

PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. BERKAT SAHABAT MAJU

Nindia Gustiana dan Mochamad Riski Sadikin

Universitas Mercu Buana

Nindi.tiana@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 karyawan PT. Berkah Sahabat Maju. Sampel yang dipergunakan sebanyak 44 karyawan. Metode penarikan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrumen penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square*. Penelitian ini membuktikan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Kata Kunci: Ketidakamanan Kerja; Stres Kerja; Beban Kerja; *Turnover Intention* Karyawan.

Abstract. This study aims to analyze the influence of job insecurity, job stress, workload its impact on employee *Turnover Intention*. Population in this research is 55 employees of PT. Berkah Sahabat Maju. The sample used is 44 employees. The sampling method uses purposive sampling. The methods of data collection using survey method, with the research instrument is questionnaire. The data analysis method using *Partial Least Square*. This study proves that job insecurity has a no effect on employee *Turnover Intention*. Job stress has a positive and significant effect on employee *Turnover Intention*. Workload has a positive and significant effect on employee *Turnover Intention*.

Keywords: Job Insecurity; Job Stress; Workload; Employee *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kondisi perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Oleh karena itu, sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas (Lestari dan Mujiati, 2018). Tumbuh dan kembangnya organisasi dipengaruhi oleh adanya sumber daya manusia yang unggul yang dapat memajukan organisasi, karenanya setiap organisasi berupaya untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusianya secara optimal agar dapat mempertahankan eksistensinya dalam industri yang dijalankan, maka perlu diperhatikan mengenai pengelolaan sumber daya manusianya yang diimbangi dengan upaya meminimalisir rasa ketidakamanan karyawan, menciptakan stres kerja yang rendah, dan pembagian beban kerja yang seimbang yang akan menurunkan *Turnover Intention* karyawan.

Rumusan Masalah. Berdasarkan latar belakang di atas, berikut adalah rumusan masalah pada penelitian ini.

1. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Berkah Sahabat Maju
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT

Berkat Sahabat Maju ?

3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Berkat Sahabat Maju ?

Tujuan Penelitian. Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, berikut adalah tujuan penelitian ini.

1. Untuk menguji pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Berkat Sahabat Maju.
2. Untuk menguji pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Berkat Sahabat Maju.
3. Untuk menguji pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Berkat Sahabat Maju.

Kontribusi Penelitian

1. Praktis: Penelitian ini mengungkapkan berbagai informasi mengenai pengaruh Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menyempurnakan pelaksanaan kegiatan organisasi.
2. Teoritis: Penelitian ini diharapkan agar menjadi sumber acuan dan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti lebih lanjut mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan ketidakamanan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan.

KAJIAN TEORI

Turnover Intention. Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian menurut Tett dan Meyer dalam Junaidi, et al., (2020) *Turnover Intention* mengacu pada niat yang dibuat oleh orang-orang yang ingin meninggalkan organisasi dalam kondisi sadar dan terbuka. Pandangan ini menunjukkan bahwa keinginan untuk keluar hanya merupakan keinginan untuk keluar dari organisasi, dan belum menjadi realisasi perpindahan dari satu organisasi ke organisasi lainnya. Sementara menurut Zeffane dalam Kurniawaty, et al., (2019), *Turnover Intention* merupakan kecenderungan atau niat seorang karyawan dalam memutuskan pilihannya untuk melakukan mengundurkan diri secara sukarela. Sedangkan menurut Varshney dalam Zahra et al., (2018), *Turnover Intention* diartikan bagi karyawan yang memutuskan untuk keluar dari organisasi dikarenakan menemukan peluang pekerjaan yang mereka anggap lebih cocok daripada pekerjaan mereka saat ini.

Dimensi dan Indikator *Turnover Intention* menurut Tett dan Meyer dalam Junaidi et al., (2020), mengemukakan ada tiga dimensi *Turnover Intention* adalah memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar.

Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*). Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Alghamdi (2018), mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai perasaan ketidakberdayaan yang dirasakan seseorang akan kelanjutan pekerjaannya dan mengalami situasi pekerjaan yang terancam. Sementara menurut De Witte dalam Jung, et al., (2020), definisi job insecurity adalah perasaan tidak aman tentang masa depan pekerjaannya dan khawatir terkait kehilangan pekerjaan dan menggangu. Sedangkan menurut Shoss (2017), mengatakan ketidakamanan kerja merupakan sesuatu hal yang dipandang sebagai ancaman bagi kelangsungan dan stabilitas pekerjaan yang dialami saat ini.

Berdasarkan beberapa definisi dari pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan perasaan ketidakberdayaan yang dirasakan seseorang akan kelanjutan pekerjaannya karena ancaman yang saat ini dialami.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Alghamdi (2018) terdapat lima dimensi ketidakamanan kerja adalah arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa negatif, tingkat kepentingan yang dirasakan individu, dan ketidakberdayaan (*powerlessness*).

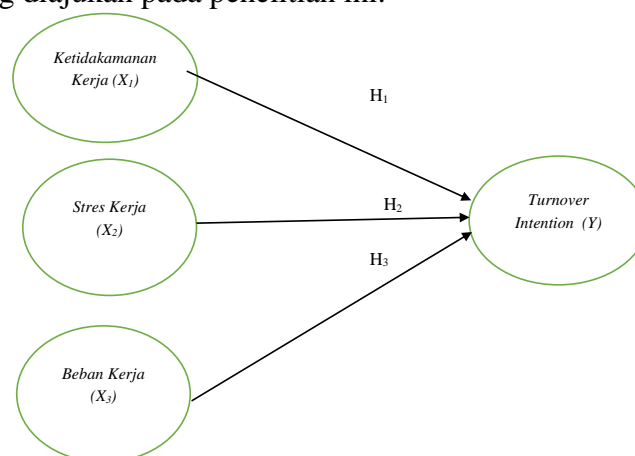
Stres Kerja (*Job Stress*). Menurut Beehr dalam Hasanah, dan Suharnomo (2016), stres merupakan suatu keadaan yang akan memaksa seseorang menghilangkan diri akibat perubahan psikologis atau fisiologis, dimana orang tersebut terpaksa menyimpang dari fungsi normalnya. Sementara menurut Veithzal dalam Wartono (2017), stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dinamis yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan di dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015), stres kerja merupakan suatu kondisi yang dinamis dimana suatu individu dihadapkan pada kesempatan, kendala, atau permintaan yang berhubungan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dianggap sebagai sesuatu yang tidak pasti.

Berdasarkan beberapa definisi dari pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang di sebabkan oleh lingkungan kerja dan keadaan yang dianggap tidak pasti.

Beban Kerja (*Workload*). Menurut Wahdaniyah, dan Miftahuddin (2018), mengatakan bahwa beban kerja bukan berpusat pada tugas, melainkan pada diri karyawan itu sendiri. Sementara menurut Suwatno dan Priansa dalam Junaidi, et al., (2020), beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dengan menggunakan analisis teknis jabatan atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Sedangkan menurut Tarwaka dalam Rizka, et al., (2020), beban kerja dapat diartikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Berdasarkan beberapa definisi dari pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi yang menyebabkan tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan.

Kerangka Pemikiran. Berdasarkan kajian pustaka dan kajian penelitian terdahulu terkait variabel-variabel yang diajukan pada penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis. Menurut Sugiyono (2016), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian di atas, berikut adalah hipotesis yang diajukan pada penelitian ini.

- H1: Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
 H2: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
 H3: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

METODE

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Kegiatan penelitian dilakukan berdasarkan ciri-ciri keilmuan yakni rasional, empiris, dan sistematis. Metode penelitian dalam teknik pengumpulan data yang tepat perlu dirumuskan dengan tujuan mendapatkan gambaran objektif mengenai permasalahan diteliti.

