
PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *WORKPLACE BULLYING* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN SEMINYAK GARDEN HOTEL & POOL

Ni Luh Gede Yuliani¹

AA Ngurah Sadiartha²

Putu Krisna Adwitya Sanjaya³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email : luhde.yuliani123@gmail.com

Diterima: 2 Desember 2020	Direvisi: 8 Desember 2020	Disetujui: 20 Desember 2020
---------------------------	---------------------------	-----------------------------

ABSTRACT

Turnover intention is an employee's desire to leave the organization that has not been manifested in a definite action by leaving the organization where the employee is located. The purpose of this study was to determine the effect of job insecurity and workplace bullying on employee turnover intention at the Seminyak Garden Hotel & Pool. This research was conducted at Seminyak Garden Hotel & Pool which is located on Jalan Raya Petitenget No.7, Kerobokan, Kuta Bali. The number of respondents taken was 47 employees with saturated sampling method. Data collection was carried out through observation, questionnaires, interviews, literature and documentation. The data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, determination, t test (partial regression), and F test (simultaneous regression). Based on the analysis, it was found that Job Security has a positive and significant effect on Turnover Intention. Workplace Bullying has a positive and significant effect on Employee Turnover Intention. Job Insecurity and Workplace Bullying have a positive and significant effect on Employee Intention Turnover at Seminyak Garden Hotel & Pool.

Keyword : turnover intention, job inserence, workplace bullying.

ABSTRAK

*Turnover intention merupakan keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi yang belum diwujudkan dalam sebuah tindakan yang pasti dengan meninggalkan organisasi dimana karyawan berada. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *workplace bullying* terhadap *turnover intention* karyawan pada Seminyak Garden Hotel & Pool. Penelitian ini dilakukan pada Seminyak Garden Hotel & Pool yang berlokasi di Jalan Raya Petitenget No.7, Kerobokan, Kuta Bali. Jumlah responden 47 karyawan (*sampling jenuh*). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, wawancara, kepustakaan dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, determinasi, uji t (regresi parsial), dan uji F (regresi simultan). Hasil analisis ditemukan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. *Workplace Bullying* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. *Job Insecurity* dan *Workplace Bullying* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool.*

Kata Kunci : turnover intention, job inserity, workplace bullying.

Pendahuluan

Sebagai destinasi wisata favorit di dunia, industri hotel di Bali saat ini berada dalam kondisi persaingan yang ketat sehingga setiap hotel harus memberikan pelayanan terbaik. Mengembangkan fasilitas hotel dan meningkatkan kualitas SDM merupakan strategi yang dapat ditempuh untuk menghadapi persaingan, karena pada dasarnya kualitas SDM atau kualitas karyawan berperan sangat penting dalam menentukan kinerja perusahaan dan cara yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah melalui peningkatan kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak memiliki keinginan melakukan *turnover*.

Turnover intention karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu : absen yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya (Nasution, 2009). Tingginya tingkat *turnover intention* sering menjadi patokan yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah mendasar pada sebuah perusahaan atau organisasi, ketidakstabilan suasana kerja yang kurang kondusif serta menyebabkan turunnya kinerja sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Minanti *et al.*, (2015) menyatakan banyak faktor yang dapat menyebabkan timbulnya *turnover intention*, salah satu faktornya adalah ketidakamanan kerja (*job insecurity*), yaitu situasi yang muncul ketika ada perbedaan antara harapan pekerja mengenai pekerjaannya, dan situasi actual mengenai pekerjaan itu sendiri (Adewale dan Adekiya, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2015), Hanafiah (2014), dan Heryanda (2019) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain *job insecurity*, yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan adalah tindakan intimidasi atau *bullying* di tempat kerja. Menurut Galambek *et al.*, (2014) intimidasi atau tindakan *bullying* di tempat kerja adalah proses dimana seorang karyawan sering mengalami tindakan negatif dengan intensitas minimal satu minggu satu kali dalam jangka waktu yang relatif lama (misalnya 6 bulan) oleh rekan-rekan atau atasan terhadap karyawan yang tidak memiliki kekuasaan formal maupun informal. Menurut Mete dan Sokmen (2016), *bullying* di tempat kerja meliputi situasi di mana seseorang mengalami penganiayaan di tempat kerja untuk waktu yang lama dan dia tidak memiliki kesempatan untuk membela dirinya. *Workplace bullying* adalah tentang serangan yang dipersonalisasi, sering berkelanjutan pada satu rekan oleh rekan lainnya menggunakan perilaku yang

