

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *JOB STRESS* TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION*  
(Studi Pada *Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung*)**

**Vika Audina  
Tatang Kusmayadi**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention*. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan sampel dengan jumlah responden sebanyak 42 orang. Analisis dan pengujian hipotesis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, dan *job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

**Kata kunci :** *Job Insecurity, Job Stress, Turnover intention*

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi tentu terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri. Disisi lain, perusahaan perlu untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*employee movement*). Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah sedemikian bagus dapat dirusak, baik langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. (Hidayati dan Trisnawati, 2016).

Keinginan untuk pindah kerja merupakan salah satu masalah yang dihadapi setiap organisasi berkaitan dengan sumber daya manusia. Tingkat keinginan untuk pindah kerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi mengalami masalah dalam hal mempertahankan karyawan dalam organisasi. Hal ini akan menjadi dampak negatif apabila karyawan tersebut memiliki keahlian khusus, berpotensi tinggi dan berperan penting dalam jalannya operasional organisasi. (Ozer dan Gunluk, 2010).

Perputaran karyawan (*turnover*) adalah pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi. Angka perputaran yang tinggi mengakibatkan bengkaknya biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan. Dengan demikian bila tingkat *turnover* terlalu besar atau melibatkan pekerja yang berharga, maka dapat

menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektivitas organisasi. (Robbins dan Judge, 2008:38). *Turnover* atau perputaran tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah bagi perusahaan atau organisasi. *Turnover intention* karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. (Nasution, 2009).

Banyak faktor yang dapat menyebabkan timbulnya keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*), salah satu faktornya adalah ketidakamanan kerja (*Job insecurity*). Sebelum itu Anoraga (2014) mendefinisikan tentang persyaratan agar karyawan mempunyai rasa aman di dalam pekerjaannya adalah suasana kerja itu dirasakan sebagai suasana tanpa ancaman, ancaman bahwa sebagai karyawan tidak akan dipecat semena-mena tanpa alasan yang masuk akal, juga suasana dimengerti oleh atasan.

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam. Ketidakamanan kerja dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. (Kekesi dan Collins, 2014).

Variabel lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja (*job stress*) yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti beban kerja yang dirasakan karyawan terlalu berat, kerjasama tim yang kurang kondusif dan adanya tekanan dari atasan. Jika karyawan yang mengalami stres dalam pekerjaannya, maka dapat menimbulkan niatnya untuk keluar dari perusahaan. (Negara dan Dewi, 2017). Secara sederhana stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Jadi sebenarnya ada dua faktor utama yang berkaitan langsung dengan stres, yaitu perubahan dalam lingkungan dan diri manusianya sendiri. (Anoraga, 2014:108-109).

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention*. Beberapa hasil penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Menurut penelitian Negara dan Dewi (2017), Septiari dan Ardana (2016) menyatakan bahwa

ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Namun berbeda dengan penelitian yang dikemukakan oleh Nur Wening (2005), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *job insecurity* secara signifikan negatif tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Wisantyo dan Madiistriyanto (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* tetapi tidak signifikan. Dan menurut Hasanah dan Suharnomo (2016) menyatakan bahwa stres kerja karyawan berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* karyawan apabila dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Dan menurut Raman *et al* (2013) membuktikan bahwa stres kerja bukan sebagai faktor penyebab perputaran (*turnover*) yang bertentangan dengan beberapa peneliti global.

## **2. SURVEY LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **2.1 *Job Insecurity***

Kang *et al* (2012) menganggap ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Ketidakamanan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu kognitif dan afektif. Ketidakamanan kerja kognitif merupakan pikiran tidak aman dari seorang karyawan sedangkan rasa tidak aman yang dialami karyawan saat berkerja merupakan ketidakamanan kerja afektif. (Dewe *et al*, 2012).

Konsep *job insecurity* dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), sebagai ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Berdasarkan konsep tersebut Ashford *et al* (2001) menyatakan bahwa *job insecurity* mencerminkan serangkaian pandangan individu tentang kemungkinan timbulnya peristiwa negatif pada pekerjaan. Perubahan negatif yang terjadi pada aspek pekerjaan dan mengancam keseluruhan pekerjaan, membuat keyakinan atau komitmen organisasional karyawan menjadi lemah dan terjadi penolakan atas nilai dan tujuan organisasi.

