



# Job Insecurity and Work Stress: Catalysts of Turnover Intention in Industry (Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja: Katalisator Niat Keluar Masuk Karyawan di Industri)

Hesty Octaviani, Sumartik\*

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia

\*Correspondence: Sumartik  
Email: [sumartik@umsida.ac.id](mailto:sumartik@umsida.ac.id)

Received: 10 Mar 2024  
Accepted: 25 May 2024  
Published: 26 May 2024



**Copyright:** © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstrak:** Penelitian ini menguji dampak dari ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. ABC. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 52 karyawan, penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dan penyebaran kuesioner. SPSS versi 26 digunakan untuk analisis data, termasuk uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Temuan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap intensi turnover, dengan stres kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan. Rekomendasi yang diberikan adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan aman untuk mengurangi ketidakamanan kerja, menugaskan tugas dengan tepat untuk mengurangi stres kerja, dan meningkatkan dukungan motivasi untuk meminimalkan turnover intention. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi turnover intention dan memperluas cakupan objek penelitian agar dapat diaplikasikan secara lebih luas.

**Kata Kunci:** ketidakamanan kerja, stres kerja, turnover intention, karyawan, pendekatan kuantitatif

## Pendahuluan

Seiring dengan pertumbuhan teknologi saat ini mengakibatkan perubahan dan menuntut perusahaan untuk menyesuaikan di segala bidang. Sebuah perusahaan tidak boleh ketinggalan zaman terutama masalah teknologi. Pemeliharaan mesin secara rutin dapat untuk mengurangi kendala dalam menjamin kelancaran proses produksi dan memberikan kepuasan kepada pelanggan (D. H. P. Binaefsa and A. Mahfaza, 2022). Kegiatan perawatan mesin industri atau *maintenance replase industri* sangat penting bagi perusahaan, karena dapat menjadi pendukung kelancaran produksi yang sesuai dengan perusahaan inginkan.

Dalam operasional organisasi dimana ia berada, sumber daya manusia sangat diperlukan dimana mereka merupakan sumber daya yang penting bagi usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja, kesesuaian, dan perilaku karyawan perusahaan saat

ini menentukan keberhasilannya (R. Ariansyah, 2019). Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam proses kemajuan dan pengembangan perusahaan untuk mengelola semua kegiatan dan peraturan yang diterapkan oleh sistem perusahaan (A. Mujiati and D. Andriani, 2022). Namun, di setiap perusahaan akan selalu ada fenomena yang disebabkan oleh perilaku karyawan yang sangat sulit dicegah dan secara langsung atau tidak langsung mengganggu perusahaan yang awalnya berfungsi dengan baik. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang sangat sulit dicegah adalah keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*).

*Turnover intention* adalah keadaan karyawan yang memiliki niat atau pola perilaku sadar untuk mencari pekerjaan alternatif di perusahaan yang berbeda (G. S. Hallo and Y. E. P. Dewi, 2022). Tingginya tingkat turnover yang terjadi pada perusahaan bukanlah suatu kebetulan, melainkan karena dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dari sudut pandang karyawan tidak sesuai untuk melanjutkan pekerjaannya (S. Medysar, F. Asj'ari, and S. Samsiyah, 2019). Faktor yang kurang pas tersebut biasanya dirasakan karyawan terkait peraturan perusahaan yang terlalu ketat dan beban kerja yang diberikan terlalu berat. Karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari perusahaan ditandai dengan adanya absensi yang meningkat, kinerja yang menurun, perilaku karyawan dan malas bekerja. Menurut M. A. Lahat and A. S. Marthanti (2021) hilangnya sumber daya manusia yang berharga akibat pergantian yang tinggi berdampak negatif bagi organisasi.