menghukum secara emosional dan psikologis (Oade, 2009 : 2), dan juga merupakan perilaku gigih, perilaku yang tidak diinginkan, ofensif, memalukan terhadap individu atau kelompok karyawan (Yahaya *et al*, 2012). Ocel *et al* (2012) dan Yahaya *et al* (2012) menunjukkan bahwa *workplace bullying* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Salah satu hotel yang berada di Bali, lebih tepatnya di Kerobokan, Kuta Bali, yaitu Seminyak Garden & Pool dapat dikatakan memiliki tingkat turnover yang cukup tinggi. *Turnover* karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool paling tinggi terjadi pada bulan Maret dengan *Valuntary Separation* sebesar 5 orang dan dengan *turnover rate* sebesar 10,6 %. Permasalahan *job insecurity* di Seminyak Garden Hotel & Pool yaitu sebagian karyawan merasa ketidakamanan kerja yang disebabkan oleh tugas-tugas yang didelegasikan bukan merupakan inti dari pekerjaan proyek seperti yang dialami seorang karyawan yang bertugas sebagai administrasi sering mengambil pekerjaan supervisor, sehingga sering kali mengalami permasalahan ketidakjelasan peran dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. *Workplace bullying* yang terjadi di Seminyak Garden Hotel & Pool adalah dalam bentuk *bullying verbal*, dimana bentuk pembulian hanya dengan kata-kata menghina dan menyindir seperti yang sering terjadi seorang karyawan yang lama menjadi *daily worker* tidak kunjung ada pengangkatan staff.

Masalah utama dalam industri perhotelan adalah tingginya tingkat *turnover* (Faldetta et al., 2013). Tingkat perputaran karyawan di industri perhotelan rata-rata sekitar 200% hingga 300% per tahun (Demir et al., 2007). Ketika seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya, organisasi tidak hanya kehilangan sumber daya manusia tetapi juga menanggung biaya yang terkait dengan pergantian karyawan yang tinggi (Yang, 2008). Tingkat turnover karyawan yang tinggi meningkatkan biaya dan menyebabkan produktivitas negatif (Lam et al., 2002). Oleh karena itu, pergantian karyawan dianggap sebagai faktor negatif yang berdampak pada kualitas layanan, dan suasana hati karyawan serta profitabilitas dan kegiatan lainnya (Kim dan Jogaratnam, 2010). Tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan, (2) mengetahui pengaruh *workplace bullying* terhadap *turnover intention*, dan (3) mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *workplace bullying* terhadap *turnover intention* karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool.

Telaah Literatur Dan Hipotesis

Telaah Literatur

Job Insecurity

Menurut Suciati dkk.,(2015) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job*

insecurity dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastiandan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi dan Collins, 2014). Kang el at (2012) menganggap ketidaknyaman kerja sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dimana mereka mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan.

