



Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan Kaltim Post Samarinda

Milleniartha Moslem¹, Fetty Poerwita Sary²

^{1,2}Program Studi MBTI, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Telkom University

¹Email: milleniarthamoslem@student.telkomuniversity.ac.id

²Email: fettytps@telkomuniversity.ac.id

Article Info

Article history:

Received Feb 3, 2021

Revised Feb 8, 2021

Accepted Feb 15, 2021

Keywords:

Job Insecurity;

Job Stress;

Turnover Intention

ABSTRACT

The declining growth of the newspaper business affects the condition of human resources at Kaltim Post Samarinda. The purpose of this study was to find out how job insecurity, work stress and turnover intention and to find out how the effects on employees of Kaltim Post Samarinda. The data in this study were obtained by distributing questionnaires to 54 respondents who were employees of Kaltim Post Samarinda. The method used is nonprobability sampling with saturated sampling. The processed data will be analyzed using descriptive analysis techniques, the coefficient of determination and path analysis. Based on the results of hypothesis testing, it is found that job insecurity and job stress have a positive and significant effect on turnover intention. The coefficient of determination (R^2) shows a positive significant influence 66.2% of job insecurity and job stress on turnover intention.

ABSTRAK

Pertumbuhan bisnis surat kabar yang terus menurun mempengaruhi kondisi sumber daya manusia di Kaltim Post Samarinda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana ketidakamanan kerja, stres kerja dan intensi *turnover* serta untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya terhadap karyawan Kaltim Post Samarinda. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 54 responden yang merupakan karyawan Kaltim Post Samarinda. Metode yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan pengambilan sampel jenuh. Data yang telah diolah akan dianalisis dengan menggunakan teknik koefisien determinasi dan analisis jalur. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan 66,2% ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap intensi *turnover*.

Kata kunci

Ketidakamanan Kerja;
Stres Kerja;
Intensi Keluar

PENDAHULUAN

Intensi *turnover* menjadi salah satu permasalahan yang terjadi di perusahaan. Intensi *turnover* adalah bentuk nyata dari keinginan karyawan yang membuat efisiensi perusahaan terganggu salah satunya terkait rekrutmen dan posisi vital karyawan yang susah digantikan oleh orang lain (Haholongan, 2018).

Tingginya tingkat intensi *turnover* membuat berbagai konsekuensi negatif pada sisi finansial perusahaan yang sudah

terpakai untuk rekrutmen, biaya pelatihan, pengawasan dan lembur menjadi sia-sia (Budiyono, 2016). Intensi *turnover* yang tinggi, membuat perusahaan kehilangan aset manusia yang sudah dikelola untuk mencapai tujuan perusahaan.

Intensi *turnover* adalah salah satu permasalahan serius yang kerap terjadi (Prawitasari, 2016). Salah satu perusahaan yang terkena imbas masalah terkait intensi *turnover* adalah Kaltim Post Samarinda. Berikut adalah data *turnover* yang terjadi pada Kaltim Post Samarinda dalam tabel 1.1

Tabel 1. Tingkat Turnover Kaltim Post Samarinda

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Keluar	Presentase
2017	128	8	6%
2018	120	36	35%
2019	84	7	9%
2020 s.d. Juni	77	23	35%

Sumber: Data HRGA Kaltim Post Samarinda

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* di Kaltim Post Samarinda memiliki persentasenya yang fluktuatif. Pada tahun 2017-2018 terjadi kenaikan pada jumlah karyawan keluar dari 8 orang menjadi 36 orang, tingkat presentase juga mengalami kenaikan dari 6% menjadi 35%. Pada tahun 2019 jumlah karyawan 84 turun lagi sebanyak 7 orang, namun presentase turun menjadi 9% mengingat jumlah karyawan yang keluar tidak sebanyak dari tahun 2017-2018. Pada 2020 sampai bulan Juni, ada 23 karyawan lagi yang keluar sehingga presentase mengalami kenaikan lagi sebesar 35%.