Beberapa pandangan tentang *job insecurity* memperkuat definisi yang telah dikemukakan sebelumnya. Green (2003) *job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau

ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Ito dan Brotheridge (2007), mendefinisikan *job insecurity* sebagai jumlah ancaman yang diterima pegawai terhadap fitur pekerjaan mereka. De Cuyper *et al* (2010) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Indikator variabel ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dapat di kemukakan sebagai berikut (Ashford *et al*, 2001) ) adalah sebagai berikut:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu.

Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan.

2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.

Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.

4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

## 2.2 *Job Stress*

Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Beberapa pandangan tentang Stres kerja (*job stress*) dikemukakan Mangkunegara (2013:157) adalah perasaan tertekan yang dialami

karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Putra dan Wibawa (2014) memberikan gambaran stres kerja di lihat dari kondisi eksternal. Stres kerja (*job stress*) adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Sejalan dengan pandangan tersebut, Septiari dan Ardana (2016) mengatakan stres kerja (*job stress*) sebagai suatu tekanan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya, yang bersumber dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan tersebut.

Indikator variabel stres kerja (*job stress*) menurut Rivai (2008:516), adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan.

Merupakan beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang melebihi batas kemampuannya dan melebihi tanggung jawab pekerjaan tersebut.

2. Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Merupakan tekanan atau desakan terhadap karyawan terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai.

Merupakan respon dari atasan langsung terhadap pekerjaan yang dibutuhkan oleh karyawan. Indikator ini diukur dari umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai.

4. Tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab.

Merupakan keterbatasan wewenang yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walau tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab.

5. Berbagai bentuk perubahan dalam organisasi.

Merupakan dinamika yang terjadi pada organisasi tempat karyawan berada. Indikator ini diukur tentang adaptasi dengan setiap perubahan yang ada di organisasi

### 2.3 *Turnover Intention*

Pasewark dan Strawser (1996) mendefinisikan keinginan berpindah kerja mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Abdillah (2012) menyatakan *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 dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja. Menurut Harnoto (2002:2) dalam Wardani dkk (2014), *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan ini akan mendorong terjadinya *turnover* karyawan. Green *et al* (2013) menyatakan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan sedikit banyak ditentukan berdasarkan sikap emosional mereka.

Indikator variabel *turnover intention* menurut Jehanzeb *et al* (2013) diantaranya adalah :

1. Pikiran untuk keluar.

Merupakan situasi di dalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan.

2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain.

Merupakan ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga memicu keinginan dari karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lain.

3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi masa mendatang.

Merupakan adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

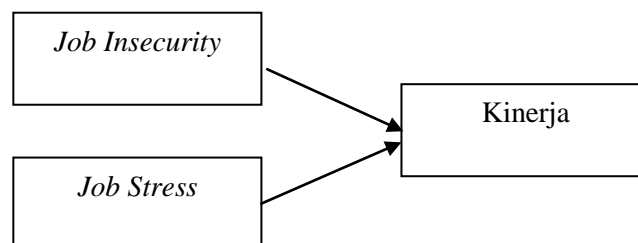
## 2.4 Pengembangan Hipotesis

### Hubungan *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *Turnover Intention*

*Job Insecurity* adalah kekhawatiran atas keselamatan karyawan dalam melanjutkan pekerjaan mereka di perusahaan, kondisi ini akan berdampak atau mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan terhadap organisasi. Dampak lebih lanjut adalah karyawan akan mencari alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan. (Rusyandi, 2016), dan menurut Wardani dkk (2014) ada pengaruh *job insecurity* yang terdiri dari kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir dan pusat pengendalian secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan. Hanafiah (2014), Yanita dan Masdupi (2014) menyatakan ada pengaruh antara ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja. Dengan demikian semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Pandangan tersebut diperkuat oleh penelitian Septiari dan Ardana (2016) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan Negara dan Dewi (2017) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hidayati dan Trisnawati (2016), Amany (2016) dari hasil analisa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan *turnover intention* yang berarti stres kerja berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention*. Menurut Khaidir (2016) variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Mengacu pada review literatur di atas maka kerangka analisis yang diajukan seperti yang tercantum pada gambar berikut



**Gambar 1: Model Kerangka Analisis**

Berdasarkan kerangka analisis, dapat dikemukakan hipotesis penelitian berikut:

H1: *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

H2: *Job Stress* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

### 3. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini mengkaji mengenai *Job Insecurity* dan *Job Stress* sebagai variabel independen yang akan memprediksi perubahan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu personel staf Lucas group Bandung. . Dalam penelitian ini menggunakan metode survey dalam bentuk penelitian deskriptif dan korelasional. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 subjek. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dan menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Kuesioner *job insecurity* sebanyak 5 item yang diadaptasi dari Nugraha (2010), dan *job stress* 5 item pernyataan yang diadaptasi dari Rivai (2008:516). Serta *turnover intention* 3 item pernyataan yang diadaptasi dari Jehanzeb *et al* (2013).