Workplace Bullying

Penindasan di tempat kerja adalah bentuk penganiayaan antarpribadi yang melampaui sekadar ketidaksopanan dan terdiri dari tindakan penghinaan yang disengaja dan berulang terhadap individu dan menciptakan lingkungan kerja yang menindas (Salin, 2003). Berthelsen *et al.* (2011) dalam Glambek *et al.* (2014) korban *bullying* di tempat kerja mungkin akan mengalami gangguan sehingga melakukan cuti sakit, rehabilitasi dan pensiun dini, atau mungkin memilih untuk berhenti secara sukarela karena sifat buruk dari kondisi kerja dimana intimidasi atau bullying terjadi. *Bullying* di tempat kerja berarti melecehkan, menyinggung, secara sosial mengeksklusikan seseorang atau secara negatif memengaruhi tugas-tugas pekerjaan seseorang. Agar label intimidasi diterapkan pada aktivitas, interaksi, atau proses tertentu, itu harus terjadi berulang-ulang dan secara teratur, misalnya mingguan dan melalui periode waktu misalnya sekitar enam bulan (Rai dan Agarwal (2016)

Turnover Intention

Turnover intention adalah niat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saat ini dan kecenderungan untuk mencari pekerjaan di organisasi/perusahaan lain (Emiroglu *et al.*, 2015). Niat turnover dinyatakan sebagai kesadaran karyawan atau pemikiran tentang berhenti dari pekerjaan (Çelik dan Çıra, 2013) Akgunduz dan Eryilmaz (2018) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kesadaran karyawan dan keinginan yang disengaja untuk meninggalkan organisasi tempat bekerja. Niat ini dapat diukur dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan dengan sengaja mencari pekerjaan baru (Avcı dan Küçükusta, 2009).

Hipotesis

Berdasarkan telaah literatur dan kajian empiris yang telah dilakukan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain :

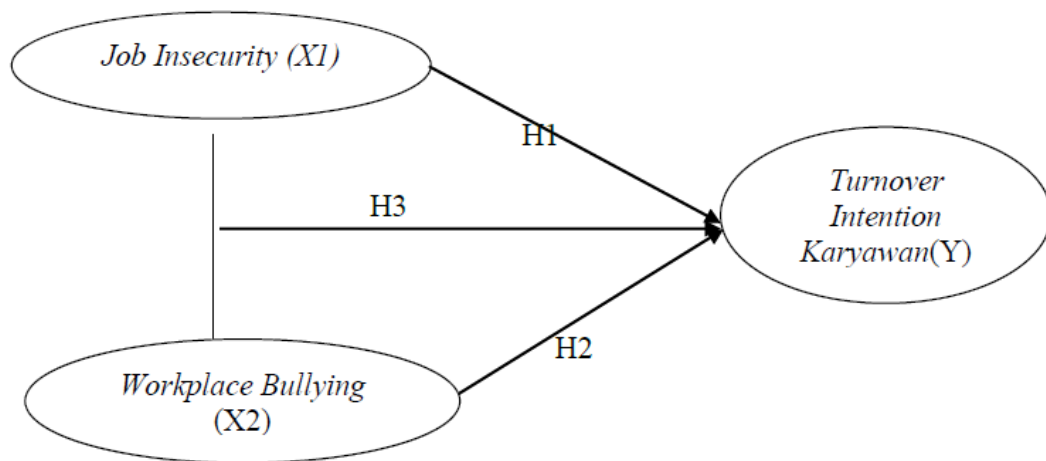
- H1 : *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool.
- H2 : *Workplace bullying* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Seminyak Garden Hotel dan Pool

H3 : *Job insecurity* dan *workplace bullying* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Seminyak Garden Hotel & Pool.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat asosiatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara tiga variabel, dengan *job insecurity* dan *workplace bullying* sebagai variabel eksogen, *turnover intention* sebagai variabel endogen. Kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut ini :



Gambar 3.1

Pengaruh *Job Insecurity* dan *workplace bullying* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool yang totalnya berjumlah 47 orang, dengan demikian maka seluruh populasi dalam penelitian ini dilibatkan sebagai responden, sehingga penelitian ini menggunakan metode sensus yang artinya seluruh populasi dilibatkan dalam penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data antara lain observasi, wawancara, studi pustaka, dokumentasi, dan kuisioner. Pada metode kuisioner menggunakan Skala Likert yang terdiri atas 5 (lima) pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju diberi bobot 1, tidak setuju diberi bobot 2, cukup setuju diberi bobot 3, setuju dioberi bobot 4, dan sangat setuju diberi bobot 5.