Waktu dan Tempat Penelitian. Penelitian ini dilakukan pada PT Berkas Sahabat Maju yang beralamat di Jalan Pluit Selatan I No.49 Rt. 21/Rw. 06 Kelurahan Pluit Kecamatan Penjaringan, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14450. Adapun penelitian ini dilakukan mulai Bulan April 2021 hingga Februari 2022.

Desain Penelitian. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017) metode Asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih. penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif, lebih lanjut Sugiyono (2017) menjelaskan dengan penelitian Asosiatif maka dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Skala Pengukuran Variabel. Menurut Sugiyono (2016) menerangkan bahwa skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Pada penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert.

Menurut Sugiyono (2019) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut yang dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert merupakan metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016).

Tabel 1. Skala Penelitian Kuesioner

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa skala yang digunakan pada kuesioner untuk mendapatkan data responden adalah 1-5 yang mewakili jawaban tiap responden dan diujikan pengaruhnya terhadap *Turnover Intention*.

Teknik Pengumpulan Data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2016) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan survey dan melakukan penyebaran kuisisioner secara langsung pada objek penelitian yaitu pada Karyawan PT. Berkat Sahabat Maju.

Metode Analisis Data. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Component* atau *Variance Based Structural Equation Model* di mana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square (Smart-PLS)* versi 3.0 PLS. PLS (*Partial Least Square*) adalah model alternatif dari *covariance based SEM*. PLS dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, selain itu dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Seperti dinyatakan oleh Ghazali (2014: 7) PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi, data tidak harus berdistribusi normal, dan sampel tidak harus besar. Langkah-langkah pengujian yang akan dilakukan sebagai berikut:

Evaluasi Measurement (outer) Model. Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Blok dengan indikator reflektif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}x &= \Lambda_x \xi + \varepsilon_x \\y &= \Lambda_y \eta + \varepsilon_y\end{aligned}$$

Dimana: x dan y adalah indikator atau manifest variabel untuk variabel laten eksogen dan endogen yang dilambangkan dengan (ξ) dan (η), sedangkan Λ merupakan symbol matrik loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan ε dan dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran atau noise (Ghozali, 2014: 38).

- a) *Convergent validity*. Pengujian *Convergent validity* dari masing-masing indikator konstruk yang dihitung dengan PLS (*Partial Least Square*). Menurut Ghazali (2014: 39), suatu indikator dikatakan mempunyai valid yang baik jika lebih besar dari 0,70, sedangkan pada nilai *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup.
- b) *Discriminant validity*. Pengujian *Discriminant validity*, indikator reflektif dapat dinilai berdasarkan *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain, maka konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Berikut ini rumus menghitung AVE:

$$AVE = \frac{\sum \Lambda_{i2}^2}{\sum \Lambda_{i2}^2 + \sum \text{var}(\varepsilon_i)}$$

- c) *Composite reliability*. Pengujian *Composite reliability* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrument dalam suatu model penelitian. Konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik atau kuisisioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah konsisten, jika pada seluruh variabel nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* $\geq 0,70$.

Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (*Inner Model*). Pengujian *inner model* merupakan pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksoden dan endogen yang telah dijabarkan dalam rerangka konseptual. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Tahapan pengujian terhadap model struktural (uji hipotesis) dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Nilai *R-square*. Melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Uji yang kedua dapat dilihat dari hasil *R-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0.02, 0.15 dan 0.35 mengindikasikan bahwa model tersebut memiliki pengaruh kecil, menengah, dan besar pada model struktural.
- b) *Goodness of Fit Model*. Pengujian *Goodness of Fit model* struktural pada *inner model* menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q^2). Nilai *Q-square* lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*.
- c) Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur). Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada *algorithm bootstrapping report* nilai signifikansi T-statistik harus lebih dari 1,96.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden. Dalam penelitian ini, karakteristik responden terdiri dari karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, serta lama bekerja di PT. Berkas Sahabat Maju. Untuk mendapatkan gambaran umum responden yang lebih jelas maka data akan disajikan dalam bentuk tabel seperti dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Deskriptif Berdasarkan Variabel Ketidakamanan Kerja