Kuesioner menggunakan 5 skala Skala likert mulai dari angka 1(Sangat tidak setuju sampai 5 (sangat setuju). Untuk mengkonfirmasi hipotesis yang diajukan, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda

### 4. TEMUAN-TEMUAN

#### 4.1 Profil Responden

**Tabel 4.1. Profil Responden**

Profil	Mayoritas	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Perempuan	33	79
Usia	20 – 30 thn	24	57
Pendidikan	Sarjana	23	55
Masa Kerja	1 – 5 tahun	34	81

Profil responden menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin adalah perempuan, usia antara 20 – 30 tahun, pendidikan terakhir adalah sarjana dengan masa kerja 1 – 5 tahun.



**4.2 Validitas dan Reliabilitas**

Nilai koefisien korelasi *product moment* tiap item dari seluruh pernyataan untuk variabel *job insecurity*, *job stress* dan *turnover intention* yang diujikan, menunjukkan dari seluruh pernyataan *job insecurity* dinyatakan valid, rentang nilai koefisiensi adalah antara 0,473-0,773. Seluruh pernyataan *job stress* dinyatakan valid, rentang nilai koefisiensi adalah antara 0,571-0,738. Seluruh pernyataan *turnover intention* dinyatakan valid, rentang nilai koefisiensi adalah antara 0,603-0,815. Demikian pula untuk uji reliabilitas dengan teknik *cronbach alpha* menunjukkan bahwa variabel *job insecurity*, *job stress* dan *turnover intention* nilai antara 0,795 – 0,854, oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa data memenuhi kriteria reliabel.

**Tabel 4.2. Rata-rata dan Standar Deviasi**

Variabel	Rata-rata	Standar Deviasi
X1	15.9762	3.57149
X2	12.6429	3.24467
Y	9.8571	2.18165

Nilai rata-rata dan simpangan baku variabel-variabel yang diteliti. *job insecurity* memiliki rata-rata tertinggi sebesar 15.9762 dengan simpangan baku yang relatif lebih baik dengan nilai 3.57149 dari variabel lainnya. Nampaknya variabel ini lebih stabil menurut pandangan responden

**4.2 Tanggapan Responden Terhadap *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *Turnover Intention***

**Tabel 4.3. Resume Skor Total Variabel *Job Insecurity***

Pernyataan	Skor	Kriteria
Saya merasa pekerjaan ini memiliki arti penting dalam perkembangan karir	171	Tinggi
Saya merasa terancam mengenai aspek-aspek pekerjaan	110	Sedang
Saya merasa adanya ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi pekerjaan saya	123	Sedang
Saya merasa memiliki kepentingan-kepentingan tertentu mengenai potensi dari setiap peristiwa yang terjadi di dalam perusahaan	154	Tinggi
Saya merasa terancam terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya	113	Sedang
Total	671	
Rata-rata	134,2	Sedang

Secara umum *job insecurity* memiliki skor 134,2 dari 5 pernyataan dan termasuk kedalam kriteria cukup. Dengan pernyataan indikator tertinggi adalah “Saya merasa pekerjaan ini memiliki arti penting dalam perkembangan karir”.