Teknik Analisis Data

1. Uji instrumen penelitian dilakukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner serta seberapa kuat

hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian. uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS.

2. Uji asumsi klasik, dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
3. Analisis regresi linier berganda, yaitu model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor. Uji regresi linear berganda dilakukan untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2 dengan menggunakan uji t, dan menguji hipotesis 3 dengan menggunakan uji F.
4. Uji determinasi, dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap terikat dalam satuan persen (%).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Job Insecurity			
No	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	X1.1	0,931	Valid
2	X1.2	0,918	Valid
3	X1.3	0,938	Valid
4	X1.4	0,972	Valid
5	X1.5	0,916	Valid
6	X1.6	0,938	Valid
7	X1.7	0,944	Valid
8	X1.8	0,945	Valid
9	X1.9	0,900	Valid
10	X1.10	0,954	Valid
11	X1.11	0,844	Valid
12	X1.12	0,958	Valid
13	X1.13	0,428	Valid
Variabel Workplace Bullying			
No	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	X2.1	0,839	Valid
2	X2.2	0,884	Valid
3	X2.3	0,758	Valid
4	X2.4	0,766	Valid
5	X2.5	0,783	Valid
6	X2.6	0,700	Valid
7	X2.7	0,775	Valid
8	X2.8	0,786	Valid
9	X2.9	0,870	Valid
10	X2.10	0,819	Valid
Variabel Turnover Intention Karyawan			
No	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Y.1	0,719	Valid
2	Y.2	0,847	Valid
3	Y.3	0,897	Valid
4	Y.4	0,854	Valid
5	Y.5	0,915	Valid

Sumber : data primer, diolah (2019)

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.0. Hasil uji disajikan pada Tabel 1. Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dikatakan seluruh *item* pernyataan memiliki koefisien korelasi $> 0,30$ sehingga seluruh *item* pernyataan adalah valid

Hasil uji menunjukkan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel adalah reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	<i>Job Insecurity</i>	0,980	Reliabel
2	<i>Workplace Bullying</i>	0,935	Reliabel
3	<i>Turnover Intention Karyawan</i>	0,898	Reliabel

Sumber : data primer, diolah (2019)

Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 3.
Kriteria dan Penilaian Jawaban Responden Terhadap Variabel *Job Insecurity*

Pernyataan	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
	5	4	3	2	1			
1 Saya menganggap saya tidak akan memiliki kesempatan untuk dipromosikan	15	17	11	4	0	184	3,91	Setuju
2 Saya menganggap gaji yang diberikan kurang sesuai	12	17	15	2	1	178	3,79	Setuju
3 Saya merasa kesulitan untuk memperoleh sumber daya di Perusahaan (SDM, Infomasi, dll)	15	17	13	1	1	185	3,94	Setuju
4 Saya merasa tidak mampu menjalankan pekerjaan sesuai SOP perusahaan	15	15	14	3	0	183	3,89	Setuju
5 Saya tidak selalu mengantisipasi tiap kesalahan yang saya lakukan, sehingga mengancam pekerjaan saya	15	14	13	4	1	179	3,81	Setuju
6 Saya tidak berbuat sesuatu untuk mengantisipasi ancaman yang tingkat kesalahan dan pelanggaran yang saya lakukan atau alami	15	17	12	3	0	185	3,94	Setuju
7 Saya merasa khawatir kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat karyawan	14	18	12	2	0	183	3,89	Setuju
8 Saya melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik	13	18	15	0	1	183	3,89	Setuju
9 Saya merasa terancam kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal	13	17	14	3	0	181	3,85	Setuju
10 Saya merasa khawatir akan diberhentikan jika melanggar peraturan perusahaan	12	19	13	2	1	180	3,83	Setuju
11 Saya tidak berdaya dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja	18	16	12	0	1	191	4,06	Setuju
12 Saya merasa tidak berdaya terhadap peraturan perusahaan yang memberatkan	13	18	14	1	1	182	3,87	Setuju
13 Saya gelisah dan tidak berdaya terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerja saya seperti dipecah	6	30	7	4	0	179	3,81	Setuju
Jumlah Skor						2.373	182,54	Setuju
Rata-rata skor						50,49	3,88	