	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi
KK1	Saya memiliki ketidakamanan kerja karena upah yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaan	4.273	0.686
KK2	Saya memiliki ketidakamanan kerja karena status saya karyawan kontrak	4.614	0.714
KK3	Saya memiliki ketidakamanan kerja karena sulit mempertahankan jabatan saat ini	4.409	0.861
KK4	Saya memiliki ketidakamanan kerja karena gelisah adanya persaingan berdasarkan kualifikasi tingkat pendidikan	4.455	0.891
KK5	Saya memiliki ketidakamanan kerja karena hilangnya control terhadap pekerjaan	4.341	0.638
KK6	Saya memiliki ketidakamanan kerja karena dapat diberhentikan secara sepihak	4.273	0.686
KK7	Saya memiliki ketidakamanan kerja karena adanya rasa ketidakberdayaan terhadap peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi kerja saya seperti dipindahkannya ke cabang lain	4.432	0.809
KK8	Saya memiliki ketidakamanan kerja karena sulit mendapatkan promosi jabatan	4.068	0.780
KK9	Saya memiliki ketidakamanan kerja karena dismotivasi terhadap pekerjaan sehingga tidak produktif lagi	4.295	0.756
KK10	Saya merasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan saya	4.455	0.782
KK11	Saya merasa tidak berdaya terhadap kebijakan pemecatan oleh perusahaan	4.182	0.747

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2022

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari jawaban seluruh responden menunjukkan bahwa pada indikator KK8 (4.068) merupakan indikator yang memiliki nilai paling rendah dengan item pernyataan “Saya memiliki ketidakamanan kerja karena sulit mendapatkan promosi jabatan.”

Tabel 3. Hasil Uji Deskriptif Berdasarkan Variabel Stres Kerja

	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi
SK1	Hubungan dengan rekan kerja bisa menjadi penentu timbulnya stres bagi saya	4.500	0.657
SK2	Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu stres bagi saya	4.568	0.580
SK3	Saya memiliki stres kerja karena gaji yang saya terima tidak seimbang dengan pengeluaran	3.682	1.103
SK4	Bekerja berlebihan dapat menimbulkan stres bagi saya	4.500	0.691
SK5	Gaji atau penghargaan berhubungan dengan stres saya	4.182	0.805
SK6	Ketidakjelasan jenjang karir menjadi salah satu tekanan bagi saya	4.091	0.763
SK7	Pemimpin menjadi sumber stres bagi saya	4.477	0.753
SK8	Saya memiliki stres kerja karena tidak dapat berkonsentrasi apabila sedang ada permasalahan keluarga	4.023	0.783
SK9	Diskriminasi bukan merupakan bentuk tekanan bagi saya	2.591	0.577
SK10	Masalah pribadi merupakan salah satu faktor penentu stres bagi saya	4.364	0.677

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2022

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari jawaban seluruh responden menunjukkan bahwa pada indikator SK9 (2.591) merupakan indikator yang memiliki nilai paling rendah dengan item pernyataan “Diskriminasi bukan merupakan bentuk tekanan bagi saya.”

Tabel 4. Hasil Uji Deskriptif Berdasarkan Variabel Beban Kerja

	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi
BK1	Saya memiliki beban waktu karena selalu diberikan waktu singkat untuk mengerjakan tugas	4.430	0.889
BK2	Saya memiliki beban kerja karena waktu kerja yang lama	4.386	0.804
BK3	Saya memiliki beban kerja karena atasan selalu memonitor dalam bekerja	3.273	0.652
BK4	Saya memiliki beban kerja karena saya jarang mendapatkan pujian dari atasan atas prestasi	4.364	0.643
BK5	Saya memiliki beban kerja karena lingkungan kerja tidak nyaman	4.409	0.807
BK6	Saya memiliki beban kerja karena tingkat risiko pekerjaan yang tinggi	3.341	0.601
BK7	Saya memiliki beban kerja karena kurang diarahkannya apabila mendapatkan tugas tambahan	4.432	0.809
BK8	Saya memiliki beban kerja karena pekerjaan tidak sesuai dengan job description	3.318	0.666

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2022

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa dari jawaban seluruh responden menunjukkan bahwa pada indikator BK3 (3.273) merupakan indikator yang memiliki nilai paling rendah dengan item pernyataan “Saya memiliki beban kerja karena atasan selalu memonitor dalam bekerja.”

