

# Turnover Intention: Linking Job Insecurity, Stres Kerja At Maintenance Replace Industri

Oleh:

Hesty Octaviani

Sumartik

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

April, 2023

# Pendahuluan

*Turnover intention* adalah kondisi pekerja yang dimana mempunyai niat atau kecenderungan yang dilakukan dengan sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaan yang berbeda [1]. Tingginya *turnover intention* yang terjadi pada sebuah perusahaan bukanlah suatu peristiwa kebetulan, tetapi karena memang ada faktor yang mempengaruhinya yang menurut karyawan kurang pas untuk dirinya tetap mempertahankan pekerjaannya di perusahaan tersebut [2]. Hilangnya sumber daya manusia yang berkualitas akibat *turnover* yang tinggi berdampak merugikan organisasi [3].



**Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT. Mega Prakarsa Engineering Indonesia 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 %

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. Mega Prakarsa Engineering Indonesia selama empat tahun terakhir.

# Pendahuluan

*Job insecurity* merupakan keseluruhan kekhawatiran atau rasa tidak aman tentang eksistensi keberlangsungan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan kestabilan pekerjaan, pengembangan karir, dan penurunan penghasilan yang menyebabkan keadaan stres, dan tidak aman [4]. Sverke dalam [5] mengatakan bahwa *job insecurity* 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* [6]. Mangkunegara mengatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya [7]. Ketika seseorang mengalami beban atau tugas berat namun orang tersebut tidak dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan, maka *stres* akan muncul dan tubuh akan merespon ketidakmampuan orang tersebut dalam menghadapi tugas tersebut [8]

# Pendahuluan

## Reserch Gap

Penelitian yang dilakukan [2] menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo. Namun berbeda dengan hasil penelitian [8] yang memiliki hasil stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Selain stres kerja, penelitian lain tentang job insecurity yang dilakukan [7] menemukan bahwa hasil job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Namun bertolak belakang dengan penelitian [9] job insecurity tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention.

## Novelty

Inkonsistensi dari penelitian-penelitian terdahulu yaitu tidak konsisten pada variabel *job insecurity* dan *stres kerja* sehingga peneliti menambahkan indikator pada variabel tersebut, 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.