Sumber : data primer, diolah (2019)

Pada Tabel 3 dilihat bahwa seluruh pernyataan kuisisioner dalam kategori setuju dengan skor rata-rata 3,88. Jawaban tertinggi pada pernyataan 11 dengan nilai rata-rata sebesar 4,06 yang menyatakan saya tidak berdaya dalam menghadapi keadaan lingkungan kerja. Sedangkan jawaban terendah pada pernyataan 2 nilai rata-rata sebesar 3,79 yang menyatakan gaji yang diberikan kurang sesuai.

Berdasarkan tabel 4 penilaian katagori seluruh pernyataan kuisisioner dalam katagori setuju dengan skor rata-rata sebesar 3,81. Kriteria jawaban tertinggi terdapat dalam pernyataan 5 nilai rata-rata sebesar 3,94 yang menyatakan rasa diabaikan dan diasingkan oleh rekan kerja. Kriteria jawaban terendah pada pernyataan 4 nilai rata-rata sebesar 3,68 yang menyatakan sering mendapat teriakan, ejekan dan cemooh mengenai hasil pekerjaan.

Tabel 4
Kriteria dan Penilaian Jawaban Responden Terhadap Variabel *Workplace Bullying*

Pernyataan	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
	5	4	3	2	1			
1 Rekan saya cenderung menyembunyikan informasi	8	26	8	5	0	178	3,79	Setuju
2 Saya diperintahkan untuk mengerjakan pekerjaan di luar kompetensi saya	10	23	11	2	1	180	3,83	Setuju
3 Saya sering diminta mengerjakan tugas-tugas lain diluar deskripsi pekerjaan saya	12	17	15	3	0	179	3,81	Setuju
4 Saya sering mendapat teriakan, ejekan dan cemooh mengenai hasil pekerjaan yang saya lakukan	5	24	16	2	0	173	3,68	Setuju
5 Saya merasa diabaikan dan diasingkan oleh rekan kerja	5	36	4	2	0	185	3,94	Setuju
6 Atasan saya sering menyuruh saya untuk mengulangi tugas yang saya kerjakan tanpa alasan yang jelas	4	31	9	3	0	177	3,77	Setuju
7 Atasan saya menunda memeriksa hasil kerja saya dengan alasan yang tidak jelas, akibatnya pekerjaan saya selanjutnya terhambat	3	38	3	3	0	182	3,87	Setuju
8 Saya sering dikritik tanpa alasan yang jelas	6	29	6	6	0	176	3,74	Setuju
9 Saya diingatkan terus menerus mengenai kesalahan yang telah saya lakukan	9	25	7	6	0	178	3,79	Setuju
10 Saya sering mendengar gossip tentang saya atau orang lain beredar di tempat kerja	10	22	13	2	0	181	3,85	Setuju
Jumlah Skor						1.789	178,90	Setuju
Rata-rata skor						38,06	3,81	

Sumber : data primer, diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 5 katagori seluruh pernyataan kuesiner termasuk dalam katagori setuju dengan skor rata-rata sebesar 3,59. Kriteria jawaban tertinggi pada pernyataan 3 nilai rata-

rata sebesar 3,66 yang menyatakan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja. Kriteria jawaban terendah pada pernyataan 5 nilai rata-rata sebesar 3,53 bahwa semangat kerja berkurang yang ditunjukkan penurunan pencapaian target.

