

THE EFFECT OF JOB DESK, JOB INSECURTY, LEADERSHIP STYLE, ON TURNOVER INTENTION (Case Study at PT.Gemala Cipta Sarana)

Joko Utomo¹⁾Maria Magdalena M,SE.MM²⁾Adji Seputra,SE.MM³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pndanaran

^{2),3)}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan, ketidakstabilan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap niat keluar PT Gemala Cipta Sarana Candi Kencana Raya Semarang. Populasi dalam survei ini adalah seluruh karyawan PT Gemala Cipta Sarana Candi Kencana Raya Semarang yang berjumlah 83 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Karena ini adalah teknik yang mengambil semua anggota populasi untuk menentukan sampel, maka peneliti memutuskan untuk menerapkan teknik atau metode sampel jenuh untuk semua 83 karyawan. Hasil output SPSS dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel job description secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intentions. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi signifikansi $0,009 < 0 > F$ Tabel 3.11 dan signifikansi (sig.) $0,000 < 0,196$ (positif). Jika $0,05, H4$ diterima.

Kata Kunci : *Job Description, Job Insecurity, Gaya Kepemimpinan, dan Turnover Intention*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the impact of job descriptions, job instability, and leadership style on PT Gemala Cipta Sarana Candi Kencana Raya Semarang's intention to leave. The population of this survey was all employees of PT Gemala Cipta Sarana Candi Kencana Raya Semarang with a total of 83 employees. The sampling method used in this study is the saturating sampling method, a technique in which all members of the population are taken to determine the sample, so the researchers apply the saturating sampling technique or method to all employees. Decide and see the amount of 83 employees. The results of her SPSS output in this study show that variable job descriptions partially have a positive and significant impact on intention to leave. This is indicated by the regression coefficient 0.196 (positive) and the significance value (Sig.) $0.000 < 0.000$ in Table 3.11 with a significance value of 0.009. If 0.05 then $H4$ is accepted

Keywords: *Job Description, Job Insecurity, Leadership Style, and Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Untuk tempat sekiranya terjadi perwakilan, otoritas adalah variabel penting. Inisiatif menyongsong moderat perwakilan melalui pendekatan korespondensi saat mencapai sasaran organisasi (As'ad, 2018). Satu diantara yang ada merupakan pendekatan untuk mempengaruhi perwakilan adalah dengan pedoman dan perintah.

Kegiatan nan memujudkan perwakilan berbuat tak lain bereaksi melalui memperlihatkan alterasi eksplisit dan kualitas harmoni lumayan terkemuka pada saat memperluas inspirasi dengan mempersiapkan diri untuk mendirikan tempat kerja yang penuh dengan keberanian serta *support* para pekerja untu mencapai sesuatu yang hierarkis (Ainiyah et al., 2017; Enadarlita). dan Asvio, 2019; Juliawati, 2012; Suharyani dan Hadian, 2014). Seperti yang ditunjukkan oleh Hasibuan (2016) inisiatif dapat diartikan sebagai pekerjaan yang berdampak pada perwakilan, sehingga mereka dapat bekerja sama dan bermanfaat sehingga tujuan yang berwibawa dapat tercapai.

Hubungan antara perintis dan individu akan lebih membumi sesuai dengan kedekatan kedua pertemuan secara batiniah. Keterkaitan tersebut meliputi kedekatan, kewajaran perwakilan dengan pimpinannya, kepastian dan kepercayaan pekerja terhadap pimpinannya, serta kecukupan pionir yang berusaha mendapatkan yang diharapkan bersama (Anggriawan, 2017; Ashfahani, 2019). Sifat kepeloporan seringkali menjadi variabel yang mendasar dalam menentukan berhasil atau tidaknya menjalankan suatu perkumpulan, baik yang diatur kemanfaatan maupun yang bersifat bantuan masyarakat (Haromaini, 2019;

Rustianingtyas, 2016; Wibowo, 2013). Hal ini membentuk bongkahan hasil yang menyatakan pionir memiliki kepentingan dalam hal berkonsentrasi penuh untuk mendorong, mengaktifkan, dan mempersiapkan semua kemampuan pekerjaanya tanpa batas (Pramudyo, 2013).

SDM dideskripsikan sebagai satu hal vital pada sekumpulan orang yang akan menghasilkan tujuan dan tujuannya, karena SDM merupakan salah satu elemen penentu tercapai atau tak berhasil suatu perkumpulan mendapatkan yang diinginkan tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Adapun satu persoalan untuk dimaknai dalam pengawasan SDM adalah situasi pekerja. Hal itu sesuai yang diperlihatkan oleh Mathis dan Jackson (2006) pengaturan menempatkan keadaan individu pada peletakan posisi kerja yang tepat, seberapa baik seorang perwakilan mengakomodasi pekerjaannya akan berarti untuk jumlah dan sifat pekerjaan.

Dalam sebuah asosiasi atau organisasi, otoritas mungkin merupakan komponen utama. Inisiatif dipandang penting karena ada dua hal: 1, cara pergantian perintis sering mengubah pameran suatu unit, kantor atau asosiasi. 2, sesuai penelitian, menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi pencapaian organisasi organisasi adalah administrasi, yang mencakup interaksi inisiatif di setiap tingkat asosiasi, kemampuan, dan kegiatan pionir yang bersangkutan. Dubrin (2005) mengungkap administrasi adalah pekerjaan untuk mempengaruhi banyak individu melalui korespondensi untuk mencapai tujuan, dengan mempengaruhi individu dengan pedoman atau perintah, kegiatan yang membuat orang lain bertindak atau bereaksi dan menyebabkan perubahan positif, kekuatan kuat yang

signifikan dalam membangkitkan dan merencanakan dalam suatu asosiasi. untuk mencapai suatu asosiasi atau organisasi.