PT. ABC di Trosobo-Sidoarjo, perusahaan ini bergerak dibidang jasa penyediaan material dan perawatan mesin industri. Berdasarkan observasi awal dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan *Human Resource Development* (HRD) PT. ABC mengalami *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi, hal ini dikarenakan beberapa karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan yang dimana karyawan merasa kekhawatiran atas pengembangan karir dimasa depan, dan perusahaan sering merekrut karyawan baru yang berpengalaman dan berkualitas di bidangnya untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Ini juga dapat menciptakan ketidakamanan kerja bagi karyawan karena mereka merasa tidak aman dan takut harus bersaing dengan karyawan baru. Ada fenomena lain yang ditemukan peneliti yaitu Karyawan merasa beban kerja terlalu berat dimana setiap akhir bulan karyawan diharuskan bekerja lebih ekstra menyelesaikan pekerjaannya agar dapat mencapai target perusahaan. Selain itu karyawan merasa tertekan dengan peraturan perusahaan yang terlalu ketat dan selalu ditempatkan di situasi atau kondisi ruang pekerjaan yang bising dan banyak polusi dari mesin-mesin perusahaan yang beroperasi oleh karena hal tersebut dapat menimbulkan rasa stres pada karyawan dalam pekerjaannya. Kejadian ini memicu emosi yang tidak stabil, cemas, tegang, keinginan untuk sendiri, dan perasaan gugup dimana semua perasaan tersebut dapat menimbulkan keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan pada karyawan. Tingkat *turnover* karyawan dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT. ABC Thn 2019-2022

Tahun	Jumlah Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Akhir	Presentase
2019	37	12	12	37	32,43%
2020	37	10	8	39	21,62%
2021	39	22	15	46	38,46%
2022	46	12	6	52	13,04%

Sumber: PT. ABC , data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan data tersebut, presentase *turnover* karyawan pada tahun 2019 32,43% pada tahun 2020 menurun sehingga menjadi 21,62% dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan menjadi sebesar 38,46% kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan kembali sebesar 13,04%. Dalam hal ini, ketidakstabilan organisasi dapat dilihat dari jumlah karyawan yang masuk dan keluar pada PT. ABC selama empat tahun terakhir, artinya angka tersebut terus meningkat. Intensi *turnover* yang sangat tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan dalam beberapa hal, termasuk dari manajemen waktu dan sumber daya hingga produktivitas karyawan (N. W. S. Pratiwi, 2019). Dengan memperhatikan hal tersebut diharapkan dapat menemukan apa yang menjadi penyebab niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dan kemudian ditemukan solusi untuk meminimalkan jumlah tersebut.

G. S. Hallo and Y. E. P. Dewi (2022) mengatakan penyebab tingginya karyawan berpindah pekerjaan (*turnover*) biasanya diakibatkan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) saat bekerja di perusahaan. Istilah ketidakamanan dalam konteks ini tidak mengacu pada keselamatan kerja, tetapi ada rasa khawatir akan kehilangan pekerjaan. Dimana pekerja khawatir bagaimana akan keberlanjutan pekerjaannya di masa depan, karyawan yang merasa *job insecurity* akan mempengaruhi kondisi psikologis apabila mereka merasa tidak aman dalam bekerja secara terus menerus maka akan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). *Job insecurity* adalah kekhawatiran umum atau perasaan tidak aman tentang adanya ketidakamanan kerja di masa depan dalam konteks stabilitas pekerjaan, pengembangan karir dan pendapatan yang berkurang, menyebabkan stres dan ketidakamanan (D. Novita and P. P. Dewi, 2021). Sverke dalam N. K. Agustini and G. I. S. Diputra (2021) mengatakan bahwa *job iinsecurity* memiliki efek negatif seperti penurunan produktivitas, melemahnya komitmen organisasi, dan mengurangi semangat kerja karyawan, sementara dalam jangka panjang memiliki efek seperti peningkatan *turnover*, gangguan pada tingkat fisik dan mental, serta menurunnya produktivitas kerja karyawan.

*Turnover intention* tidak disebabkan oleh *job insecurity* pada pekerjaan, namun juga ada faktor lain seperti tekanan kerja (*stres kerja*). *Stres kerja* yang berlebihan bisa menyebabkan keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention* (Z. Fauziah, A. A. P. Agung, 2021). Mangkunegara mengatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (R. Desvarani and S. Tamami, 2019). Ketika seseorang mengalami tugas atau beban yang sulit tetapi tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, stres terjadi dan tubuh

merespons ketidakmampuan orang tersebut untuk mengatasi tugas tersebut (D. Astuti, D. Hasanah, S. Silitonga, and S. Anggiani, 2022). Dimana pekerja dituntut untuk bekerja secara maksimal dan cepat dalam menuntaskan pekerjaan. Dikarenakan tidak semua karyawan memiliki pemahaman yang sama tentang teknologi, terdapat beberapa ekspansi industri di era modern saat ini yang menimbulkan stres di tempat kerja (E. Wulanfitri, S. Sumartik, and L. Indayani, 2020).

Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini S. Medysar, F. Asj'ari, and S. Samsiyah (2019) yang bertujuan untuk menguji pengaruh job insecurity terhadap niat keluar melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai angkutan umum. Malidas Sterilindo di Sidoarjo. Konsekuensi stres kerja ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar. Namun berbeda dengan hasil penelitian D. Astuti, D. Hasanah, S. Silitonga, and S. Anggiani (2022) yang memiliki hasil stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Upaya perusahaan untuk mengurangi stres kerja yaitu perusahaan mengevaluasi peraturan yang mempengaruhi timbulnya stres kerja di kalangan karyawan dan mengurangi keinginan karyawan untuk berganti pekerjaan.

Selain stres kerja, penelitian lain tentang job insecurity yang dilakukan R. Desvarani and S. Tamami (2019) menguji pengaruh job insecurity, job satisfaction, dan job stress terhadap niat keluar di PT. BPR. Ditunjukkan bahwa hasil analisis variabel job insecurity berpengaruh signifikan terhadap niat keluar. Namun bertolak belakang dengan A. S. Chalim (2018) penelitian yang meneliti Job Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction terhadap Turnover Intention: Studi Kasus Dosen Pendaftar Baru di Perguruan Tinggi Swata Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Yang menemukan hasil job insecurity tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Karyawan akan cenderung memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan karena merasa ketidakamanan di dalam organisasi tetapi karyawan lebih memilih bertahan dan bekerja di dalam perusahaan walaupun mereka merasa terancam.

Inkonsistensi dari penelitian-penelitian terdahulu yaitu tidak konsisten pada variabel *job insecurity* dan *stres kerja* sehingga peneliti menambahkan indikator baru, agar mendapatkan hasil yang konsisten upaya dapat digunakan untuk kebutuhan penelitian selanjutnya. Peneliti memilih lokasi ini karena perusahaan yang bersangkutan secara konsisten menjunjung tinggi keamanan karyawan sehingga dapat mengelola keseimbangan ketidakamanan dan stres kerja di dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan ini dianggap cocok oleh peneliti untuk dijadikan objek penelitian karena menurut peneliti turnover intention karyawan merupakan hal yang sangat dihindari perusahaan yang sebagaimana akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan baik secara langsung atau tidak. Terkait penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Turnover Intention: Linking Job Insecurity, Stres Kerja At Maintenance Replace Industri*".

Tujuan peneliti yaitu untuk mengetahui dampak *job insecurity* terhadap *turnover intention*, *stres kerja* terhadap *turnover intention* serta *job insecurity* dan *stres kerja*

berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. ABC . Dan diharapkan setelah itu dapat menemukan solusi sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover* pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu pengaruh *job insecurity* dan *stress kerja* terhadap niat *turnover intention* karyawan. Kemudian pertanyaan peneliti yang diajukan adalah:

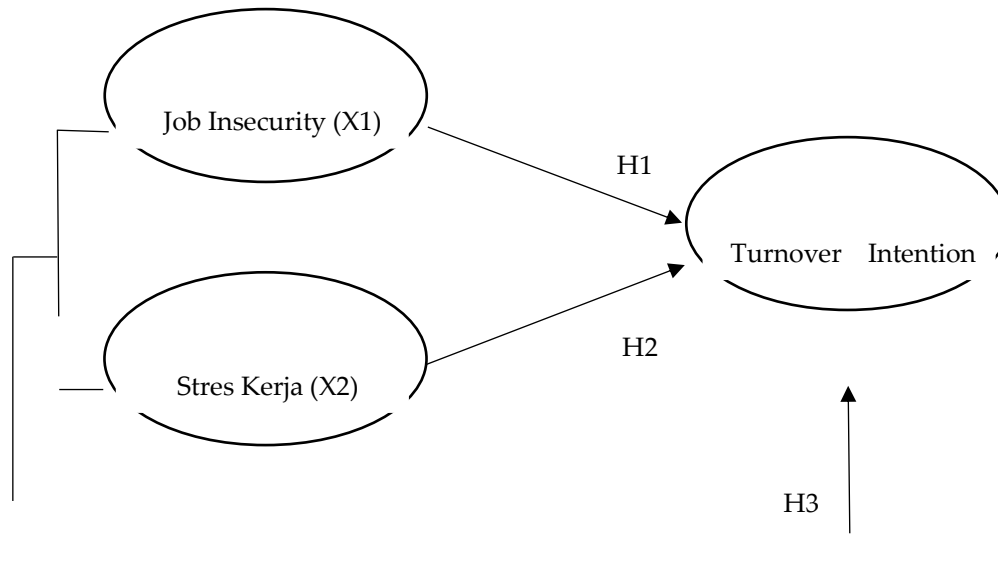
1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. ABC ?
2. Apakah *stress kerja* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. ABC ?
3. Apakah *job insecurity* dan *stress kerja* secara kesamaan berpengaruh terhadap *turnover intention*?

