

**PENGARUH JOB STRESS, JOB SATISFACTION DAN JOB INSECURITY TERHADAP  
TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS PADA KARYAWAN MANADO QUALITY  
HOTEL)**

*THE EFFECT OF JOB STRESS, JOB SATISFACTION AND JOB INSECURITY ON TURNOVER  
INTENTION (CASE STUDY ON MANADO QUALITY HOTEL EMPLOYEES)*

Oleh:  
**Shinta Maria Oley<sup>1</sup>**  
**Bernhard Tewel<sup>2</sup>**  
**Lucky O.H Dotulong<sup>3</sup>**

<sup>123</sup> Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail :

<sup>1</sup>[Shinta.maria.oley@gmail.com](mailto:Shinta.maria.oley@gmail.com)

<sup>2</sup>[bernhardtewel@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewel@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[luckydotulong1@gmail.com](mailto:luckydotulong1@gmail.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi perusahaan dan menjadi pilar utama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan dalam perusahaan tersebut. Agar tujuan dalam perusahaan tercapai, maka perusahaan harus mengelolah sumber daya manusia dengan baik serta memperhatikan kesejahteraan karyawan. Sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job stress*, *job satisfaction*, *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Manado Quality Hotel. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 orang dengan besaran sampel sebanyak 38 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan *job stress*, *job satisfaction*, *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial *job stress* dan *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Manado Quality Hotel.

**Kata Kunci:** *job stress, job satisfaction, job insecurity, turnover intention*

**Abstract:** Human resources are a valuable asset for the company and become the main pillar as supporting actors in achieving goals within the company. In order to achieve goals within the company, the company must manage human resources properly and pay attention to the welfare of employees. So that employees do not have the desire to move or leave the company (*turnover intention*). The purpose of this study was to determine the effect of *job stress*, *job satisfaction*, *job insecurity* on *turnover intention* on Manado Quality Hotel employees. The population in this study were 61 people with a sample size of 38 people. Data collection techniques using questionnaires distributed to respondents. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, F test and T test. The results in this study indicate that simultaneously *job stress*, *job satisfaction*, *job insecurity* have a significant effect on *turnover intention*. Partially *job stress* and *job satisfaction* have no significant effect on *turnover intention*. Partially, *job insecurity* has a positive and significant effect on *turnover intention* on Manado Quality Hotel employees.

**Keywords:** *job stress, job satisfaction, job insecurity, turnover intention*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sektor pariwisata merupakan sebuah kegiatan perekonomian yang telah menjadi andalan potensial pengembangan bagi sejumlah negara. Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memiliki potensi wilayah yang luas dengan daya tarik wisata yang cukup besar. Pariwisata di Indonesia merupakan salah satu penunjang perekonomian yang memiliki prospek yang cerah, salah satunya di Kota Manado yang menjadi destinasi dunia yang banyak dikunjungi wisatawan lokal maupun mancanegara. Oleh karena itu pariwisata di Indonesia

telah mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan dan pembangunan negara, khususnya di Kota Manado. Salah satu sektor industri pariwisata adalah hotel. Hotel adalah sebuah bangunan, perusahaan atau usaha yang menyediakan jasa inap dan juga menyediakan makanan dan minuman bagi tamu yang datang serta mempunyai fasilitas jasa lainnya. Yang mana semua fasilitasnya juga di peruntukkan bagi masyarakat umum.

Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi perusahaan dan menjadi pilar utama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan dalam perusahaan tersebut. Keberadaan sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Salah satunya adalah perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang dapat membuat karyawan bertahan di perusahaan dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif untuk para karyawan. Sebaliknya, apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan merasa kurang puas dengan pekerjaannya serta kurang kondusifnya lingkungan kerja, lalu pada akhirnya akan menimbulkan pikiran untuk keluar perusahaan dari para karyawan (*turnover intention*).

