objek yang diteliti dalam permasalahan ini adalah PT. Pfizer Indonesia.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pfizer Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pfizer Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pfizer Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan pertanyaan penelitian diatas maka tujuan yang ingin dicapai peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Pfizer Indonesia
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Pfizer Indonesia
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Pfizer Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu:

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan perusahaan terutama pihak manajemen sebagai dasar pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan untuk dijadikan sebagai bahan pendukung pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah khususnya pada *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

2. Akademik

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk referensi penelitian yang berkaitan serta diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan

3. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan peneliti khususnya mengenai pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Amany, T. J. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* pada hotel ibis yogyakarta. *Jurnal Online Mahasiswa*.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung. *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi*.
- Halimah, Fathoni, & Minarsih. (2016). Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di Glael Supermarker (Studi Kasus pada Glael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Terhadap Itensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Journal Psikologi*.
- Herlambang, M. G., & Fajrianthi. (2014). Pengaruh *Career Growth* dan *Job Insecurity* terhadap Intensi Turnover pada Pegawai Kontrak di Instansi X.
- Heryanda, K. K. (2019). *The Effect Of Job Insecurity On Turnover Intention Through Work Satisfactionin Employees Of PT. Telkom Access Singaraja. International Journal of Social Science and Business, 3, 198-205.*
- Karina, D., Rakhmawati, & Abidin. (2018). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Amaris. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia, 1, 62-72.*
- Kusuma, Y., Christina, & Piartini. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar pada Karyawan Puri Saron Seminyak. *E-Journal Manajemen*.
- Lapoliu, W., & Nelwan, O. S. (2020). Pengaruh *Job Insecurity, Job Stres*, dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA*.
- Monica, N., & Putra. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*.

- Riani, N. L., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel Anumasa Nusa Dua. *E-Journal Manajemen Unud*.
- Saraswati, V. P., & Subudi. (2017). *The Effect Of Work-Family Conflict And Job Stress On Turnover Intention* . *E-Journal Manajemen*.
- Septiari, N. K., & Komang, I. (2016). Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali . *E-Journal Manajemen Ubud*.
- Suciati, A. T., & Maria. (2015). Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*.
- Wisantyo, N. I., & M, H. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi Pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi Danusaha Mikro, Kecil Dan Menengah. *Jurnal Mix* .