Untuk penelitian ini, kategori SDG yang dipilih oleh peneliti sudah sesuai yaitu. kategori kedelapan, yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang adil dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua. Peneliti memilih kategori SDGS kedelapan ini karena penelitian ini berjudul *Turnover Intention: Linking Job Insecurity, Stres Kerja At Maintenance Replace Industri* dimana perusahaan harus memberikan karyawannya pekerjaan yang layak agar karyawan tidak berniat keluar dari perusahaan untuk menciptakan satu tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta dapat membangun ekonomi sumber daya manusia yang adil dan berkelanjutan.

### Metode Penelitian

Jenis penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini hanya terdiri dari karyawan PT. Mega Prakarsa Indonesia yang berlokasi di Kecamatan Trosobo, Sidoarjo dan memiliki total 52 karyawan. Metode pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner dengan skala likert lima pilihan. Sumber data utama penelitian ini berasal dari wawancara, penyebaran kuesioner dan observasi langsung di lapangan. Sumber data sekunder, yang dapat berupa profil perusahaan, data karyawan dan *turnover* karyawan. Teknik penelitian ini adalah non-probability sampling dengan menggunakan metode sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. SPSS Versi 26 digunakan untuk metode analisis, dan peneliti menggunakan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas) dan regresi linier berganda (uji t, uji f, koefisien determinasi/R<sup>2</sup>) sebagai analisis data.

## Kerangka Konseptual



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

### Hipotesis

H1 : Job Insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention

H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention

H3 : Job Insecurity dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention

### Definisi Operasional

Definisi operasional variabel di dalam penelitian ini memiliki fungsi untuk mengetahui definisi variabel yang akan diteliti, selanjutnya digunakan dalam kuisioner penelitian dan kemudian dilakukan analisis guna pengujian hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini.

Definisi operasional dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Job Insecurity (X1)*

*Job Insecurity* merupakan rasa kekhawatiran atau rasa tidak berdaya yang dirasakan karyawan untuk mempertahankan kondisi dan situasi yang terancam.

2. *Stres Kerja (X2)*

*Stres kerja* merupakan suatu perasaan tertekan atau menekan yang dialami karyawan diakibatkan beban kerja dan hambatan-hambatan dalam pekerjaan.

4. *Turnover Intention (Y)*

*Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela dimana mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik.

### Indikator Penelitian

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. *Job Insecurity*

Indikator yang digunakan untuk mengetahui *job insecurity* yaitu I. Priyana, V. Permanawati, and S. Saberina, (2022): arti pekerjaan bagi karyawan, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman negatif kemungkinan terjadinya yang berdampak pada kinerja karyawan, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa, ketidakberdayaan.

## 2. *Stres Kerja*

N. W. S. Pratiwi (2019) mengatakan adapun indikator stres kerja secara umum yaitu: konflik peran, beban kerja, waktu kerja.