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Abdillah, 2012). *Turnover intention* haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan berdampak cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Beberapa alasan bagi karyawan yang memiliki keinginan yang berujung pada keputusan untuk meninggalkan tempat kerjanya, umumnya disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor manajemen yang kurang baik, lingkungan perusahaan yang tidak mendukung, atau adanya ketidakpuasan akan kinerja maupun hasil yang diperoleh oleh karyawan itu sendiri.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja (*job stress*). Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2011:157). Jadi dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan kondisi yang menekan diri dan jiwa seseorang yang menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis sehingga bisa berpengaruh terhadap kinerjanya. Dengan demikian, tingginya tingkat stres kerja pada karyawan tentunya akan mempengaruhi tingkat *turnover* pada perusahaan. Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Paat, Tewel dan Jan (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun hal berbeda dikemukakan oleh Lompoliu, Nelwan dan Lengkong (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* artinya stres kerja bukanlah hal utama penyebab *turnover intention*.

Faktor selanjutnya adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. *Turnover intention* memberikan dampak pada kinerja karyawan untuk berpikir meninggalkan perusahaan apabila karyawan memiliki rasa kurang puas dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki rasa puas dengan pekerjaannya mempunyai kecenderungan untuk memiliki keinginan bertahan pada perusahaan dalam waktu yang lama. Dengan demikian, kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan pada diri karyawan mengenai pekerjaannya menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat memengaruhi sikap karyawan supaya tetap bertahan atau memilih keluar dari pekerjaannya. Seperti yang diutarakan oleh Nasution (2017) perubahan sikap dan tingkah laku karyawan yang mengalami *turnover intention* ditandai dengan absensi yang terus meningkat, mulai malas dalam melakukan pekerjaan, perilaku positif karyawan yang sangat berbeda, terjadinya peningkatan protes terhadap atasan serta terjadinya peningkatan pelanggaran tata tertib perusahaan akan memberikan efek pada kinerja seorang karyawan. Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan Ardianto dan Bukori (2021), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun pendapat berbeda juga ditemukan oleh Khotimah, Djumali, dan Pawenang (2019) yang menyatakan dari sisi kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan artinya kepuasan karyawan tidak dapat menentukan penurunan ataupun peningkatan kinerja karyawan sehingga tidak dapat mempengaruhi tingkat *turnover*.

Faktor yang terakhir adalah ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Ketidakamanan kerja merupakan sebuah kegelisahan dalam pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan mengakibatkan turunya produktivitas kerja. Menurut Smithson dan Lewis (2000), ketidakamanan kerja sebagai kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja. Hal ini di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Rori, Adolfini dan Pandowo (2021), ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun, hal berbeda juga ditemukan oleh Lompoliu, Nelwan dan Lengkong (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. *Job stress, job satisfaction* dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Manado Quality Hotel.
2. *Job stress* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Manado Quality Hotel.
3. *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Manado Quality Hotel.
4. *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Manado Quality Hotel.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013:10) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Zainal (2015:4) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat tercapai apabila dilakukan oleh satu orang atau lebih.

#### Turnover Intention

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. *Turnover intention* (intensi keluar) merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. *Turnover intention* adalah 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 (Abdillah (2012). Indikator yang digunakan: pikiran untuk keluar dari organisasi, keinginan untuk mencari pekerjaan baru, keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang (Yuda,2017).

#### Job Stress

*Job stress* (stres kerja) merupakan sebuah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara,2011:157). Indikator yang digunakan: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi (Robbins,2006:767).

### **Job Satisfaction**

*Job satisfaction* (kepuasan kerja) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014:18). Indikator yang digunakan : *pay, promotion, coworkers, nature of work, supervision* (Alshitri,2013).

### **Job Insecurity**

*Job insecurity* (ketidakamanan kerja) merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Suciati (2014) menyatakan bahwa *job insecurity* 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 dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Indikator yang digunakan : arti pekerjaan bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan bagi karyawan, tingkat ancaman yang mungkin terjadi, ketidakberdayaan yang dirasakan individu, tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

### **Penelitian Terdahulu**

Bawawa, Lengkong dan Taroreh (2021) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Sig Asia Kota Bitung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Ratnaningsih (2021) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Heruwanto, Haripriana dan Rasipan (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Ketidaknyamanan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidaknyamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Hipotesis Penelitian**