**Tabel 4.4 Resume Skor Total Variabel *Job Stress***

Pernyataan	Skor	Kriteria
Saya merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan	136	Sedang
Saya merasa tertekan atau terdesak terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	141	Tinggi
Saya merasa kurang mendapat umpan balik dari pemimpin tentang pelaksanaan pekerjaan yang memadai	135	Sedang
Saya merasa tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja	119	Sedang
Total	531	
Rata-rata	132,75	Sedang

Secara umum *job stress* memiliki skor 132,75 dari 4 pernyataan dan termasuk kedalam kriteria cukup. Dengan pernyataan indikator tertinggi adalah “Saya merasa tertekan atau terdesak terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

**Tabel 4.5 Resume Skor Total Variabel *Intention Turnover***

Pernyataan	Skor	Kriteria
Saya sering berfikir untuk keluar dari tempat kerja ini	144	Tinggi
Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain	148	Tinggi
Saya akan meninggalkan tempat kerja ini dalam waktu dekat	122	Sedang
Total	414	
Rata-rata	138	Sedang

Secara umum *turnover intention* memiliki skor 138 dari 3 pernyataan dan termasuk kedalam kriteria cukup. Dengan pernyataan indikator tertinggi adalah “Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain

### 4.3 Korelasi Antara Variabel

**Tabel 4.6 Korelasi antar Variabel**

		job insecurity	job stress	turnover intention
Job Insecurity	Pearson Correlation	1	,500**	,569**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	42	42	42
Job Stress	Pearson Correlation	,500**	1	,671**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	42	42	42
Turnover Intention	Pearson Correlation	,569**	,671**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koefisien korelasi untuk *job insecurity* (X1) dengan *turnover intention* (Y) sebesar  $r = 0,569$  dengan tingkat signifikansi sig. ( 2-tailed) bernilai  $0,000 < 0,05$  menunjukkan korelasi adalah signifikan dengan interpretasi sedang. hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *turnover intention* mempunyai hubungan positif

Koefisien korelasi untuk *job stress* dengan *turnover intention* sebesar  $0,671$  dengan tingkat signifikansi sig. ( 2-tailed) bernilai  $0,000 < 0,05$  menunjukkan korelasi adalah signifikan dengan interpretasi kuat. hal ini menunjukkan bahwa *job stress* dan *turnover intention* mempunyai hubungan positif

### 4.4 Pengujian Hipotesis

**Tabel 4.7 Output Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.435	1.198		2.034	.049
	Job insecurity	.190	.078	.311	2.439	.019
	Job Stress	.347	.086	.516	4.040	.000

Berdasarkan output regresi, maka persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,435 + 0,190 X1 + 0,347 X2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dilihat bahwa :

1. Koefisien regresi untuk *Job Insecurity* (X1) adalah 0,190 dan signifikan pada level 0,019 berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis adalah signifikan dengan nilai  $p < 0,05$  demikian hipotesis yang diajukan yaitu *job insecurity* (X1) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dapat dikonfirmasi hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin tinggi *turnover intention*
2. Koefisien regresi dari *Job Stress* (X2) adalah 0,347 dan signifikan pada level 0,000 berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis adalah signifikan dengan nilai  $p < 0,05$  dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu *job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dapat dikonfirmasi hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job stress* maka akan semakin tinggi *turnover intention*

**Tabel 4.8. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square
1	.723 <sup>a</sup>	.523

Dapat diketahui bahwa nilai R square adalah sebesar 0,523 hal ini menunjukkan 52,3% variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity* dan *job stress*. Sedangkan sisanya 47,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti antara lain yaitu *work overload* dan *burnout*

#### 4.5 Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Indikator yang memberikan kontribusi tertinggi dalam *job insecurity* yaitu arti penting pekerjaan dalam perkembangan karir. Penyebab tingginya dapat dikaitkan dengan karakteristik responden. Berdasarkan jenis kelamin responden mayoritas berjenis kelamin wanita, ternyata berdampak kepada *job insecurity*. Wanita lebih cenderung memaksimalkan potensi dan kemampuan diri dalam bekerja sehingga pekerjaannya memiliki arti penting untuk perkembangan karirnya. Pada usia antara 20-30 yang terbilang umur muda memiliki potensi untuk melihat pekerjaan adalah hal penting dalam perkembangan karirnya karena pemikiran akan pekerjaan lebih tinggi untuk mengejar cita-cita dan menambah ilmu. Faktor pendidikan dengan tingkat pendidikan sarjana, maka pekerjaan

akan sangat berarti untuk salah satu program promosi jabatan. Lama bekerja responden antara 0-5 tahun yang terbilang belum lama dan masih memandang pekerjaan yang ia kerjakan sangat berarti