## 3. *Turnover Intention*

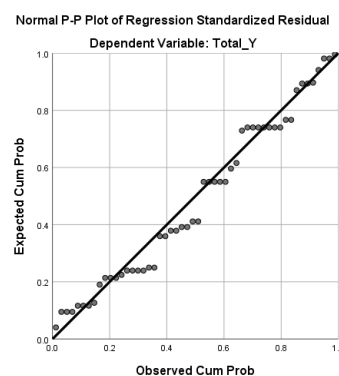
S. Ridho and Abd. R. Syamsuri (2019) Indikator turnover intention yang digunakan dalam penelitian ini adalah: pikiran untuk keluar dari perusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, adanya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas diketahui dengan melihat sebaran titik-titik pada garis diagonalnya. *Normal Probability Plot*.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Dari grafik diatas, hasil uji normalitas penelitian ini dapat dilihat dari sebaran titik-titik pada grafik tersebut. Plot regresi P-P normal dari residu standar. Berdasarkan diagram plot P-P normal, arah titik-titik mengikuti garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas ditampilkan berdasarkan nilai total variance inflation factor (VIF) jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolienaritas, dan ketika nilai toleransi kolienaritas mencapai 0,01 maka tidak terjadi multikolienaritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolienaritas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

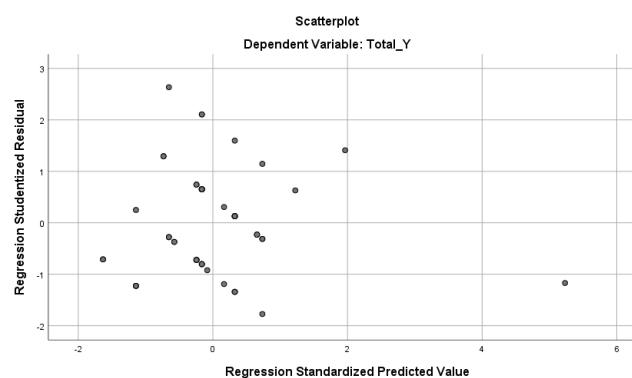
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.363	3.908		4.443	.000		
Job Insecurity	.302	.091	.349	3.303	.002	.842	1.188
Stres Kerja	.361	.073	.521	4.924	.000	.842	1.188

a. Dependent Variable: Total\_Y

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil uji multikolienaritas dapat dilihat dari total variance inflation factor (VIF) dan nilai toleransi kolienaritas. Nilai toleransi kolienaritas variabel job insecurity (X1) sebesar 0,842 diatas 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,188 < 10. Walaupun variabel stres kerja (X2) juga memiliki nilai toleransi kolienaritas 0,842 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF 0,842 < 10. Berdasarkan hasil uji multilinearitas, kedua variabel independen tersebut tidak menunjukkan gejala multilinearitas pada model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditentukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dengan residualnya. Penelitian ini menggunakan metode grafik *scatter plots* pada uji heteroskedastisitas.



**Gambar 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari plot tersebut digunakan dispersi untuk hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini. Gejala heteroskedastisitas tidak boleh terbentuk dalam model regresi, karena hal ini merupakan penyimpangan dari asumsi klasik. Berdasarkan hasil diagram distribusi data tidak terbentuk gejala heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat kesamaan variasi dari residual pengamatan.

### Hasil Regresi Linear Berganda

#### a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Untuk dapat mengetahui Uji-t dapat dilihat dari tabel koefisien, jika nilai  $\text{sig} < 0.05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh variabel X berpengaruh terhadap Y.

**Tabel 3.** Hasil Uji Parsial (Uji t)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.363	3.908		4.443	.000
	<i>Job Insecurity</i>	.302	.091	.349	3.303	.002
	Stres Kerja	.361	.073	.521	4.924	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Hasil tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh job insecurity (X1) terhadap turnover intention (Y) sebesar  $0.002 < 0.05$  dan nilai t hitung sebesar  $3.303 > t_{\text{tabel}} 2.009$ , sehingga disimpulkan H1 diterima. Hal ini berarti job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Variabel stres kerja (X2) menunjukkan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung sebesar  $4.924 > t_{\text{tabel}} 3.183$ , sehingga keputusan yang diambil adalah H2 diterima. Hal ini berarti bahwa *stres kerja* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

#### b. Uji Simultan (Uji f)

Untuk mengetahui uji f dapat dilihat pada tabel anova, cara menentukannya yaitu jika nilai  $\text{sig} < 0.05$  atau  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA <sup>a</sup>		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.696	2	13.848	28.576	.000 <sup>b</sup>
	Residual	23.746	49	.485		
	Total	51.442	51			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Hasil uji f memperlihatkan nilai f sebesar  $28.576 > 3.183$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.005$  sehingga keputusan yang diambil adalah H3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* (X1) dan *Stres Kerja* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 <sup>a</sup>	.538	.520	.696	1.976