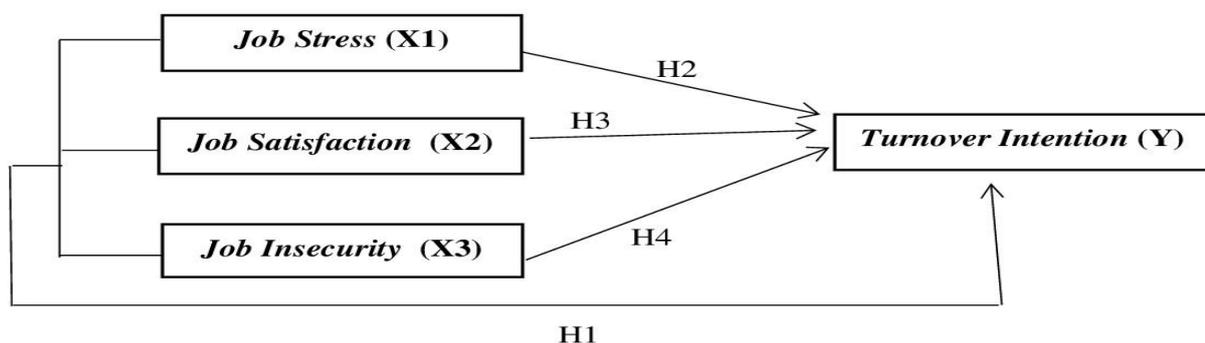
H<sub>1</sub>: *Job stress, job satisfaction* dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H<sub>2</sub>: *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H<sub>3</sub>: *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H<sub>4</sub>: *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

### **Model Penelitian**



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Teori, (2022)

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif-asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan akan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka. Menurut Sugiyono (2016:11), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih dalam penelitian ini.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:135), populasi merupakan wilayah generalis yang berdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Manado Quality Hotel dengan jumlah karyawan sebanyak 61 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Menurut Sugiyono (2016:63), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Simple random sampling* dikatakan sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin, didapatkan sampel berjumlah 38 responden.

### Teknik Analisis Data

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara pengujian, diantaranya uji validitas, uji reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas). Selanjutnya untuk pembuktian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F, dan uji t. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden, kemudian instrumen penelitian terbagi 2 yaitu menyangkut identitas responden dan variabel penelitian dengan menggunakan skala likert dimana 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

$Y$  = *Turnover Intention*

$a$  = Konstanta

$X_1$  = *Job Stress*

$X_2$  = *Job Satisfaction*

$X_3$  = *Job Insecurity*

$b_1$  = Koefisien Regresi Variabel *Job Stress*

$b_2$  = Koefisien Regresi Variabel *Job Satisfaction*

$b_3$  = Koefisien Regresi Variabel *Job Insecurity*

$e$  = *error*

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dapat dihitung dengan menggunakan beberapa cara yaitu dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, sebaliknya  $H_a$  ditolak. Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, sebaliknya  $H_a$  diterima. Kemudian dengan membandingkan t hitung dengan tabel. Jika F hitung > F tabel maka  $H_0$  ditolak, sebaliknya  $H_a$  diterima. Jika F hitung < F tabel maka  $H_0$  diterima, sebaliknya  $H_a$  ditolak.

**Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan beberapa cara seperti menggunakan nilai probabilitas signifikansi. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, sebaliknya  $H_a$  ditolak. Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, sebaliknya  $H_a$  diterima. Kemudian dengan cara membandingkan t hitung dengan tabel. Jika t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak, sebaliknya  $H_a$  diterima. Jika t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima, sebaliknya  $H_a$  ditolak.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
<b>Job Stress (X<sub>1</sub>)</b>	X1.1	0.889	0.000	Valid
	X1.2	0.613	0.000	Valid
	X1.3	0.865	0.000	Valid
	X1.4	0.880	0.000	Valid
	X1.5	0.749	0.000	Valid
	X1.6	0.633	0.000	Valid
	X1.7	0.717	0.000	Valid
	X1.8	0.802	0.000	Valid
	X1.9	0.729	0.000	Valid
	X1.10	0.900	0.000	Valid
<b>Job Satisfaction (X<sub>2</sub>)</b>	X2.1	0.855	0.000	Valid
	X2.2	0.861	0.000	Valid
	X2.3	0.687	0.000	Valid
	X2.4	0.679	0.000	Valid
	X2.5	0.701	0.000	Valid
	X2.6	0.815	0.000	Valid
	X2.7	0.861	0.000	Valid
	X2.8	0.762	0.000	Valid
	X2.9	0.769	0.000	Valid
	X2.10	0.666	0.000	Valid
<b>Job Insecurity (X<sub>3</sub>)</b>	X3.1	0.713	0.000	Valid
	X3.2	0.817	0.000	Valid
	X3.3	0.849	0.000	Valid
	X3.4	0.639	0.000	Valid
	X3.5	0.802	0.000	Valid
	X3.6	0.666	0.000	Valid
	X3.7	0.685	0.000	Valid
	X3.8	0.564	0.000	Valid
	X3.9	0.644	0.000	Valid
	X3.10	0.632	0.000	Valid
<b>Turnover Intention (Y)</b>	Y1	0.859	0.000	Valid
	Y2	0.843	0.000	Valid
	Y3	0.817	0.000	Valid
	Y4	0.892	0.000	Valid
	Y5	0.848	0.000	Valid
	Y6	0.814	0.000	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2022.