Tabel 5
Kriteria dan Penilaian Jawaban Responden Terhadap Variabel *Turnover Intention*

	Pernyataan	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		5	4	3	2	1			
1	Saya cenderung lebih sering absen dengan berbagai alasan tertentu	6	19	20	1	1	169	3,60	Setuju
2	Saya mulai bosan dengan rutinitas yang monoton	3	23	19	2	0	168	3,57	Setuju
3	Saya lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung	5	23	17	2	0	172	3,66	Setuju
4	Saya senang melakukan protes terhadap kebijakan – kebijakan perusahaan kepada atasan	3	25	17	1	1	169	3,60	Setuju
5	Semangat kerja saya mulai berkurang seperti penurunan pencapaian target	5	18	22	1	1	166	3,53	Setuju
Jumlah Skor							844	168,80	Setuju
Rata-rata skor							17,96	3,59	

Sumber : data primer, diolah (2019)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa nilai Sig.(2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Oleh sebab itu H_0 tidak dapat ditolak. Hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Tabel 6
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21643298
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.084
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber : Data primer, diolah (2020)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 7
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	3.686	2.109		2.375	.019		
X1	.089	.037	.301	2.380	.012	.684	1.463
X2	.257	.064	.507	4.008	.000	.684	1.463

Sumber : data primer, diolah (2020)

Berdasarkan output pada coefficient terlihat bahwa nilai *Tolerance Job Insecurity* (X1) dan *Workplace Bullying* (X2) sebesar 0,684, sedangkan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) variabel *Job Insecurity* (X1) dan *Workplace Bullying* (X2) sebesar 1,463. Nilai TOL dan VIF variabel dalam kasus ini sama, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil ini karena Sig. variabel *Job Insecurity* (X1) terdapat absolut residual sebesar $0,815 > 0,05$, variabel *Workplace Bullying* (X2) terdapat absolut residual sebesar $0,781 > 0,05$, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8
Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.690	1.170		1.445	.156
X1	-.005	.021	-.043	-.235	.815
X2	.010	.036	.051	.280	.781

Sumber : data primer, diolah (2020).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.686	2.109		2.375	.019
X1	.089	.037	.301	2.380	.012
X2	.257	.064	.507	4.008	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer, diolah (2020)

Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :

$$Y = 3,686 + 0,089 X_1 + 0,257 X_2 + \epsilon_i$$

Interprestasi dari koefisien regresi :

$\beta_0 = 3,686$ secara statistik menunjukkan bahwa *Turnover Intention* Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 3,686 satuan dengan syarat variabel lain dalam penelitian ini yakni *Job Inscecurity* (X1), dan *Workplace Bullying* (X2) diasumsikan sama dengan nol.

$\beta_1 = 0,089$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Job Inscecurity* (X1) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) sebesar 0,089 yang artinya setiap terjadi (adanya) peningkatan *Job Inscecurity* sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya *Turnover Intention* Karyawan sebesar 0,089 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama dengan nol.

$\beta_2 = 0,257$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Workplace Bullying* (X2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) sebesar 0,257 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) *Workplace Bullying* sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya *Turnover Intention* Karyawan sebesar 0,257 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama dengan nol.

Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 10, koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *R Square* sebesar 0,719. Hal ini berarti variabel (Y) dapat dijelaskan oleh dua variabel X1 dan X2 sebesar 71,90% sedangkan sisanya 0,281 atau 28,1% dijelaskan oleh variabel atau sebab – sebab lainnya di luar model penelitian.

Tabel 10
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.719	.697	2.266

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : data primer, diolah (2020)

Uji Signifikan Parsial (Uji T-Test)

Uji statistik T-Test pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen digunakan untuk menguji hipotesis H1 dan H2, yaitu pengaruh secara parsial variabel *Job Insecurity* dan *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool.