Elemen berbeda yang memengaruhi pergantian pekerja selain gaya inisiatif diharapkan serangkaian tanggung jawab dan ketidakpastian pekerjaan. Mengingat konsekuensi persepsi yang dibuat oleh analis dengan salah satu pekerja PT.Gemala Cipta Sarana Semarang bahwa tingginya turnover PT.Gemala Cipta Sarana dipengaruhi oleh gaya administrasi, tanggung jawab yang diharapkan dan ketidakpastian pekerjaan.

Tanggapan perwakilan PT.Gemala Cipta Sarana menunjukkan adanya permasalahan terkait dengan gaya pemerintahan yang tidak berdaya dimana figur inisiatif atasan dalam mengarahkan para wakilnya pada umumnya akan bersifat tiran yang menyebabkan perwakilan PT.Gemala Cipta Sarana merasa canggung. sedang bekerja. Dengan ketegangan tinggi tanpa hubungan yang baik dengan individu, dan yang dilakukan oleh setiap pionir adalah adanya pengaturan yang tidak dapat digunakan sebagai patokan untuk setiap pedoman atau pekerjaan atau semuanya adalah strategi yang menggantung dan berubah sesuai keinginan. pelopor. Kemudian, pada saat itu, dengan asumsi Anda memeriksa serangkaian tanggung jawab yang diharapkan secara sporadis di mana setiap pekerja harus memiliki opsi untuk mengurus bisnis di luar rangkaian tanggung jawab yang diharapkan dan diperlukan untuk bekerja cepat dan proses kerja yang berfokus pada kepentingan individu. atasan dan membuat wilayah kerja lainnya diberhentikan, maka pada saat itu apabila wilayah kerja diabaikan dan tidak diselesaikan sesuai jadwal, atasan akan menegur dan menerima wakil tidak bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Dengan adanya tanggung jawab yang diharapkan sangat kabur, secara signifikan akan mengganggu presentasi perwakilan yang mempengaruhi ketidakstabilan kerja di tempat kerja yang membawa harapan turnover. Dalam konstruksi hierarkis, serangkaian tanggung jawab yang diharapkan telah disusun dan dijalankan oleh profesi, tetapi sebenarnya sering berubah dengan perbedaan administrator yang memengaruhi perubahan pelaksanaan dari awal lagi untuk perwakilan.

Berdasarkan hasil pertemuan dengan Human Asset Advancement (HRD) PT.Gemala Cipta Sarana, diketahui bahwa tingkat turnover pada tahun 2020 lebih tinggi dibandingkan tahun 2018 dan 2019 di PT.Gemala Cipta Sarana. Hubungan informasi turnover pada PT.Gemala Cipta Sarana dapat dilihat pada tabel 1.1, 1.2, 1.3 di bawah ini

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan PT.Gemala Cipta Sarana Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan Awal bulan	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Jumlah Karyawan akhir Bulan
Januari	111	10	0	121
Februari	121	0	2	119
Maret	119	8	1	126
April	126	13	4	135
Mei	135	5	0	140
Juni	140	2	0	142
Juli	142	15	4	153
Agustus	153	2	0	155
September	155	9	2	162
Oktober	162	0	2	160
November	160	3	0	163
Desember	163	1	0	164

Sumber : HRD PT.Gemala Cipta Sarana, 2018

Tabel 1.2
Data Turnover Karyawan PT.Gemala Cipta Sarana Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan Awal bulan	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Jumlah Karyawan akhir Bulan
Januari	164	0	0	164
Februari	164	0	4	160
Maret	160	2	7	155
April	155	4	1	158
Mei	158	2	8	152
Juni	152	0	4	148
Juli	148	3	3	148
Agustus	148	1	4	145
September	145	1	5	141
Oktober	141	0	4	137
November	137	0	5	132
Desember	132	0	0	132

Sumber : HRD PT.Gemala Cipta Sarana, 2019

Tabel 1.3
Data Turnover Karyawan PT.Gemala Cipta Sarana Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan Awal bulan	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Jumlah Karyawan akhir Bulan
Januari	132	0	0	132
Februari	132	2	6	124
Maret	124	4	8	116
April	116	0	4	112
Mei	112	2	9	105
Juni	105	4	4	105
Juli	105	0	10	95
Agustus	95	2	8	89
September	89	1	3	87
Oktober	87	1	2	86
November	86	0	0	86
Desember	86	0	3	83

Sumber : HRD PT.Gemala Cipta Sarana, 2020

Berdasarkan informasi tersebut, cenderung digambarkan bahwa selama tahun 2020, dari bulan Januari sampai Desember tingkat Omzet di PT.Gemala Cipta Sarana sangat tinggi. Perputaran paling tinggi terjadi pada bulan Juli ketika sepuluh pekerja meninggalkan organisasi karena alasan yang berbeda. Pergantian perwakilan yang sangat tinggi terjadi secara timpang di antara pekerja yang mendekati dan aktif, sehingga akan mempengaruhi pelaksanaan administrasi kebersihan di PT.Gemala Cipta Sarana.