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari setiap indikator pada *job stress* (X<sub>1</sub>), *job satisfaction* (X<sub>2</sub>), *job insecurity* (X<sub>3</sub>), dan *turnover intention* (Y) memiliki nilai signifikan  $<$  0,05 dan nilai rhitung (*pearson correlation*)  $>$  rtabel 0,32. Jadi semua pernyataan dari variabel penelitian ini adalah valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

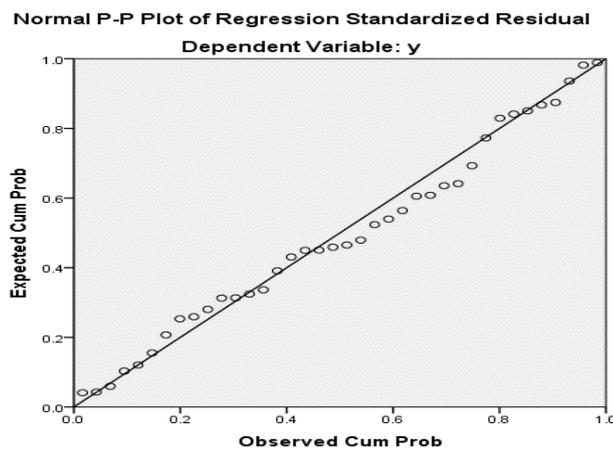
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Job Stress</i> (X <sub>1</sub> )	0.918	Reliabel
<i>Job Satifcation</i> (X <sub>2</sub> )	0.917	Reliabel
<i>Job Insecurity</i> (X <sub>3</sub> )	0.878	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.916	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa semua variabel *job stress* (X<sub>1</sub>), *job satisfaction* (X<sub>2</sub>), *job insecurity* (X<sub>3</sub>) dan *turnover intention* (Y) memiliki nilai cronbach alpha > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan semua instrument dalam penelitian ini adalah *reliable*.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

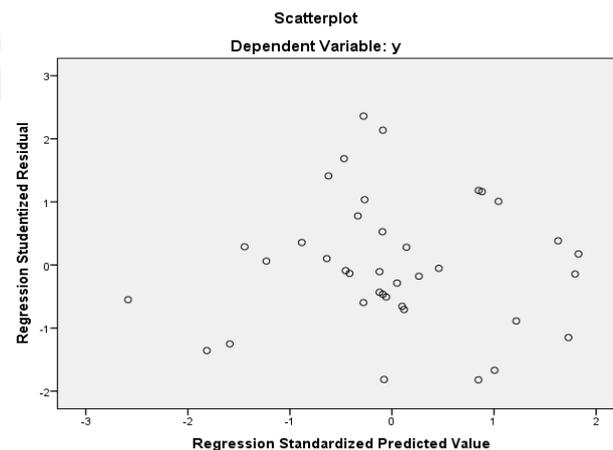


**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik tersebut. Maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan koefisien parameter untuk semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas, yang terlihat dari sebaran yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

**Uji Multikolinearitas****Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job Stress</i> ( $X_1$ )	.578	1.705	Non-Multikolinieritas
<i>Job Satisfaction</i> ( $X_2$ )	.992	1.008	Non-Multikolinieritas
<i>Job Insecurity</i> ( $X_3$ )	.583	1.715	Non-Multikolinieritas