# Pendahuluan

## Pertanyaan Peneliti

Adakah pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*



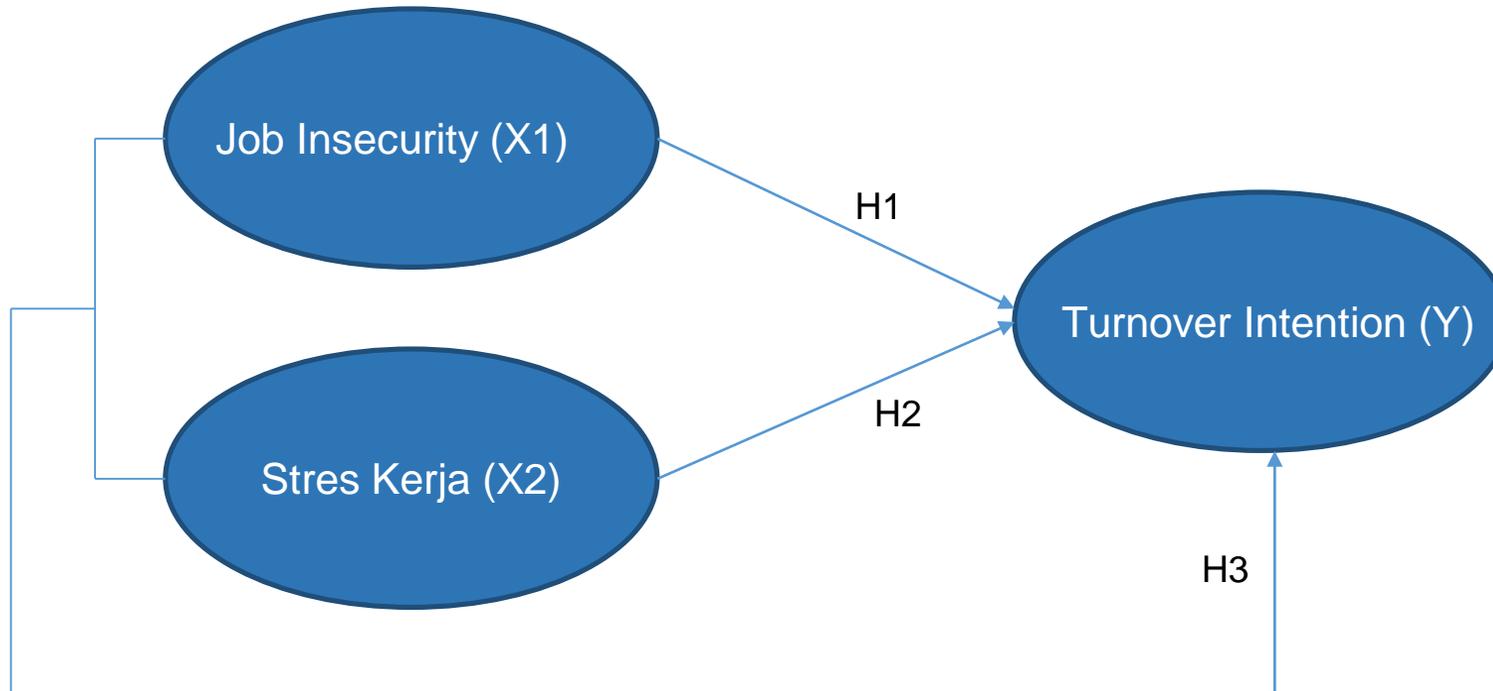
## Rmusan Masalah

Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention

## Kategori SDGS

Penelitian ini termasuk dalam kategori SDGs ke 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi

# Kerangka Konseptual



# Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT. Mega Prakarsa Indonesia yang berlokasi di daerah Trosobo, Sidoarjo dengan total 52 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuisisioner dengan menggunakan skala likert lima pilihan jawaban. Sumber data primer diperoleh pada penelitian ini didapat melalui wawancara, penyebaran kuisisioner dan observasi langsung ke lapangan. Sumber data skunder yang di dapat berupa profile perusahaan, data jumlah karyawan dan jumlah turnover karyawan. Teknik penelitian ini yaitu menggunakan non-probability sampling dengan metode sampel jenuh yang dimana semua anggota dari populasi dijadikan sebagai sampel. Metode analisis menggunakan SPSS versi 26. Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas) dan regresi linear berganda (uji t, uji f, koefisien determinasi/R<sup>2</sup>).

## Teknik Pengumpulan data

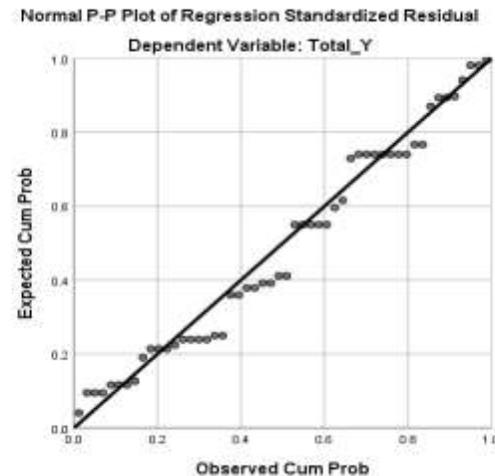
Teknik pengmpulan data pada peneltian ini berupa kuisisioner yang disebar secara langsung pada karyawan. Dalam penelitian ini semua jawaban dapat diukur dengan skala likert.

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

# Hasil dan Pembahasan

## 1. Uji Asumsi Klasik a. Uji Normalitas

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



Dari grafik diatas hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat dari pesebaran titik-titik pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual. Berdasarkan grafik Normal P-P Plot, arah titik-titik mengikuti garis diagonalnya, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pada asumsi normalitas terpenuhi.

# Hasil dan Pembahasan

## b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilihat berdasarkan melihat total nilai Variance Inflation Factor (VIF), apabila nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai Collinearity Tolerance mencapai 0.01 maka tidak terjadi multikolinearitas.