TINJAUAN TEORITIS

A. Job Description

Seperangkat tanggung jawab kerja merupakan gambaran pekerjaan, kedudukan, dan kewajiban buruh. Perangkat tanggung jawab yang diharapkan adalah aturan yang dibuat oleh organisasi untuk perwakilan sehingga mereka dapat melakukan kewajiban dan kewajibannya sesuai dengan posisi yang ditentukan sebelumnya. Hal ini cenderung disimpulkan bahwa tanggung jawab yang diharapkan adalah pembantu sebagai catatan yang berguna bagi perwakilan untuk melakukan kewajibannya seperti yang ditunjukkan oleh situasi seperti untuk bos dalam pembagian posisi dan tempat setiap pekerja. Sesuai (Mondy dan Martocchio, 2016), Set of working responsibility adalah seperangkat tanggung jawab yang diharapkan yang telah ditentukan yang ditunjukkan oleh posisi yang telah ditentukan.

Serangkaian tanggung jawab yang diharapkan harus sesuai dengan tempat pekerja sehingga dapat membantu organisasi dengan memperhatikan peningkatan

perwakilan saat pekerja bekerja. Menurut Moekijat (2010), penggambaran jabatan yang singkat, jelas, dan lengkap dengan kewajiban masing-masing jabatan yang telah diselesaikan disebut juga seperangkat tanggung jawab yang diharapkan. Kumpulan tanggung jawab yang diharapkan dibuat sebagai laporan yang berisi ikhtisar data penting tentang setiap posisi agar lebih mudah mengenali satu situasi dari satu situasi lagi dalam organisasi. Penggambaran tersebut diatur dengan cara yang lebih mudah dipahami oleh pekerja (Stone, 2011).

B. Job Insecurity

Kelemahan kerja adalah keadaan mental individu (perwakilan) yang menunjukkan kekacauan atau perasaan goyah karena perubahan kondisi ekologi. Jadi bisa dikatakan bahwa seseorang mengalami kelemahan kerja jika ia mengalami kerentanan untuk melanjutkan atau tidak tetap bekerja dalam suatu organisasi. Pekerja yang mengalami kelemahan yang meluas karena lemahnya status bisnis dan tingkat upah yang semakin meragukan. Karena berbagai organisasi yang terjadi di dalam perkumpulan atau organisasi tersebut dapat menjadi lemah, resah, dan tidak menentu karena mempengaruhi kondisi kerja dan kelangsungan hubungan kerja. Ketidakstabilan kerja erat kaitannya dengan kegunaan kerja. Semakin aman dan menyenangkan seseorang bekerja, semakin berguna orang itu bekerja, tanpa diduga, semakin goyah dan menyenangkan seseorang bekerja, semakin tidak berguna dia.

Seperti yang ditunjukkan oleh Smithson dan Lewis (2000) dalam Sandi (2014) mencirikan Occupation Insecurity sebagai mental salah satu spesialis perasaan ketidaknyamanan karena kondisi ekologi yang sering berubah.

Seperti yang ditunjukkan oleh Ermawan (2007), Occupation Weakness dicirikan sebagai ketegangan pekerja atau di mana spesialis merasa canggung secara konsisten. Greenhalgh dan Rosenbelt (1984) dalam Sandi (2014) mencirikannya sebagai perasaan lemah dalam mengikuti perkembangan pekerjaan dalam kondisi yang mengganggu.

C. Gaya Kepemimpinan

Pekerja berperan penting dalam melakukan semua latihan organisasi untuk menciptakan dan menjaga daya tahan organisasi. Untuk menjadikan SDM yang handal membutuhkan administrasi yang baik dengan tujuan agar pelaksanaan pekerja dapat lebih ideal. Pekerjaan seorang pionir sangat menentukan kekecewaan atau pencapaian suatu organisasi. Perintis memegang cara untuk mengendalikan sebuah organisasi.

Perintis yang baik adalah perintis yang dapat memberikan hak, mengarahkan, mempengaruhi, mengatur, dan membujuk bawahannya untuk mencapai tujuan ideal organisasi. Demikian juga, perintis harus memiliki gaya otoritas yang layak dan layak yang akan mempengaruhi kepercayaan bawahannya. Dalam pencapaian administrasi dalam persekutuan, perintis perlu merenungkan dan menunjukkan gaya kewibawaan yang akan diterapkan pada wakilnya. Gaya inisiatif yang pas dan siap membuat suasana kerja yang menyenangkan dan baik dapat memberikan

semangat atau inspirasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik.

Apa itu gaya inisiatif? Bagi individu (SDM), mereka harus nyaman dengan istilah tersebut, namun hampir setiap spesialis atau perwakilan umum mungkin memiliki istilah gaya otoritas (gaya administrasi) adalah hal lain.

Berikut adalah beberapa arti dari gaya otoritas subjek subjek yang disetujui otoritas, termasuk:

1. Sesuai dengan Rivai dalam bukunya "Human Asset The executives for Organizations", gaya inisiatif dicirikan sebagai contoh umum kegiatan seorang perintis, baik yang terlihat maupun tidak terlihat oleh bawahannya.

2. Menurut Miftah Thoha dalam bukunya "Initiative in Administration" menjelaskan bahwa gaya otoritas adalah standar sosial yang digunakan oleh seorang individu ketika individu tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain dari sudut pandangnya.