Secara keseluruhan menunjukkan bahwa *job insecurity* di Lucas group diperlihatkan oleh tingkat pencapaian responden berada pada kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa *staff* memiliki rasa ketidakamanan kerja yang moderat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut sejalan dengan Hanafiah (2014) bahwa ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang positif dengan *turnover intention*, adanya ketidakstabilan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan, yang berakibat intensi pindah kerja (*turnover intention*) akan cenderung meningkat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Indikator yang memberikan kontribusi tertinggi dalam *job stress* yaitu desakan waktu. Penyebab tingginya hal itu dapat dikaitkan dengan karakteristik responden. Responden mayoritas berjenis kelamin wanita, ternyata berdampak kepada *job stress*. Wanita lebih cenderung memiliki emosional yang tidak stabil maka saat tertekan atau terdesak terkait waktu dalam pekerjaan mengakibatkan adanya keinginan untuk pindah kerja yang tinggi dan dengan usia responden yang berkisar 20-30 yang terbilang masih muda akan mempengaruhi ketidakstabilan emosi yang berdampak pada stres kerja. Faktor pendidikan yang mayoritas sarjana, akan menambah beban kerja dan menuntut akan pekerjaan selesai dalam waktu yang singkat sehingga dapat mengakibatkan terdesak pada waktu pekerjaan. Status menikah juga berpengaruh terhadap *job stress* dalam desakan waktu bekerja. Jika pekerjaannya tidak selesai maka harus melakukan kerja diluar waktu bekerja atau lembur dan akan mengakibatkan waktu bersama keluarga berkurang dan tidak jarang keluarga akan terabaikan serta mengakibatkan *job*.

Secara keseluruhan menunjukkan bahwa *job stress* di Lucas group diperlihatkan oleh tingkat pencapaian responden berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa *staff* memiliki rasa stres kerja yang sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Qureshi *et al* (2012) menunjukkan stres kerja memiliki

hubungan positif dengan *turnover intention*, dengan meningkatnya stres kerja karyawan maka perputaran niat karyawan akan meningkat.

#### 4.6 Implikasi dan Keterbatasan

Penelitian ini telah mampu membangun model teori tentang nilai-nilai yang terkandung dalam *job insecurity* dan *job stress* dalam kaitannya dengan intensitas *turnover*. Hubungan ketiga variabel penelitian yang dapat digambarkan dari hasil analisis tingkat keeratan hubungan masing-masing variable memiliki hubungan dengan variable lainnya. *job insecurity* dan *turnover intention* memiliki tingkat keeratan yang kuat, searah serta signifikan. Kemudian *job stress* dan *turnover intention* memiliki tingkat keeratan yang kuat, hubungan searah serta signifikan.. Masing-masing variable secara independen memiliki hubungan yang simetris.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang dapat memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang digunakan dalam penelitian ini. Implikasi teoritis dikembangkan untuk memperkuat dukungan beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan tentang *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention* Hasil penelitian sejalan dengan Septiari dan Ardana (2016), Negara dan Dewi (2017) bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan berarti semakin tinggi *job insecurity* maka *turnover intention* karyawan akan semakin tinggi. Sejalan juga dengan hasil penelitian Ajiputra dan Yuniawan (2016) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.. Konsep-konsep teoritis dan dukungan empiris mengenai hubungan antar variabel yang tercermin pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan *job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Implikasi praktis Hasil penelitian ini memberi sumbangan untuk pengambilan keputusan terkait *turnover intention*. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi perusahaan untuk dapat mengontrol tingkat keamanan kerja dan stres kerja karyawan agar mengurangi resiko *turnover* karyawan yang memiliki keahlian dan kompeten dalam bekerja