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
	Job Insecurity	.361	.073	.521	4.924	.000	.842	1.188

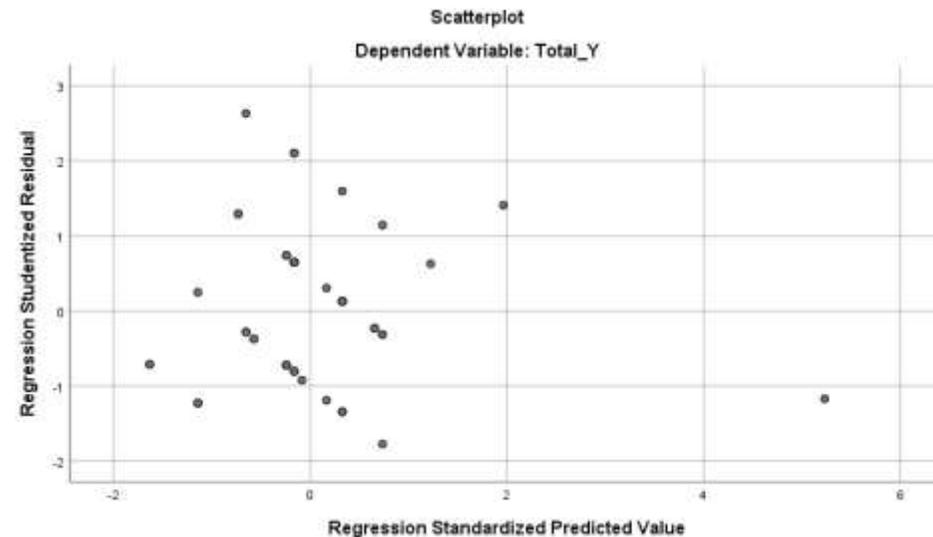
a. Dependent Variable: Total\_Y

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas dilihat dari total nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Collinearity Tolerance*. Variabel *Job Insecurity* (X1) memiliki nilai *Collinearity Tolerance* 0.842 diatas 0.1 dan nilai VIF  $1.188 < 10$ . Sedangkan variabel *Stres Kerja* (X2) juga memiliki nilai *Collinearity Tolerance* 0.842 lebih dari 0.1 dan nilai VIF  $0.842 < 10$  dengan. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, kedua variabel independent dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi.

# Hasil dan Pembahasan

## 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.



Dari grafik tersebut hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan scatterplot. Dalam model regresi, gejala heteroskedastisitas tidak boleh terbentuk karena merupakan penyimpangan dalam asumsi klasik. Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, berdasarkan hasil grafik pesebaran data, gejala heteroskedastisitas tidak terbentuk.

# Hasil dan Pembahasan

## 2. Regresi Linear Berganda

### a. Uji Persial (uji t)

Untuk dapat mengetahui Uji t dapat dilihat pada tabel coefficients, jika nilai sig  $< 0.05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.081	3.896		4.385	.000
	Job Insecurity	.293	.091	.336	3.223	.002
	Stres Kerja	.376	.072	.542	5.196	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Hasil dari tabel menunjukkan nilai sig untuk pengaruh Job Insecurity (X1) terhadap Turnover Intention (Y) adalah sebesar  $0.002 < 0.05$  dan nilai t hitung sebesar  $3.223 > t_{tabel} 2.009$ , sehingga disimpulkan bahwa H1 diterima. Hal ini berarti bahwa *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Variabel stres kerja (X2) menunjukkan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung sebesar  $5.196 > t_{tabel} 3.183$ , sehingga keputusan yang diambil adalah H2 diterima. Hal ini berarti bahwa *stres kerja* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

# Hasil dan Pembahasan

## b. Uji Simultan

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 simulat terhadap Y.