3. Menurut Hasibuan dalam bukunya "The executives of HR" menyatakan bahwa gaya inisiatif adalah cara bagi para pionir untuk mempengaruhi bawahannya, sehingga mereka mau bekerja sama dan bekerja secara menguntungkan untuk mencapai tujuan yang berwujud.

4. Luthans dalam bukunya "Hierarchical Conduct" mencirikan gaya administrasi sebagai cara bagi para perintis untuk mempengaruhi individu/bawahannya sehingga individu tersebut perlu melakukan kehendaknya untuk mencapai tujuan otoritatif meskipun pada kenyataannya mungkin tidak disukai.

5. Menurut Kartono dalam bukunya "Chiefs and Initiative" mengartikan gaya administrasi sebagai kualitas, kecenderungan, sikap, watak dan watak yang mengakui sebagai cikal bakal dalam berinteraksi dengan orang lain.

6. Mulyadi dan Rivai dalam bukunya "Human Asset The Board" menjelaskan bahwa gaya inisiatif adalah contoh perilaku dan teknik yang disukai dan diterapkan secara teratur oleh seorang pendahulu untuk mencapai tujuan hierarkis.

Melihat definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya gaya administrasi adalah sistem yang diterapkan oleh seorang inovator dalam membimbing bawahannya untuk menggabungkan tujuan hierarkis dengan perwakilan untuk mencapai tujuan bersama.

2. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Banyak organisasi yang menganggap bahwa gaya administrasi yang diterapkan dalam organisasinya sesuai dengan asumsi para pekerjanya. Namun, sebenarnya kerangka kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan asumsi para wakilnya. Ini harus terlihat dari pameran pekerja yang terus menurun. Kemudian, pada saat itu, gaya otoritas seperti apa yang dapat diterapkan oleh para pionir, agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Seperti yang ditunjukkan oleh hipotesis Way Objective, jenis-jenis gaya otoritas dipisahkan menjadi empat, yaitu:

1. Inisiatif ketertiban, Gaya otoritas semacam ini setara dengan model pemerintahan angkuh yang metodologinya dibawakan melalui ketegangan, tekanan, dan pos luar biasa yang diberikan oleh perintis.

2. Kewibawaan yang mantap, gaya inisiatif ini memiliki kemampuan untuk mempertanggungjawabkan dirinya sendiri, memiliki kecenderungan yang baik, mudah didekati, dan memiliki kekhawatiran manusiawi terhadap bawahannya.

3. Otoritas partisipatif, dalam gaya inisiatif ini pionir berusaha untuk meminta dan memanfaatkan ide atau pemikiran dari bawahannya. Namun, dinamika sebenarnya ada pada dirinya.

4. Prestasi terletak otoritas, Gaya inisiatif ini menjabarkan banyak tujuan yang menantang individu untuk mendominasi dan menjadi lebih baik. Perintis juga memberikan kepastian kepada mereka bahwa mereka dapat melakukan tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan dengan baik.

D. Turnover Intention

Harninda dalam Nasution (2009): Ekspektasi turnover pada dasarnya setara dengan keinginan untuk memindahkan perwakilan mulai dari satu lingkungan kerja kemudian ke lingkungan kerja berikutnya. Penilaian ini menunjukkan bahwa ekspektasi turnover adalah keinginan untuk pindah, belum pada tahap pengakuan, khususnya pindah mulai dari satu lingkungan kerja kemudian ke lingkungan kerja berikutnya.

Harnoto (2005) menyatakan: harapan turnover adalah tingkat atau kekuatan keinginan untuk meninggalkan organisasi, ada banyak alasan yang menyebabkan tujuan turnover dan salah satunya adalah keinginan untuk meningkatkan pekerjaan.

Handoko (2007) menyatakan: pergantian cukup sulit untuk peningkatan aset manusia, karena kesempatan ini tidak dapat diantisipasi, latihan peningkatan harus disiapkan setiap kali perwakilan pengganti pergi.

Pergantian pekerja adalah perbedaan dalam tingkat di mana perwakilan meninggalkan organisasi dan perwakilan baru mengisi posisi mereka. Hari-hari ini, ini menjadi masalah besar di antara sebagian besar organisasi, terutama di posisi bergaji rendah. Ada banyak sudut yang mengambil bagian penting dalam kecepatan pergantian pekerja dari organisasi tertentu. Sudut-sudut ini dapat muncul dari dua organisasi dan perwakilan.

Sebagian besar organisasi lebih mementingkan tingkat pergantian yang representatif, karena ini adalah bagian bisnis yang boros. Ketika seorang pekerja meninggalkan perusahaan, perusahaan harus mengeluarkan banyak biaya langsung dan tidak langsung. Pengeluaran ini biasanya mencakup biaya publikasi, biaya pramuka, biaya aset dewan, waktu dan efisiensi yang hilang, sifat canggung kerja, dan biaya persiapan dan kemajuan yang representatif untuk anggota baru.