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan output diatas diketahui dilai R square sebesar 0.538. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel *job insecurity* (X1) dan *stres kerja* (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y) adalah sebesar 53,8%, sedangkan sisanya  $100\% - 53,8\% = 46,2\%$  dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Hasil menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada karyawan PT. ABC menemukan bahwa indikator pentingnya pekerjaan bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait pekerjaan, tingkat minat individu terhadap kemungkinan, dan ketidakberdayaan setiap peristiwa. Variabel *job insecurity* adalah faktor utama di balik *turnover intention* di perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan ketika karyawan bagian sales marketing berhasil membuat promosi yang baik serta mendapatkan customer yang banyak sehingga dapat mencapai target perusahaan tetapi perusahaan tidak mengapresiasi pencapaian karyawan tersebut dengan baik seperti memberikan kenaikan gaji atau bonus itu membuat karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan, dan bukti lain seperti karyawan baru dibagian machining yang sedang melakukan proses bubut untuk membuat komponen peralatan mesin disitu atasan

perusahaan melihat hasil pengerjaan karyawan baru dimana lebih bagus daripada karyawan lama hal tersebut membuat karyawan lama dibagaimacining merasa insecure. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian D. Karina, R. Rakhmawati, and M. Z. Abidin (2018) yang hasilnya menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention**

Hasil berikutnya menemukan bahwa *stres kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penyebaran kuisioner dari karyawan PT. ABC diperoleh bahwa indikator beban kerja dan waktu kerja pada variabel stres kerja menjadi faktor utama yang paling dominan dalam tingkat turnover intention karyawan. Hal ini dapat dibuktikan Ketika karyawan bagian mekanik sedang bertugas keluar perusahaan untuk memperbaiki mesin produksi di perusahaan A yang dimana batas pengerjaannya harus selesai di hari itu tetapi perusahaan memberikan pekerjaan tambahan secara mendadak dimana batas pengerjaan perbaikan mesin perusahaan B sama dihari itu, hal tersebut membuat karyawan merasakan beban kerja akibat tugas dan target perusahaan, dan bukti lain ketika hari sabtu waktu istirahat seluruh karyawan pukul 10.00 sampai 10.20 menurut mereka waktu istirahat sangat sebentar tidak cukup untuk makan dan bersantai mengobrol dengan rekan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh H. Margareta and I. G. Riana (2020) yang hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi niat untuk keluar.

### **Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention**

Hasil penelitian menemukan bahwa job insecurity dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention. Berdasarkan penyebaran kuisioner pada karyawan PT. ABC bahwa indikator pikiran untuk keluar dari perusahaan dan keinginan mencari lowongan pekerjaan lain pada variabel turnover intention menjadi faktor utama dalam peningkatan turnover intention pada perusahaan. Hal tersebut dibuktikan oleh karyawan baru dibagian machining yang sedang melakukan proses bubut untuk membuat komponen peralatan mesin disitu atasan perusahaan melihat hasil pengerjaan karyawan baru dimana lebih bagus daripada karyawan lama hal tersebut membuat karyawan lama dibagaimacining merasa insecure dan bukti lain yaitu karyawan bagian mekanik sedang bertugas keluar perusahaan untuk memperbaiki mesin produksi di perusahaan A yang dimana batas pengerjaannya harus selesai di hari itu tetapi perusahaan memberikan pekerjaan tambahan secara mendadak dimana batas pengerjaan perbaikan mesin perusahaan B sama dihari itu, hal tersebut membuat karyawan merasakan beban kerja akibat tugas dan target perusahaan, apabila ketidakamanan kerja dan stres kerja dirasakan oleh karyawan secara bersamaan maka akan menyebabkan timbul pikiran untuk meninggalkan pekerjaan atau mencari lowongan kerja baru yang lebih baik dari pekerjaan sekarang. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh R. Desvarani and S. Tamami (2019) yang hasilnya job insecurity dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. ABC. Sementara itu hasil penelitian ini diketahui bahwa stres kerja lebih dominan mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan, sehingga semakin meningkatnya stres kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi tingkat *Turnover Intention* pada perusahaan.