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan tabel 3, hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dengan nilai *tolerance* variabel independen yaitu *job stress* ( $X_1$ ) 0.578, *job satisfaction* ( $X_2$ ) 0.992, *job insecurity* ( $X_3$ ) 0.583. Sementara itu hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu *job stress* ( $X_1$ ) 1.705, *job satisfaction* ( $X_2$ ) 1.008, *job insecurity* ( $X_3$ ) 1.715. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

**Pengujian Hipotesis****Tabel 4. Uji Simultan (F)****Uji Simultan (F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	370.744	3	123.581	12.540	.000 <sup>b</sup>
Residual	335.072	34	9.855		
Total	705.816	37			

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan table. 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai Fhitung sebesar 12.540, sementara Ftabel dengan *degree of freedom* =  $n-k = 38-4 = 34$  adalah sebesar 2.88. Ini berarti nilai Fhitung  $12.540 > Ftabel$  2.88, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel *job stress* ( $X_1$ ), *job satisfaction* ( $X_2$ ) dan *job insecurity* ( $X_3$ ) secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* ( $Y$ ).

**Uji t (Parsial)****Tabel 5. Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1. (constant)	8.687	6.058		1.434	.161
<i>Job Stress</i> ( $X_1$ )	.002	.155	.002	.011	.991
<i>Job Satisfaction</i> ( $X_2$ )	.017	.077	.026	.222	.825
<i>Job Insecurity</i> ( $X_3$ )	.603	.128	.728	4.701	.000

Sumber: Hasil olah data, 2022

Dengan melihat pada table. 5 bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 8.687 + 0.002 X_1 + 0.017 X_2 + + 0.603 X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 8.687 memberikan pengertian bahwa jika *job stress* ( $X_1$ ), *job satisfaction* ( $X_2$ ), dan *job insecurity* ( $X_3$ ) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau nilainya adalah 0 (nol), maka *turnover intention* ( $Y$ ) adalah sebesar 8.687.
2. Koefisien regresi dari variabel *job stress* ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.002 dan bertanda positif. Hal ini menjelaskan bahwa jika variabel *job stress* ( $X_1$ ) bertambah satu satuan, maka *turnover intention* ( $Y$ ) juga akan mengalami

kenaikan sebesar 0.002. Selanjutnya *job stress* ( $X_1$ ) memperoleh angka thitung  $0.011 < t_{tabel} 1.690$  dan taraf signifikansi  $> 5\%$  ( $0.991 > 0.05$ ), maka secara parsial variabel *job stress* ( $X_1$ ) tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel *turnover intention* ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *job stress* ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ) ditolak.

3. Koefisien regresi dari variabel *job satisfaction* ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.017 dan bertanda positif. Hal ini menjelaskan bahwa jika variabel *job satisfaction* ( $X_2$ ) bertambah satu satuan, maka *turnover intention* ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0.017. Selanjutnya *job satisfaction* ( $X_2$ ) memperoleh angka thitung  $0.222 < t_{tabel} 1.690$  dan taraf signifikansi  $> 5\%$  ( $0.825 > 0.05$ ), maka secara parsial variabel *job satisfaction* ( $X_2$ ) tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel *turnover intention* ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel *job satisfaction* ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ) ditolak.
4. Koefisien regresi dari variabel *job insecurity* ( $X_3$ ) adalah sebesar 0.603 dan bertanda positif. Hal ini menjelaskan bahwa jika variabel *job insecurity* ( $X_3$ ) bertambah satu satuan maka, *turnover intention* ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0.603. Selanjutnya *job insecurity* ( $X_3$ ) memperoleh angka thitung  $4.701 > t_{tabel} 1.690$  dan taraf signifikansi  $< 5\%$  ( $0.000 < 0.05$ ), maka secara parsial variabel *job insecurity* ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *job insecurity* ( $X_3$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ) diterima.

### Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 6. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.525	.483	3.13928

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity ( $X_3$ ), Job Satisfaction ( $X_2$ ), Job Stress ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Turnover Intention ( $Y$ )

Sumber: Data Olahan, 2022.