Dari perspektif yang luas, "pergantian dicirikan sebagai kemajuan perwakilan masuk dan keluar dari organisasi" (Ranupandojo dan Husnan, 2005). Seperti yang ditunjukkan oleh Harnoto (2005): "Tujuan omsset ditentukan oleh hal-hal yang berbeda mengenai perilaku pekerja, termasuk: pembolosan yang meluas, mulai menjadi apatis bekerja, memperluas ketabahan untuk mengabaikan aturan kerja, keberanian untuk melawan atau tidak setuju dengan bos, seperti halnya kenyataan untuk menyelesaikan semua pekerjaan. kewajiban pekerja yang sama sekali berbeda dari yang diharapkan."

Tanda-tanda ini dapat digunakan sebagai sumber perspektif untuk meramalkan harapan pergantian perwakilan dalam suatu organisasi.

1. Perluasan ketidakhadiran, Perwakilan yang perlu berganti pekerjaan, biasanya dipisahkan dengan memperluas

ketidakhadiran. Tingkat kewajiban para wakil dalam tahap ini sangat kurang kontras dengan yang sebelumnya.

2. Mulai lamban bekerja, Perwakilan yang perlu berganti pekerjaan akan lesu bekerja dengan alasan pekerja ini diarahkan untuk bekerja di tempat lain yang dipandang lebih cocok untuk memuaskan setiap keinginan pekerja. pekerja yang bersangkutan.

3. Pelanggaran aturan dan pedoman kerja yang diperluas. Berbagai pelanggaran aturan dan pedoman di tempat kerja sering dilakukan oleh perwakilan yang akan melakukan pergantian. Perwakilan lebih sering meninggalkan lingkungan kerja selama jam kerja, sama seperti berbagai jenis pelanggaran.

4. Perkelahian yang diperluas melawan bos, Perwakilan yang ingin berganti pekerjaan, lebih sering menantang strategi organisasi kepada bos. Materi perbedaan pendapat yang digarisbawahi biasanya terkait dengan kompensasi atau standar berbeda yang tidak sesuai dengan keinginan atau kebutuhan pekerja.

5. Perilaku positif yang sama sekali berbeda dari biasanya. Umumnya ini berlaku untuk perwakilan dengan atribut positif. Pekerja ini memiliki kewajiban yang tinggi terhadap pembagian tugas, dan dengan asumsi perilaku positif dari perwakilan ini membangun banyak dan unik dalam hubungannya dengan reguler, ini menunjukkan bahwa pekerja ini akan melakukan turnover.

Perputaran berarti bahwa kekuatan pekerja. Semakin tinggi turnover, semakin gencarnya pergantian perwakilan yang terjadi. Jelas ini akan merugikan organisasi. Karena, jika seorang pekerja keluar dari organisasi, maka akan menimbulkan biaya yang berbeda, misalnya,

1. Biaya penarikan pekerja. Seperti ke dan kantor untuk wawancara selama waktu yang dihabiskan penentuan pekerja, penarikan dan penyelidikan substitusi.

2. Menyiapkan biaya. Tentang jam pengurus, divisi staf dan pekerja yang disiapkan.

3. Apa yang diberikan kepada pekerja tidak sebanyak yang dihasilkan oleh perwakilan baru tersebut.

4. Laju kecelakaan pekerja baru, biasanya pada umumnya akan tinggi.

5. Ada kreasi yang hilang selama pergantian pekerja.

6. Pembuatan perangkat keras yang belum sepenuhnya dapat dimanfaatkan.

7. Banyak pemborosan karena perwakilan baru.

8. Penting untuk tetap bekerja lebih lama dari yang dibutuhkan, jika tidak akan terjadi keterlambatan dalam pengangkutan (Ranupandojo dan Husnan, 2005).

Pergantian yang tinggi dalam suatu bidang di dalam suatu asosiasi menunjukkan bahwa bidang yang penting harus dikerjakan dalam kondisi fungsinya atau cara pembuatannya. Derajat tujuan turnover dapat dikomunikasikan dalam persamaan yang berbeda. Pada umumnya, kecepatan tujuan turnover dikomunikasikan dalam tarif yang mencakup jangka waktu tertentu.

Harnoto (2005) mencontohkan, sebuah organisasi memiliki normal 800 dokter spesialis setiap bulannya, dalam kurun waktu tersebut terdapat 16 pekerja yang keluar (promosi) dan beberapa kali diberhentikan (detasemen). Kemudian, pada saat itu, tarif promosi adalah $16/800 \times 100$

persen = 2%, sedangkan tarif partisi adalah $24/800 \times 100$
persen = 3%.

Dengan cara ini tingkat substitusi atau tingkat substitusi setara dengan tingkat kenaikan, yaitu 2%. Karena (substitusi) atau tingkat substitusi selamanya harus diimbangi dengan tingkat kenaikan.

Artinya, dengan lepasnya seorang wakil/pekerja, misalnya, harus segera digantikan dengan wakil/pekerja lain sebagai pengganti. Tingkat substitusi sering disebut omset kerja bersih, yang menggarisbawahi biaya omset kerja untuk menarik dan melatih perwakilan substitusi.

Perputaran pekerja dipandang penting untuk diperhatikan karena akan berdampak negatif terhadap organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Bao dalam Riyanto (2008) yang menyatakan bahwa turnover dianggap penting untuk diperhatikan karena dapat menimbulkan biaya, terutama dengan asumsi tingkat turnover pada umumnya tinggi.

Suwandi dan Indriantono dalam Riyanto (2008) menambahkan bahwa pergantian yang terjadi pada perwakilan pusat (utilitarian) yang memiliki kinerja unggul, dapat menimbulkan potensi pengeluaran, misalnya biaya persiapan, biaya pendaftaran dan pelatihan ulang. Juga, pergantian menghambat latihan dan kegunaan organisasi.