Tabel 5. Hasil Uji Deskriptif Berdasarkan Variabel *Turnover Intention*

	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi
TI1	Saya sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang	3.409	0.748
TI2	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan	3.909	0.848
TI3	Sesegera mungkin saya akan meninggalkan perusahaan ini	4.477	0.753
TI4	Berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan perusahaan tempat bekerja kurang memadai	4.500	0.754
TI5	Saya memiliki niat keluar karena hubungan kurang baik dengan rekan kerja	4.500	0.754
TI6	Saya memiliki niat untuk keluar karena kondisi lingkungan kerja saat ini	4.432	0.751
TI7	Memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini karena merasa pekerjaan terlalu membebani	4.455	0.782
TI8	Memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini karena imbalan yang diterima dirasa tidak sesuai	4.477	0.690
TI9	Memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini karena tidak ada jenjang karir	4.477	0.723
TI10	Mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	4.500	0.723
TI11	Akan meninggalkan perusahaan tempat bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar	4.341	0.705
TI12	Menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan	3.682	0.819

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2022

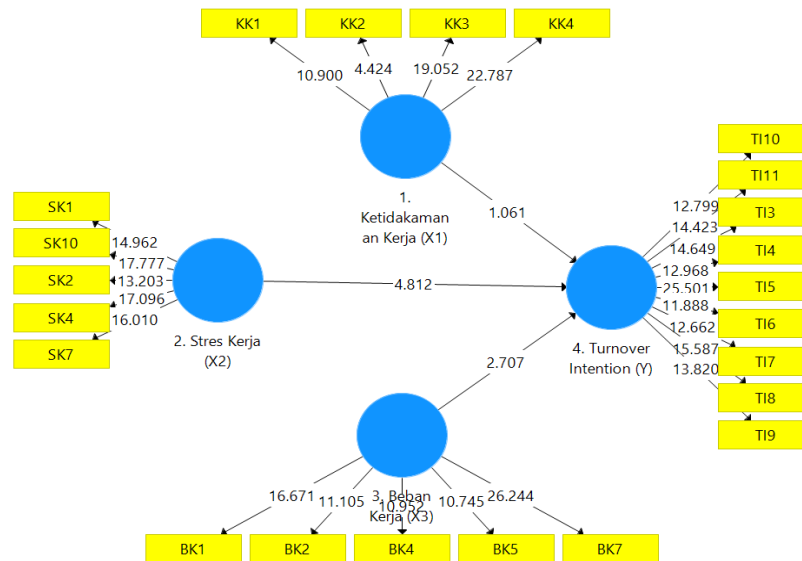
Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa dari jawaban seluruh responden menunjukkan bahwa pada indikator TI1 (3.409) merupakan indikator yang memiliki nilai paling rendah dengan item pernyataan “Saya sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang.”

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur). Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam *model structural* harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak dilihat dari *T-table* pada $\alpha 0,05 (5\%) = 1,96$, kemudian *T-table* dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
KK --> TI	0.101	1.061	0.289	Positif - Tidak Signifikan
SK --> TI	0.601	4.812	0.000	Positif - Signifikan
BK --> TI	0.300	2.707	0.007	Positif - Signifikan

Sumber: Output PLS (2022)



Gambar 2. Hasil Uji Bootstrapping (2022)