Berdasarkan table. 6, maka dapat dilihat R<sup>2</sup> yang dihasilkan sebesar 0,525 atau 52,5%. Angka ini menjelaskan bahwa *turnover intention* ( $Y$ ) dipengaruhi oleh faktor *job stress* ( $X_1$ ), *job satisfaction* ( $X_2$ ), *job insecurity* ( $X_3$ ) sebanyak 52,5%, sedangkan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Job Stress, Job Satisfaction, Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai konstanta dari persamaan regresi linear berganda pada tabel 5 adalah 8.687 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika *job stress* ( $X_1$ ), *job satisfaction* ( $X_2$ ), *job insecurity* ( $X_3$ ) nilainya 0 (nol), maka *turnover intention* ( $Y$ ) adalah sebesar 8.687.

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa hasil analisis menghasilkan nilai Fhitung sebesar 12.540 sementara ftabel sebesar 2.88 ini berarti nilai fhitung  $> ftabel$ , sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel *job stress* ( $X_1$ ), *job satisfaction* ( $X_2$ ), *job insecurity* ( $X_3$ ) nilainya secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### Pengaruh Job Stress terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja bukanlah hal utama yang dapat menimbulkan *turnover intention* bagi karyawan Manado Quality Hotel, sekalipun karyawan mempunyai tuntutan tugas yang tinggi, namun mereka tidak merasa bahwa hal-hal itu dapat membuat mereka stres. Karena stres kerja dapat diatasi dengan perusahaan mengadakan refreshing day, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, memberikan penghargaan atas kerja keras yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun para karyawan mengalami stres kerja tidak akan membuat mereka berniat untuk berhenti dan pindah ke pekerjaan yang lain. Hasil ini pun didukung oleh penelitian Heruwanto, Haripriana dan Rasipan (2019) yang juga membuktikan bahwa *job stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sama halnya dengan penelitian Lompoliu, Nelwan dan Lengkong (2020) yang juga menyatakan bahwa *job stress* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian ditemukan bahwa karyawan Manado Quality Hotel merasa cukup puas dengan pekerjaan dan tugas mereka. Karena Manado Quality Hotel cukup memperhatikan faktor-faktor yang menunjang kinerja karyawan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja seperti tidak memberikan tugas yang terlalu berat sehingga karyawan tidak merasa terbebani, pengaturan hari kerja yang sesuai dengan kesepakatan antara manajemen dan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Mujiati (2018) yang menyimpulkan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Begitu pula dengan penelitian dari Parasakhti dan Apriani (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

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

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa ada pengaruh positif signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Mengacu pada hasil penelitian ini bahwa *job insecurity* sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika karyawan merasa khawatir tentang aspek-aspek dalam pekerjaannya (gaji, promosi, status kontrak kerja, lamanya bekerja, usia, lingkungan kerja) dapat menimbulkan / memicu pikiran untuk keluar.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tambunan, Tewel dan Dotulong (2020) mendukung hasil penelitian ini karena sama-sama menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* hasil ini juga sama dengan penelitian dari Rori, Adolfini dan Pandowo (2021) yaitu *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapatlah disimpulkan: *job stress*, *job satisfaction*, *job insecurity* bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Manado Quality Hotel.

1. *Job Stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Manado Quality Hotel.
2. *Job Satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Manado Quality Hotel.
3. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Manado Quality Hotel.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pihak Manado Quality Hotel sebaiknya lebih memperhatikan hal-hal yang dapat membuat karyawan merasa jenuh dan stres dalam berkerja sehingga tidak akan terjadi peningkatan dalam *turnover intention* karyawan.
2. Pihak Manado Quality Hotel dapat mempertahankan hal-hal yang membuat karyawan puas dalam pekerjaannya. Seperti memberikan bonus apresiasi bagi karyawan yang mempunyai kinerja baik agar meningkatkan kepuasan dalam bekerja.
3. Pihak Manado Quality Hotel dapat memperhatikan hal-hal yang dapat membuat karyawan merasa khawatir akan aspek-aspek dalam pekerjaannya agar karyawan tidak merasa *insecure* dan tidak terjadi peningkatan dalam *turnover intention*.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abdillah, Fuad. 2012. Hubungan Kohevititas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2645>.

Diakses pada tanggal 07 Februari 2022.