METODE PENELITIAN

A. POPULASI DAN SAMPEL

Karena populasinya cukup sedikit, tepatnya 83 orang, prosedur pemeriksaan menggunakan sampel atau evaluasi yang direndam adalah metode pemeriksaan yang digunakan dalam suatu populasi di mana semua orang digunakan sebagai tes (Echdar, 2017). Dilihat dari jumlah penduduk, contoh yang diambil adalah 83 perwakilan.

METODE ANALISIS DATA

Adapun metode analisis data menggunakan analisa kuantitatif dengan SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ghozali (2011) menyatakan bahwa legitimasi merupakan tindakan yg menampilkan taraf atau legitimasi suatu instrumen. Instrumen yg substansial mempunyai legitimasi yg tinggi, & sekali lagi instrumen yg kurang legitimasinya mempunyai legitimasi yg rendah. Selain itu, dampak samping menurut rhitung dikonstraskan & rtabel menggunakan taraf kepentingan 5%. Dalam hal diperoleh nilai rhitung > rtabel, maka benda instrumen tadi bisa dipercaya sah. Dengan melihat tabel kualitas ke 2 item dasar menggunakan taraf kepentingan 5% $n = 83$, nilai rtabelnya merupakan 0,2159. Setiap benda menurut instrumen tadi kemudian dipengaruhi nilai rhitungnya menggunakan membandingkan rhitung & rtabel.

Uji Reliabilitas

Keandalan merupakan instrumen yg relatif bertenaga buat dipakai menjadi indera pengumpul berita mengingat indera tadi kini telah bagus (Arikunto, 2016). Instrumen padat merupakan instrumen yg apabila dipakai beberapa kali buat mengukur benda serupa, akan menaruh berita serupa. Dalam ulasan ini, uji ketergantungan yg dipakai merupakan resep Alpha Cronbach.

Dalam review ini, uji ketergantungan yg dipakai merupakan resep Cronbach's Alpha menggunakan nilai baku 0,6. Dari output perhitungan ketergantungan, menampilkan bahwa setiap faktor yg dipakai pada penelitian ini solid, lantaran mereka mempunyai nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih krusial daripada nilai dasar 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji kecurigaan tradisional diperlukan buat melihat apakah pada contoh kekambuhan, harga diri yg bertahan mempunyai peredaran yg spesial atau nir menggunakan tujuan memenuhi asumsi biasa. Terlebih lagi buat melihat apakah konsekuensi berdasarkan evaluasi relaps yg dilakukan sah-sahih terbebas berdasarkan adanya imbas samping multikolinearitas & manifestasi heteroskedastisitas. Uji kecurigaan gaya lama yg dipakai pada tinjauan ini merupakan uji ordinartitas, uji multikolinearitas & uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Pengujian ini diarahkan buat tetapkan apakah pada contoh relaps, nilai residu mempunyai indera angkut biasa atau nir. Dalam taktik kekambuhan langsung, hal ini ditunjukkan menggunakan berukuran penghargaan kesalahan yg nir teratur (e) yg umumnya disesuaikan. Model relaps yg baik umumnya disampaikan atau hampir biasa menggunakan tujuan supaya berita tadi bisa dicoba secara terukur. Uji keteraturan pada kekambuhan bisa memakai beberapa taktik, termasuk taktik plot kemungkinan yg mempertimbangkan dispersi agregat berdasarkan indera angkut biasa.

Alasan buat memilih pilihan buat membedakan keteraturan merupakan menggunakan asumsi bahwa berita menyebar pada lebih kurang garis miring & mengindahkan pedoman sudut ke sudut, kemudian, dalam titik itu, sisa umumnya tersebar. Sementara itu, apabila berita menyebar berdasarkan sudut ke sudut atau nir memperhatikan pedoman miring, maka sisa umumnya nir diambil. Pada output pada atas, cenderung terlihat bahwa berita menyebar pada lebih kurang garis miring & memperhatikan bimbingan garis miring, sebagai akibatnya berita yg tersisa umumnya disesuaikan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan buat menguji apakah terdapat interaksi antara faktor bebas pada contoh relaps. Model relaps yg baik seharusnya nir mempunyai interaksi antara faktor bebas. apabila faktor-faktor bebas dihubungkan satu sama lain, faktor-faktor ini nir simetris. Faktor simetris merupakan faktor bebas yg koneksi harga antara faktor otonom sama menggunakan nir terdapat (Ghozali, 2016). Untuk mengenali terdapat atau tidaknya multikolinearitas, dalam biasanya menggunakan mempelajari nilai Resistansi & VIF dalam output kekambuhan langsung. Strategi bergerak maju merupakan bila resiliensi lebih berdasarkan 0,10 & VIF pada bawah 10 maka nir terjadi multikolinearitas. Konsekuensi berdasarkan perhitungan dalam tabel pada atas menampilkan bahwa nilai VIF berdasarkan seluruh faktor bebas jauh pada bawah 10 &

perkiraan imbas samping berdasarkan harga ketahanan lebih krusial berdasarkan 0,10 yg berarti nir terdapat interaksi antara faktor otonom. Selanjutnya, cenderung beralasan bahwa nir terdapat