Tabel 11
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T-Test)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.686	2.109		2.375	.019
	X1	.089	.037	.301	2.380	.012
	X2	.257	.064	.507	4.008	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer, diolah (2020)

Dari uji t-test pada Tabel 11 maka dapat dikemukakan hasil sebagai berikut :

1. *Job insecurity* (X1) menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,380 > t_{tabel} 1,684$ dengan signifikansi $0,012 < 0,05$ maka dapat dikemukakan hasil bahwa hipotesis 1 (H1) yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan dapat diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setianingsih (2013) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turn Over* Karyawan.
2. *Workplace bullying* (X2) menunjukkan nilai $t_{hitung} 4,008 > t_{tabel} 1,684$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dikemukakan hasil bahwa hipotesis 2 (H2) yang menyatakan *work place bullying* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dapat diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wicaksono (2014) yang menyatakan bahwa *Workplace Bullying* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

Tabel 12
Hasil Uji F-Test
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.936	2	121.968	23.748	.000
	Residual	225.978	44	5.136		
	Total	469.915	46			

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer, diolah (2020)

Hasil uji F-test pada Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 23,748 > F_{tabel} 3,23$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dikemukakan bahwa *job insecurity* dan *workplace bullying* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* (X1) dan *Workplace Bullying* (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) dapat diterima.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool. Hal ini dapat dibuktikan dengan thitung = $2,380 > t_{tabel} = 1,684$. Berarti semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*.
2. *Workplace Bullying* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool. Hal ini dapat dibuktikan dengan thitung $4,008 > t_{tabel} = 1,684$. Berarti semakin tinggi *workplace bullying* maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*.
3. *Job Insecurity* dan *Workplace Bullying* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool. Hal ini dapat dibuktikan dengan $F_{tabel} = 3,23 < F_{hitung} = 23,748$. Berarti semakin tinggi *job insecurity* dan *workplace bullying* maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, secara parsial *Job Insecurity* perlu dikendalikan agar dapat menurunkan *Turnover Intention* Karyawan. Berdasarkan nilai rata-rata pada pernyataan no 11 dengan nilai rata-rata sebesar 4,06 yang menyatakan bahwa Saya tidak berdaya dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja. Maka diharapkan, manajemen hotel dapat mengendalikan keadaan yang terdapat pada lingkungan kerja hotel seperti menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat terhindar dari niat keluarnya karyawan dari perusahaan.
2. Berdasarkan hasil nilai rata-rata jawaban pada pernyataan no. 5 nilai rata-rata sebesar 3,94 yang menyatakan Saya merasa diabaikan dan ditinggalkan oleh rekan kerja. Disarankan kepada manajemen perusahaan untuk selalu memberikan peluang terhadap karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan

kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawannya, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya sehingga usia perusahaan lebih besar atau lebih panjang dalam mencapai target yang ditentukan organisasi.

3. Bagi peneliti selanjutnya dengan berbagai keterbatasan penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya akan lebih mendalam mengkaji perihal pengaruh *Job Insecurity* dan *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention* Karyawan agar hasilnya lebih akurat dan dapat digeneralisir untuk semua perusahaan ataupun organisasi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mengkaji variabel-variabel lain meningat koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 71,90% sedangkan 28,1% terdapat variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian yang kemungkinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Daftar Pustaka