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. Berdasarkan Tabel 6, terlihat bahwa nilai original sample estimate variabel Ketidakamanan Kerja terhadap variabel *Turnover Intention* adalah positif yaitu sebesar 0.101. Kemudian terlihat t statistik sebesar $1.061 < 1.96$ dan nilai P Values $0.289 > 0.05$ sehingga dapat dikatakan tidak berpengaruh. Dengan demikian, Hipotesis H1 dalam penelitian ini dinyatakan Ditolak. Kesimpulannya Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Hal tersebut menunjukkan jika Ketidakamanan Kerja yang terjadi pada karyawan PT Berkas Sahabat Maju bukan hal yang mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Suhartini Listalia dan Murti Sumarni (2014) serta penelitian yang dilakukan oleh Nassrulloh, Titik Ambarwati & Mursidi (2018), hasil penelitian diperoleh ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Sehingga baik ketidakamanan yang dirasakan besar ataupun kecil, hal ini tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. Berdasarkan Tabel 6, terlihat bahwa nilai original sample estimate variabel Stres Kerja terhadap variabel *Turnover Intention* adalah positif yaitu sebesar 0.601. Kemudian terlihat t statistik sebesar $4.812 > 1.96$ dan nilai P Values $0.000 < 0.05$ sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, Hipotesis H2 dalam penelitian ini dinyatakan Diterima. Kesimpulannya Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Hal tersebut menunjukkan jika Stres Kerja yang terjadi pada karyawan PT Berkas Sahabat Maju semakin tinggi maka *Turnover Intention* karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan Pande Saeka (2016), didukung pula oleh penelitian Alamsyah dan Kusumadewi (2016), serta Apri Yani, dkk. (2016) yang mengemukakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian Siddiqui dan Jamil (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan langsung antara stres kerja dan *Turnover Intention*, sehingga peningkatan stres kerja akan meningkatkan pula keinginan berpindah kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Berdasarkan Tabel 6, terlihat bahwa nilai original sample estimate variabel Stres Kerja terhadap variabel *Turnover Intention* adalah positif yaitu sebesar 0.300. Kemudian terlihat t statistik sebesar $2.707 > 1.96$ dan nilai P Values $0.007 < 0.05$ sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, Hipotesis H3 dalam penelitian ini dinyatakan Diterima. Kesimpulannya Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Hal tersebut menunjukkan jika Beban Kerja yang terjadi pada karyawan PT Berkat Sahabat Maju semakin tinggi maka *Turnover Intention* karyawan juga akan meningkat

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015) menunjukkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan searah (positif) terhadap *Turnover Intention*. Serta penelitian yang dilakukan oleh Parvaiz, Batool, Khalid, Farooqi (2015), Widiawati, Dheasey, Amanda, Mukeri (2017), bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention*.

PENUTUP

Simpulan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT Berkat Sahabat Maju, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan tidak signifikan ketidakamanan kerja terhadap *Turnover Intention*, artinya ketidakamanan yang dirasakan besar ataupun kecil, hal ini tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan stres kerja terhadap *Turnover Intention*, artinya apabila stres kerja meningkat maka *Turnover Intention* juga akan meningkat.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan beban kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan maka semakin meningkat pula *Turnover Intention* karyawan.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran dikarenakan penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dari beberapa aspek sehingga perlu dilakukan perbaikan pada penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

Saran untuk Perusahaan

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, karyawan memiliki ketidakamanan kerja karena sulit mempertahankan jabatan saat ini, saran untuk masalah tersebut adalah menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dengan cara menyediakan radio untuk mendengarkan musik ketika bekerja agar rileks, menjalin komunikasi yang transparan dengan cara karyawan berhak mengetahui mengenai kondisi keuangan perusahaan dan memberikan gaji serta insentif yang kompetitif.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, bekerja berlebihan dapat menimbulkan stres bagi karyawan, saran untuk masalah tersebut adalah memberikan reward untuk kerja keras karyawan, memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, keluhan pekerja terkait tugasnya harus direspons lalu didiskusikan cara penyelesaiannya, dan karyawan memiliki otoritas untuk mengambil waktu istirahat.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini, karyawan memiliki beban kerja karena kurang diarahkannya apabila mendapatkan tugas tambahan, saran untuk masalah tersebut adalah mengadakan *briefing* membahas secara rinci mengenai penambahan tugas tersebut dan memberikan upah lemburan.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya. Jika melakukan penelitian dalam bidang yang sama dan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka kiranya perlu dikaji kembali karena tidak

menutup kemungkinan ada pernyataan-pernyataan yang belum sesuai, karena saya sebagai penulis masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat melibatkan beberapa variabel lainnya seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan lain-lain untuk diujikan pengaruhnya terhadap *Turnover Intention*.