Strategi dinamis adalah apabila resiliensi lebih dari 0,10 dan VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Konsekuensi dari perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua faktor bebas jauh di bawah 10 dan estimasi efek samping dari harga ketahanan lebih penting dari 0,10 yang berarti tidak ada hubungan antara faktor otonom. Selanjutnya, cenderung beralasan bahwa tidak ada multikolinearitas antara faktor bebas dalam model relaps.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas direncanakan buat menguji apakah dalam contoh relaps masih ada perbedaan perubahan menurut residu satu persepsi ke persepsi yg tepat dianggap homoskedastisitas & apabila tidak sinkron dianggap heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Model relaps yg layak membutuhkan kekurangan perkara heteroskedastisitas. Salah satu metode buat mematahkan anggapan heteroskedastisitas merupakan menggunakan memanfaatkan uji scatterplots.

Alasan penentuan pilihan buat membedakan insiden heteroskedastisitas merupakan menggunakan perkiraan penyebaran warta biasa & struktur model yg spesifik, dianggap terdapat heteroskedastisitas, ad interim perkiraan peruntukan model bersifat jarang & nir membingkai model spesifik, maka dalam ketika itu nir terdapat perkara heteroskedastisitas. Dari output pada atas, cenderung terlihat bahwa persebaran model bersifat jarang & nir membangun model yg spesifik, sebagai akibatnya sangat bisa dimaklumi bahwa nir terdapat perkara heteroskedastisitas pada warta yg ditangani.

Analisis Regresi

Kekambuhan merupakan teknik pada wawasan yg bisa dimanfaatkan buat melihat terdapat tidaknya suatu interaksi (interaksi karena akibat) & ditampilkan menjadi contoh atau syarat yg efisien. Relaps bisa dipakai buat meramalkan atau berbagi contoh yg dikenal menjadi syarat relaps. Pemeriksaan relaps itu sendiri dipakai buat tetapkan sejauh mana suatu variabel mensugesti faktor yg tidak sinkron atau beberapa faktor yg tidak sinkron.

Banyaknya syarat kekambuhan bisa diklarifikasi menjadi berikut: variabel tanggung jawab yg diharapkan (X1), ketidakpastian kerja (X2) & gaya inisiatif (X3) mempunyai koefisien kekambuhan yg positif, hal ini menampakan bahwa ketiga faktor eksplorasi mensugesti tujuan turnover (Y), sebagai akibatnya menggunakan perkiraan terdapat peningkatan pada set tanggung jawab kerja (X1), ketidakstabilan kerja (X2) & gaya otoritas (X3) maka akan menciptakan ekspektasi turnover (Y).

Konstanta (α) sebanyak = 15,175

Analisis :

Dengan perkiraan set tanggung jawab kerja, ketidakpastian kerja & gaya otoritas setara menggunakan 0

atau dihalangi, maka, dalam ketika itu, tujuan turnover akan semakin tinggi sebanyak 15.175 unit.

Nilai b1 = 0,196

Analisis :

Variabel himpunan tanggung jawab kerja berpengaruh positif terhadap ekspansi ekspektasi turnover. apabila masih ada kenaikan 1 % bagian menurut variabel set tanggung jawab kerja, ekspektasi turnover akan semakin tinggi sebanyak 19,6 % menggunakan mendapat faktor kelemahan kerja & gaya administrasi yg stabil.

Nilai b2 = 0,178

Analisis :

Variabel work frailty berpengaruh positif terhadap ekspansi ekspektasi turnover. apabila terdapat kenaikan 1 % pada variabel ketidakstabilan pertunjukan, tujuan turnover akan semakin tinggi sebanyak 17,8 unit menggunakan mendapat tanggung jawab kerja & faktor gaya administrasi yg stabil.

Nilai b3 = 0,137

Analisis :

Variabel gaya otoritas berpengaruh positif terhadap ekspansi ekspektasi turnover. apabila terdapat kenaikan 1 % pada variabel gaya administrasi, ekspektasi turnover akan semakin tinggi sebanyak 13,7 % menggunakan perkiraan tanggung jawab pekerjaan & faktor kelemahan pekerjaan konsisten.

Maka persamaan regresi bisa ditulis menjadi berikut :

Uji Godness Of Fit

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji t dipakai buat menguji faktor-faktor yg mensugesti faktor bebas dalam variabel terikat secara eksklusif (sendiri), lalu dalam ketika itu dipakai uji t. Persamaan t tabel = jumlah responden short two atau disusun menggunakan resep : t tabel = 83 - dua = 81, diamati nilai t tabel 1,66388.

Berdasarkan output analisis regresi diperoleh :

Variabel Job Description (X1)

Analisis :

Variabel ekspektasi tanggung jawab mempunyai nilai t-hitung sebanyak dua,681 menggunakan taraf kepentingan 0,009, lantaran nilai t-hitung dua,681 > t tabel 1,66388 & nilai kepentingan (Sig.) 0,009 < 0>

Variabel Job Insecurity (X2)

Analisis :

Variabel kelemahan kerja mempunyai nilai t hitung sebanyak dua,915 & taraf kepentingan sebanyak 0,005, lantaran nilai t hitung sebanyak dua,915 > t tabel 1,66388 & nilai kepentingan (Sig.) 0,005 < 0>

Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Analisis :