Alshitri, Khalid I. 2013. An Investigation of Factors Affecting Job Satisfaction among RdanD Center Employees in Saudi Arabia. *Journal of Human Resources Management Research*. Vol. 2013. Article ID 279369. [https://www.researchgate.net/publication/286427474\\_An\\_Investigation\\_of\\_Factors\\_Affecting\\_Job\\_Satisfaction\\_among\\_RD\\_Center\\_Employees\\_in\\_Saudi\\_Arabia](https://www.researchgate.net/publication/286427474_An_Investigation_of_Factors_Affecting_Job_Satisfaction_among_RD_Center_Employees_in_Saudi_Arabia) Diakses pada tanggal 4 April 2022.

- Ardianto, R. E., dan Bukhori, M. 2021. Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *Jurnal Ekomabis*. Vol. 2. No. 1. <https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/ekomabis/article/view/71>. Diakses pada tanggal 4 April 2022.
- Bawawa, A. A., Lengkong, V. P. K., dan Taroreh, R. N. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Sig Asia Kota Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol. 9. No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33750/31919>. Diakses pada tanggal 4 April 2022.
- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Heruwanto, J., Haripriana, H., dan Rasipan. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Budaya Perusahaan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol. 16. No. 1. <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jmk/article/view/307>. Diakses pada tanggal 4 April 2022.
- Khotimah R,S., Djumali., Pawenang S. 2019. Analisa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing PT Dan Liris). *Edunomika* – Vol. 03, No. 02. Universitas Islam Batik Surakarta.
- Lestari, N. N. Y. S., dan Mujiati, N. W. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 7. No. 6. <https://www.neliti.com/publications/254835/pengaruh-stres-kerja-komitmen-organisasi-dan-kepuasan-kerja-karyawan-terhadap-tu>. Diakses pada tanggal 4 April 2022.
- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., dan Lengkong, V. P. K. 2020. Pengaruh *Job Insecurity, Job Stress*, Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 8. No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27903/27383>. Diakses pada tanggal 4 April 2022.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nasution, M. I. 2017. Pengaruh Stres Kerja , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Mix : Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol, VII. 407–428. [https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal\\_Mix/article/view/1981](https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal_Mix/article/view/1981). Diakses pada 10 April 20
- Paat, G., Tewel, B., dan Jan, A. B. H. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17568/17098>. Diakses pada tanggal 4 April 2022.
- Parashakti, R. D., dan Apriani , F. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Daya Eka Samudera Jakarta. *Jpmk*. Vol. 1. No. 1. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/article/view/7>. Diakses pada tanggal 4 April 2022.
- Ratnaningsih, D. S. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 9. No. 3. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/14233>. Diakses pada tanggal 4 April 2022.
- Robbins, S.P (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Rori, W. F. Adolfina., dan Pandowo, M. H. Ch. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Trimix Perkasa Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol. 9. No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34834/32676>. Diakses pada tanggal 4 April 2022.

- Smithson, J., dan Lewis, S. 2000. Is Job Insecurity Changing the Psychological Contract?. *Personel Review* Vol. 29 No.6 pp.680-702. [https://www.researchgate.net/publication/235270492\\_Is\\_job\\_insecurity\\_changing\\_the\\_psychological\\_contract](https://www.researchgate.net/publication/235270492_Is_job_insecurity_changing_the_psychological_contract) Diakses pada tanggal 4 April 2022.
- Suciati, Haryono dan Minarsih. 2014. Job Insecurity and Job Stress Effect Of Turnover Intention On PT.Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *E-Jurnal Manajemen Unud*. 11:35
- Sugiyono. 2016. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Tambunan, M. S., Tewel, B., dan Dotulong, L. O. H. 2020. Pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado). *Jurnal EMBA*. Vol. 8. No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/31017/29761>. Diakses pada tanggal 4 April 2022.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Mitra Wacana Media.
- Yuda, P dan Ardana I. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal/ Manajemen UNUD*, Vol.6, No. 10. <https://www.neliti.com/id/publications/244381/pengaruh-kepuasan-kerja-dan-stres-kerja-terhadap-turnover-intention-pada-karyawa> Diakses pada tanggal 4 April 2022.
- Zainal, V. R.. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