Saran dari hasil penelitian ini di antaranya untuk mencegah *job insecurity* pada karyawan PT. ABC, perusahaan harus menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan aman serta memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi dalam bentuk kenaikan gaji atau bonus, mis. B. untuk pencapaian tujuan perusahaan yang tepat, sehingga karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Untuk mencegah *stres kerja* maka sebaiknya pimpinan memberikan tugas pada karyawan yang sesuai dengan porsinya serta memberikan waktu istirahat yang cukup agar karyawan tidak ada rasa tertekan dalam bekerja. Untuk meminimalkan dan mencegah terjadinya *turnover intention* sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawannya serta memberikan dorongan motivasi pada karyawan hendaknya lebih ditingkatkan. Karena dengan itu dapat menurunkan terjadinya *turnover intention*. Penelitian ini hanya menguji *job insecurity* dan *stres kerja* terhadap *turnover intention*. Dengan demikian bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* seperti : kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja serta di harapkan dapat memperluas objek penelitian, sehingga memberikan pandangan yang lebih dan dapat di implementasikan secara umum.

## Daftar Pustaka

- Agustini, N. K., & Diputra, G. I. S. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Intention to Quit Karyawan Hotel. *Jurnal Manajemen*, 1(3), 10.
- Ariansyah, R. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Intention to Quit Karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi. *Open Science Framework*, preprint. <https://doi.org/10.31219/osf.io/7v5x3>
- Astuti, D., Hasanah, D., Silitonga, S., & Anggiani, S. (2022). Peran Employee Engagement Sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *JJSDM*, 5(3), 13. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i3.20383>
- Binaefsa, D. H. P., & Mahfaza, A. (2022). Perancangan dan Implementasi Sistem Informasi Pemeliharaan dan Perbaikan Mesin (SIMPAN) pada PT. G+D Indonesia. *Jurnal Sistem Informasi*, 3.
- Chalim, A. S. (2018). Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic

- Universities in East Java Province, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 199. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v6i2.284>
- Desvarani, R., & Tamami, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam. *GEMA Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 11(1), 70–77. <https://doi.org/10.47768/gema.v11i1.16>
- Fauzi, A. R., & Ubaidillah, H. (2023). Work Stress, Work Environment and Compensation on Job Satisfaction with Motivation as an Intervening Variable in Mineral Water Distributor Company. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 21. <https://doi.org/10.21070/ijins.v21i.756>
- Fauziah, Z., Agung, A. A. P., & Salain, P. P. P. (2021). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Seluruh Karyawan PT. Andika Mitra Jaya Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 9.
- Hallo, G. S., & Dewi, Y. E. P. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek. *Coopetition Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 335–344. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i2.1574>
- Karina, D., Rakhmawati, R., & Abidin, M. Z. (2018). *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia Vol. 1. No.1. Maret 2018 Hal: 62-72. Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(1).
- Lahat, M. A., & Marthanti, A. S. (2021). The Effect of Work Engagement and Work Stress on Job Satisfaction and Their Impact on Turnover Intention of Gojek Partners in Jakarta. *IJOMAS International Journal of Social Management Studies*, 2. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i6.79>
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1149. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p17>
- Medysar, S., Asj'ari, F., & Samsiyah, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo. *Majalah Ekonomi*, 24(2), 194–203. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol24.no2.a2065>
- Mujiati, A., & Andriani, D. (2022). Effect of Quality of Work Life, Job Insecurity and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Academic Open*, 7. <https://doi.org/10.21070/acopen.7.2022.2790>
- Novita, D., & Dewi, P. P. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Intention to Leave Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(3), 9.
- Pratiwi, N. W. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung. *Jurnal Manajemen*, 15.
- Priyana, I., Permanawati, V., & Saberina, S. (2022). Turnover Intention yang Dipengaruhi oleh Job Insecurity dan Job Motivation. *EQIEN - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 52–56. <https://doi.org/10.34308/eqien.v9i1.307>
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan

Karir dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Applied Management Studies*, 2(2).

Ridho, S., & Syamsuri, Abd. R. (2019). Analisis Pengaruh Job Insecurity dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Informatika*, 6(1), 73–81. <https://doi.org/10.36987/informatika.v6i1.739>

Wulanfitri, E., Sumartik, S., & Indayani, L. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Lumina Packaging. *JBMP Jurnal Bisnis Manajemen Dan Perbankan*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v6i1.425>