Variabel gaya administrasi mempunyai nilai t hitung sebanyak dua,577 menggunakan taraf kepentingan 0,012, lantaran nilai t hitung sebanyak dua,577 > t tabel 1,66388 & nilai kepentingan (Sig.) 0,012 < 0>

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian impak faktor-faktor otonom secara bersamaan (sekaligus) terhadap perubahan nilai variabel terikat, dilakukan melalui pengujian sejauh mana penyesuaian nilai variabel terikat yg bisa diperjelas menggunakan perubahan. pada kualitas setiap faktor bebas, buat itu krusial buat melakukan uji F. Uji F atau ANOVA diakhiri menggunakan melihat derajat kepentingan yg ditetapkan buat penelitian menggunakan nilai kemungkinan output pemeriksaan (Ghozali, 2011). Untuk mengamati tabel F, terlebih dahulu wajib dicari nilai $df_1 (N_1) = k - 1 = \text{tiga} - 1 = \text{dua}$, $df_2 (N_2) = n - k = 83 - \text{tiga} = 80$, selanjutnya nilai F tabel menurut df_1 (dua) & df_2 (80) = tiga.11.

Faktor usaha kerja, upah & perilaku kerja keras mempunyai nilai F yg dipengaruhi sebanyak 9,687 menggunakan taraf kepentingan 0,000, lantaran nilai F yg dipengaruhi merupakan 9,687 > F tabel tiga,11 & nilai kepentingan (Sig.) 0,000 < 0>

Koefisien Determinasi (R Square)

Investigasi R^2 (R Square) atau koefisien kepastian dalam dasarnya dipakai buat mengukur seberapa jauh kapasitas contoh buat memperjelas keragaman variabel terikat atau variabel terikat. Nilai koefisien agunan merupakan antara nol (0) & satu (1). Sedikit penghargaan R^2 menyiratkan bahwa kapasitas faktor otonom (bebas) pada memperjelas variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai mendekati satu menyiratkan bahwa variabel terikat menaruh hampir seluruh data yg diharapkan buat meramalkan variasi variabel terikat.

Hasil penelitian koefisien assurance dalam kekambuhan eksklusif yg tidak selaras menggunakan nilai R^2 (Changed R Square) 0,241 yg menyiratkan impak faktor bebas set tanggung jawab kerja, kelemahan kerja & gaya kewenangan terhadap variabel tujuan turnover merupakan 24,1 % sedangkan sisanya ditentukan sang elemen tidak selaras yg nir diperiksa

Pembahasan

Pengaruh Job Description Terhadap Turnover Intention

Hasil SPSS menampilkan koefisien relaps (b) 1 nilainya menampilkan 0,196. Angka ini menyiratkan bahwa buat 1 unit tambahan set taraf tanggung jawab kerja (X1), tujuan turnover (Y) akan semakin tinggi sebanyak 19,6%. Lantaran harga koefisien relaps merupakan 0,196 (positif) menggunakan nilai krusial 0,009 < 0>

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Pada output SPSS yield koefisien relaps (b) dua menampilkan nilai sebanyak 0,178. Angka ini menyiratkan bahwa buat 1 unit tambahan variabel ketidakstabilan pekerjaan (X2), tujuan turnover (Y) akan semakin tinggi sebanyak 17,8%. Lantaran harga koefisien relaps merupakan 0,178 (positif) menggunakan nilai krusial 0,005 < 0>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention

Pada output SPSS yield koefisien relaps (b) tiga menampilkan nilai sebanyak 0,137. Angka ini menampilkan bahwa buat 1 unit tambahan taraf gaya otoritas (X3), nilai tujuan turnover (Y) akan semakin tinggi sebanyak 13,7%. Lantaran harga koefisien relaps merupakan 0,137 (positif) menggunakan nilai kepentingan 0,012 < 0>

Pengaruh Job Description, Job Insecurity & Gaya Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Turnover Intention

Pada output SPSS diperoleh nilai F yg dipengaruhi merupakan 9,687 menggunakan taraf kepentingan 0,000, lantaran nilai F yg dipengaruhi merupakan 9,687 > F table

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, A. (2018). *Pengaruh Perencanaan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, 1(1), 165–182.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- Echdar Saban, 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Handoko, Hani T. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Harninda, dan Harnoto. (2009)., *Turnover Intentions : Definisi, Indikasi, Dampak Turnover Bagi Perusahaan Dan Perhitungan Turnover*, September, 2010
- Harnoto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Moekijat, 2010, *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*, Edisi Ketiga, Alumni Bandung.
- Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. (2016), *Human Resource Management*, ed.14, Harlow: Pearson Education.
- Pramudyo, A. (2013). *Implementasi manajemen kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi*. *Jurnal Bisnis*, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(2).

- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. 2004. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suwandi, dan Nur Indriantoro. (1999). *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawsrer: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol.2 No.2, halaman 173-195.
- Thomas H.Stone 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*
- Publik dan Bisnis*.Edisi kedua.Penerbit ALFABETA.cv
- Widiyanto, Ibnu, 2008, Poynter: Metodologi Penelitian, Semarang: Diponegoro University Press. Wijayanti, Ari, 2008. Strategi Meningkatkan Loyalitas Melalui Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus: Produk Kartu Seluler Mentari-Indosat Area Semarang), Universitas Diponegoro: Institutional Repository. Umar, Husein, 2002. 「Business Papers and Paper Research Methods」 、 Gramedia Main Library、 Jaka