DAFTAR RUJUKAN

- Abbasi, Tajmal Farooq. (2015). Impact of Work Overload On Stress, Job Satisfaction, and *Turnover Intentions* with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Studies and Systems (MSES)*, 2(1), 27–37.
- Alamsyah, Agus., Kusumadewi, Intan. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kepuasan Atas Gaji Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Pt. Adira Semesta Industry Cabang Ii Sumedang). *Jurnal J-Ensatec*, 3(1): 14-20.
- Alghamdi, Faris. (2018). Job insecurity, organizational commitment, financial responsibility, and *Turnover Intention*, a test of three-way interaction. *International Business Research*, 11(6), 213-225.
- Altahtoo, Umar A. (2018). The Effect of Job Satisfaction and Workload on IT Project Employee *Turnover Intention* in the Madinah Government of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 9(8).
- Arshad, Muhammad Zulqarnain., Shahidan, Athifah Najwani., Siam, Ibrahim Mahmoud Ibrahim., & Alshuaibi, Ahmad Said. (2020). Effect of role conflict and work overload on job stress: A case of banking sector employees. *Journal of Talent Development and Excellence*, 12(3s), 2686-2696.
- Asmara, Alfatania Pandu. (2017). Pengaruh *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123-129.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi ke-3. Bandung: Alfabeta.
- Bayarcelik, Ebru Beyza., dan Findikli, Mine AFACAN. (2016). The mediating effect of job satisfaction on the relation between organizational justice perception and intention to leave. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 403-411.
- Biru, Mega., Utami, Hamidah. Nayati., dan Mayowan, Yuniadi. (2016). Analisis faktor-faktor stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 50-56. commitment as mediator. *Soc. Behav. Pers.: Int. J.* 45 (4), 529–536.
- Bitha, Sella., Ardana, I Komang. (2017). “Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Muji Motor. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*”, 6(2), pp. 919-947.
- Camgoz, Selin Metin., Ekmekci, Ozge Tayfur., Karapinar, Pinar Bayhan., dan Guler, Burcu Kumbul. (2016). Job insecurity and *Turnover Intentions*: Gender differences and the mediating role of work engagement. *Sex Roles*, 75(11), 583-598.
- Christy, Maria Yasinta Palma., dan Priartini, Putu Saroyini. (2019). Role of work stress and organizational commitments in educating workload effect on intention to quit. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(4), 8-16.
- Dewi, Putu Sofia Andi., dan Sriathi, Anak Agung Ayu. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646.
- Ekhsan, Muhamad. (2019). The influence job satisfaction and organizational commitment on employee *Turnover Intention*. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 1(1), 48-55.
- Elmi, Farida. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wecana

Media.