- Adewale, Adekiya, A 2015. Perceived Job Insecurity: Its Individual, Organizational and Social Effect. *European Scientific Journal* December 2015/SPECIAL/edition Vol.1 ISSN : 1857-7881.
- Akgunduz, Yilmaz dan Gamze Eryilmaz. 2018. Does Turnover Intention Mediate the Effects of Job Insecurity and Co-worker Support on Social Loafing?. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 68, pp. 41-49
- Avci, N., Kucukusta, D. 2009. The Analysis of the Relationship Among Organizational Learning, Organizational Commitment and Tends to Leave in Hotels. *Journal of Tourism Research*, Vol. 20, No. 1, pp. 33-44
- Çelik, M dan A. Çıra, 2013. The Mediating Role of Work Overload on the Effects of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance and Turnover Intention. *Ege Academic Review*, Vol. 13, No. 1, pp. 11-20
- Demir, C., Çolakoğlu, Ü., Güzel, B. (2007). Relationship Between Employee Turnover and The Location of Hotels: The Case of Kuşadası and Izmir in Turkey. *Journal of Yasar University*, 2 (5): 477-487.
- Emiroglu, Gegum Dilara., Orhan Akova., dan Haluk Tanriverdi. 2015. The Relationship Between Turnover Intention and Demographic Factor in Hotel Business: a Study at Five Star Hotel in Istanbul. *Social dan Behavioral Science*, Vol. 207, pp. 385-397.
- Faldetta, G., Fasone, V., Provenzano, C. (2013). Turnover in the Hospitality Industry: Can Reciprocity Solve the Problem. *Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 11(4):583-595.
- Glambek, Mats, Matthiesen, S.B., Hetland Jorn. Dan Einersen, Stale. 2014. Workplace Bullying as an Antecedent to Job Insecurity and Intention to Leave: a 6-month Prospective Study. *Human Resources Management Journal*. Vol.24, No.3.

-
- Hanafiah, Mohammad. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suara Kecamatan . Sambaliung Kabupaten Berau. *E- Jurnal Psikologi*, 1(3) : 303-312.
- Heryanda, Komang .Krisna. 2019. The Effcet of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employee of PT Telkom Access Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, Vol. 3, No. 3, pp. 198-205
- Ismal, H.2015. Job Insecurity, Burnout and Intention to Quit, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Kang, D.S.,Jeef, G., And Daewon, K. 2012. Responses To Job Insecurity The Impact On Discretionary Extra-Role And Impression Manajement Behaviours And The Moderating Role Of Employability. *Journal International*, 17(4): 314-332.
- Kekesi, Elias Kodjo, dan Collins Badu Agyemang. 2014. Perceived Job Insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3(1), pp: 18-35.
- Kim, K., Jogaratnam, G. (2010). Effects of Individual and Organizational Factors on Job Satisfaction and Intent to Stay in The Hotel and Restaurant Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 9: 318-339.
- Lam, T., Lo, A., Chan, J. (2002). New Employees' Turnover Intentions and Organizational Commitment in The Hong Kong Hotel Industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 26 (3): 217-234.
- Mete, Edip Sabahatin., Sokmen, Alev. 2016. *The Influence of Workplace Bullying of Employee's Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention in a New Established Private Hospital. International Review of Management and Bussiness Reseach*. Vol.5.
- 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.
- Nasution, Wendi Ansuri 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turn Over Pada Call Center Telkomsel Di Medan, Vol 4, No.1.
- Oade, Aryanne (2009). *Managing Workplace Bullying*. Palgrave Macmillan, New York.
- Ocel, Hatem. dan Aydin, Ordhan. (2012). Workplace Bullying and Turnover Intention: The Moderating Role of Belief in a Just World. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3, No. 13.
- Rai, Arpana., dan Upasna A. Agarwal. 2016 Workplace Bullying: A Review and Future Research Direction. *South Asian Journal of Management*, Vol. 23, No. 3
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.

- Suciati, Andi Tri Haryono, & Maria Magnelia Minarsih .2015. Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai pada Karyawan PT.Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO)”. *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*, 1 (1), pp: 1-2.
- Yahaya, A., T. C. Ing., Goh Mo Lee., N. Yahaya., Y. Boon., S. Hashim., dan Suhaila Taat. 2012. The Impact of Workplace Bullying on Work Performance. *Archives Des Sciences*, Vol. 65, No. 4.
- Yang, J.T. (2008). Effect of Newcomer Socialisation on Organisational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention in The Hotel Industry. *The Service Industries Journal*, 28 (4): 429-443