Studi ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya Penelitian dilakukan hanya pada *staff* dan tidak pada seluruh karyawan di perusahaan Lucas Group sehingga tidak dapat mengeneralisasi seluruh karyawan.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Ajiputra, Yuniawan. 2016. Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal Of Management* Vol 5 No 1 ISSN 2337-3792.
- Amany, Nasir, Dan Idrus. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intentions Staff Auditor Di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada Kap Di Jakarta Dan Bandung). *Jom Fekon* Vol 3 No 1.
- Anoraga, P. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ashford, S.J., C. Lee, & P. Bobko. 1989. Content, Causes, And Consequences Of Job Insecurity: A Theory Based Measure And Substantive Test. *Academy Of Management Journal*. 32 (4): 803- 829.
- Borg, I., & D. Elizur. 1992. Job Insecurity: Correlates, Moderators And Measurement', *International Journal Of Manpower* 13(2), 13 26.
- Cinar, O., Fatih, K., And Imran, A. 2014. The Relationships Among Organizational Cynicism, Job Insecurity And Turnover Intention: A Survey Study In Erzurum/Turkey. *International Strategic Management Conference*, 150(9): 429-437.
- De Cuyper, N., Hans, D.W., Tinne, V.E., And Yasmin, H. 2010. Objective Threat Of Unemployment And Situational Uncertainty During A Restructuring: Associations With Perceived Job Insecurity And Strain. *Journal Of Business And Psychologi*, 25: 75-85.
- Dewi, Wibawa. 2016. Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *E-Journal Manajemen Unud*, Vol 5 No 6 Issn 2302-8912
- Green, F. The Rise And Decline Of Job Insecurity. 2003. Paper To Be Presented At The Esrc Seminar "Work Life And Time In The New Economy", Manchester University. Department Of Economics Discussion Paper, University Of Kent, No. 03,05
- Green, A.E., Elizabeth, A.M., And Gregory, A.A. 2013. Transformational Leadership Moderators The Relationship Between Emotional Exhaustion And Turnover Intention Among Community Mental Health Providers. *Community Mental Health Journal*, 49(4): 373-379.
- Greenhalgh, L., And Rosenblatt, Z. 1984. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy Of Management Review*, 9:3, 438-448.
- Hanafiah, Mohammad. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan Pt. Buma

- Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Journal Psikologi*, 1 (3), Pp: 303-312.
- Hasanah, U.A Dan Suharnomo. 2016. Pengaruh Time Demands Of Work Terhadap Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Harapan Indah, Bekasi). *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi*, 110-120
- Hidayati, N Dan Trisnawati, D. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama. Vol 11 No 1 Issn 1907-7513
- Ismail Hassan. 2015. Job Insecurity, Burnout And Intention To Quit. Job Insecurity, Burnout And Intention To Quit . *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 5:4 Issn 2222-6990
- Ito, Jack Dan Brotheridge Celeste M. 2007. Exploring The Predictors And Consequencess Of Job Insecuritys Components. *Journal Of Managerial Psychology. Emerald Group Publishing*, 22:1 Pp 40-64.
- Jehanzeb, Khawaja, Anwar Rasheed, Dan Mazen F. Rasheed. 2013. Organizational Commitment And Turnover Intentions: Impact Of Employee's Training In Private Sector Of Saudi Arabia. *International Journal Of Business And Management*, 8 (8), Pp: 79-90.
- Kang, D.S., Jeef, G., And Daewon, K. 2012. Reponses To Job Insecurity The Impact On Discretionary Extra-Role And Impression Management Behaviours And The Moderating Role Of Employability. *Journal Carrer Development International*, 17(4): 314-332.
- Ozer, G. & Gunluk, M. 2010. The Effects Of Discrimination Perception And Job Satisfaction On Turkish Public Accountants' Turnover Intention. *African Journal Of Business Management*, 4(8), 1500-1509
- Qureshi, M.I., Raja, A.J., Mehwish, I., Sadia, A., Saeed, L., Imran, N., And Khalid, Z. 2012. Job Stress, Workload, Environment And Employees Turnover Intentions: *Destiny Or Choice. Archives Des Sciences*, 65(8): 230- 241.
- Raman. R., et al. 2013. Use Of Structural Equation Modeling To Empirically Study The Turnover Intentions Of Information Technology Professionals In Pune City. *Indian Journal Of Science And Technology*, Vol 6(12)
- Robbins And Timothy. A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- Rusyandi, D. 2016. Job Insecurity As Moderating Employee Engagement Toward Intention To Quit At Government Bank In Bandung City. *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 5, Issue 05 Issn 2277-8616



- Septiari, N.K Dan I Komang, A. 2016. Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10 Issn: 2302-8912
- Wardani, Shanti Ike, Sutrisno, Dan Rudy Eko Pramono. 2014. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah. *Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Jember (Unej)*. Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa, Pp: 1-7.
- Wening, N. 2005. Pengaruh Ketidak Amanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor. *Volume 9, No.2 Pp: 135-147*
- Wisantyo, N.I Dan Herries. M.2015. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi Pada lembaga pengelola Dana Bergulir Koperasi Dan usaha Mikro, Kecil Dan Menengah). *Jurnal Mix 5:1*