- Erat, Serhat., Kitapci, Hakan., dan Comez, Pinar. (2017). The effect of organizational loads on work stress, emotional commitment, and *Turnover Intention*. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 221-231.
- Gunalan, Mustafa., dan Ceylan, Adnan. (2015). The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and *Turnover Intention* in Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(10): 74-86.
- Halimah, Tika Nur., Fathoni, Azis., dan Minarsih, Maria M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2.
- Hasanah, Anisah Uswatun., dan Suharnomo. (2016). Pengaruh Time Demands Of Work Terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1-12.
- Heryanda, Komang Krisna. (2019). The Effect of Job Insecurity on *Turnover Intention* Through Work Satisfaction in Employees of PT. Telkom Access Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 198-205.
- Inoue, Akiomi., Kawakami, Norito., Eguchi, Hisashi., Tsutsumi, Akizumi. (2018). Interaction effect of job insecurity and role ambiguity on psychological distress in Japanese employees: a cross-sectional study. *Int. Arch. Occup. Environ. Health* 91 (4), 391–402.
- Irvianti, Laksmi Sito Dwi., dan Verina, Renno Eka. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1): 117-126.
- Jimenez, Paul., Milfelner, Borut., Zizek, Simona Sarotar., dan Dunkl, Anita. (2017). Moderating effects between job insecurity and intention to quit in samples of Slovene and Austrian workers. *Naše gospodarstvo/Our economy*, 63(1), 27-37. <https://doi.org/10.1515/ngoe-2017-0003>.
- Junaidi, Achmad., Sasono, Eko., Wanuri, W., dan Emiyati, Dian Wahyu. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on *Turnover Intention*. *Management Science Letters*, 10(16), 3873-3878.
- Jung, Hyo Sun., Jung, Yoon Sik., dan Yoon, Hye Hyun. (2020). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102703.
- Kartono. (2017). Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat *Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kurniawaty, Ramly, Mansyur., dan Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee *Turnover Intention*. *Management Science Letters*, 9(6), 877-886.
- Lestari, Ni Nyoman Yani Sri., dan Mujiati, Ni Wayan. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Malayu S. P. Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mujiati, Ni Wayan., dan Dewi, A. A. S. K. (2016). Faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam organisasi. In *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar* (Vol. 14, No. 2, pp. 56-63).
- Nassrulloh, Ambarwati, Titik., dan Mursidi. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pabrik Keramik Di Mojosari (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).

- Negara, Kadek Adi Surya., dan Dewi, I Gusti Ayu Manuati. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Sense Sunset Hotel Seminyak (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Ratnasari, S. L., dan Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on *Turnover Intention*. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(2), 2201-1315.
- Risambessy, A. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus pada Alfa Midi di Kota Ambon. *JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, 2(10), 66-83.
- Rizka, F. M. (2020). The The Effect of Workload, Pay Satisfaction, Work Satisfaction on *Turnover Intention* and Performance of Employees of Angkasa Pura Logistic Indonesia. *International Journal of Social Science and Economics Invention*, 6(02), 234-241.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A .Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Samadi, L., Bagheri, M. S., Sadighi, F., & Yarmohammadi, L. (2020). An investigation into EFL instructors' intention to leave and burnout: Exploring the mediating role of job satisfaction. *Cogent Education*, 7(1), 1781430.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Saputro, H., Azis, F., dan Maria, M.M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja (Studi Kasus pada Distribution Center PT. Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang Jawa Tengah). *Journal of Management*, 2(2): 1-14.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 5(10).
- Siddiqui, A. A., & Jamil, R. A. (2015). Antecedents of Employees' *Turnover Intentions* : Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7(4), 160–165.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>.
- Soelton, M., dan Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the *Turnover Intention* Affect University Management. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5, 439-448.
- Suarthana, J. H. P., & Riana, I. G. (2016). The effect of psychological contract breach and workload on intention to leave: mediating role of job stress. *Procedia-Social and behavioral sciences*, 219, 717-723.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tawiah, Kwesi Amponsah., Annor, Francis., dan Arthur, Beckham Godfred. (2016). Linking commuting stress to job satisfaction and *Turnover Intention*: The mediating role of burnout. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2), 104-123.
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal Of Management*, 3.
- Yani, Ni Wayan Mega Sari Apri., Sudibya, I Gde Adnyana., Rahyuda, Agoes Ganesha. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Wanita. *E- Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3): 629-658.
- Yuda, I. B. D. P., dan Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap

- Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(10), 5319–5347. <https://doi.org/10.1037/1064-1297.13.4.311>
- Zahra, S. S., Khan, M. I., Imran, M., Aman, Q., dan Ali, R. (2018). The relationship between job stress and *Turnover Intentions* in the pesticide sector of Pakistan: An employee behavior perspective. *Management Issues in Healthcare System*, 4, 1-12.