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.865	2	14.433	29.514	.000 <sup>b</sup>
	Residual	23.962	49	.489		
	Total	52.827	51			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Hasil uji f memperlihatkan nilai f sebesar  $29.514 > 3.183$  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 positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

# Hasil dan Pembahasan

## c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.739 <sup>a</sup>	.546	.528		.699

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

Berdasarkan output diatas diketahui dilai R square sebesar 0.546. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel *job insecurity* (X1) dan *stres kerja* (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y) adalah sebesar 54,6%, sedangkan sisanya  $100\% - 54,6\% = 53,4\%$  dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

# Hasil dan Pembahasan

1. Hipotesis pertama : *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada karyawan PT. Mega Prakarsa Engineering Indonesia Trosobo-Sidoarjo diperoleh bahwa indikator arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut dan ketidak berdayaan pada variabel *job insecurity* menjadi faktor utama dalam peningkatan *turnover intention* di perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan ketika 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 dibagaima machining merasa insecure. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [10] yang hasilnya menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Hipotesis kedua : *stres kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa *stres kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penyebaran kuisioner pada karyawan PT. Mega Prakarsa Engineering Indonesia Trosobo-Sidoarjo 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. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [11] yang hasilnya menunjukkan bahwa *stres kerja* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

# Hasil dan Pembahasan

3. Hipotesis ketiga : job insecurity dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention. Berdasarkan penyebaran kuisisioner pada karyawan PT. Mega Prakarsa Engineering Indonesia Trosobo-Sidoarjo 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. apabila ketidakamanan kerja dan stres kerja dirasakan oleh karyawan secara bersamaan maka akan menyebabkan timbul fikiran untuk meninggalkan pekerjaan atau mencari lowongan pekerjaan baru yang lebih baik dari pekerjaan sekarang. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh [7] yang hasilnya job insecurity dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

# Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Mega Prakarsa Engineering Indonesia Trosobo-Sidoarjo. Sementara 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.

# Referensi

- [1] G. S. Hallo and Y. E. P. Dewi, “Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek,” *Coopetition J. Ilm. Manaj.*, vol. 13, no. 2, pp. 335–344, Jul. 2022, doi: 10.32670/coopetition.v13i2.1574.
- [2] S. Medysar, F. Asj’ari, and S. Samsiyah, “PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. MALIDAS STERILINDO DI SIDOARJO,” *Maj. Ekon.*, vol. 24, no. 2, pp. 194–203, Dec. 2019, doi: 10.36456/majeko.vol24.no2.a2065.
- [3] M. A. Lahat and A. S. Marthanti, “The Effect Of Work Engagement And Work Stress On Job Satisfaction And Their Impact On Turnover Intention Of Gojek Partners In Jakarta,” *IJOMAS Int. J. Soc. Manag. Stud.*, vol. 2, Desember 2021, doi: <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i6.79>.
- [4] D. Novita and P. P. Dewi, “PENGARUH PENGARUH JOB INSECURITY DAN INTENTION TO LEAVE TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SURABAYA,” vol. 1, no. 3, p. 9, 2021.
- [5] N. K. Agustini and G. I. S. Diputra, “Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Intention To Quit Karyawan Hotel,” *J. Manaj.*, vol. 1, no. 3, p. 10, 2021.
- [6] Z. Fauziah, A. A. P. Agung, and P. P. P. Salain, “PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA SELURUH KARYAWAN PT. ANDIKA MITRA JAYA DENPASAR,” vol. 2, p. 9, 2021.
- [7] R. Desvarani and S. Tamami, “PENGARUH JOB INSECURITY, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT BPR ARTHA PRIMA PERKASA PULAU BATAM,” *GEMA J. Gentiaras Manaj. Dan Akunt.*, vol. 11, no. 1, pp. 70–77, Jan. 2019, doi: 10.47768/gema.v11i1.16.
- [8] D. Astuti, D. Hasanah, S. Silitonga, and S. Anggiani, “Peran Employee Engagement Sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention,” *Mei 2022*, p. 13, doi: 10.32493/IJSDM.v5i3.20383.

- [9] A. S. Chalim, “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,” *J. Ilm. Peuradeun*, vol. 6, no. 2, p. 199, May 2018, doi: 10.26811/peuradeun.v6i2.284.
- [10] D. Karina, R. Rakhmawati, and M. Z. Abidin, “Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia Vol. 1. No.1. Maret 2018 Hal: 62-72,” vol. Vol. 1 No.1. Maret 2018, Mar. 2018.
- [11] H. Margaretta and I. G. Riana, “PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. FASSTRATA BUANA DENPASAR,” *E-J. Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 3, p. 1149, Mar. 2020, doi: 10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p17.