Hal ini menunjukkan bahwa 2018 dan 2020 menjadi tahun dengan presentase *turnover* paling tinggi. Apabila dihitung rata-rata dari 2017-2020, setiap tahun nya ada 21,25% karyawan yang meninggalkan perusahaan. Menurut Gillies (dalam Susilo dan Satrya ,2019) presentase *turnover* dikatakan normal apabila mencapai 5-10% per-tahun namun, apabila lebih dari 10% presentase jumlah karyawan tingkat

turnover dikatakan tinggi. Hal ini menjadikan tingkat *turnover* karyawan Kaltim Post Samarinda perlu mendapatkan perhatian karena jumlah presentase yang tinggi.

Guna mendukung fenomena yang ada, penulis melakukan wawancara. Berdasarkan wawancara yang sudah penulis lakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya perilaku karyawan Kaltim Post Samarinda yang menunjukkan beberapa gejala stres kerja. Karyawan juga merasakan khawatir tentang keberlangsungan perusahaan dalam memperkerjakan karyawan. Solusi yang diambil karyawan terkait hal tersebut biasanya dengan berpindah pekerjaan atau berpindah perusahaan ke media lain. Hal ini mendukung penelitian karena adanya perasaan tidak aman, stres dan perilaku *turnover* yang dilakukan karyawan.

Hasil wawancara yang sudah dilakukan mendukung penelitian terdahulu oleh Putra dan Adnyani (2018) mengemukakan adanya pengaruh positif signifikan ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap intensi *turnover*. Penelitian oleh Desvarani dan

Tamami (2019) juga menunjukkan hasil ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

Ketidakamanan kerja terkait dengan perasaan tidak aman yang dirasakan oleh karyawan karena adanya perubahan lingkungan. Perubahan ini membuat karyawan merasakan ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka. Karyawan merasa terancam dengan fitur pekerjaan yang mungkin hilang, karir yang tidak lancar, waktu kerja yang dikurangi atau bahkan hilangnya pekerjaan itu sendiri (Setiawan dan Putra, 2016).

Umumnya ketidakamanan kerja dirasakan ketika adanya ketidakpastian atas masa depan karyawan dan perubahan lingkungan kerja (Buchanan dan Huczynski, 2017). dimana ketidakamanan kerja merupakan cerminan ketidakberdayaan karyawan atas perubahan yang terjadi dan merupakan *predictor* dari intensi *turnover* karyawan (Halimah *et al.*, 2016). Heryanda (2019) mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja berperan sebagai jaminan pekerjaan yang mengindikasikan apabila lingkungan kerja tidak aman maka akan ada peningkatan intensi *turnover*. Hal ini perlu mendapatkan perhatian perusahaan karena sikap karyawan yang merasa terancam pekerjaannya bisa mengarah kepada keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Stres kerja merupakan ancaman yang dihadapi oleh karyawan. Stres kerja muncul dalam situasi yang tidak menyenangkan bagi karyawan, situasi ini ditimbulkan oleh berbagai *stressor* (Zahra *et al.*, 2018). Stres kerja dikonsepsikan sebagai hasil negatif dari lingkungan dan diri sendiri. Menurut Purba *et al.* (2019) stres kerja berasal dari tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan pada akhirnya timbul keinginan untuk berhenti dari pekerjaan.

Penelitian terdahulu menjelaskan faktor yang berpengaruh terhadap intensi *turnover* adalah stres kerja. Ahn dan Chaoyu

(2019) menyebutkan di penelitian yang dilakukan bahwa stres kerja adalah sarana emosi yang menyebabkan peningkatan intensi *turnover*. Dengan adanya emosi ini, karyawan jadi merasakan adanya tekanan emosi terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan dari berbagai aspek *stressor*.

Dapat disimpulkan bahwa perasaan tidak menyenangkan yang timbul dari stres kerja bisa mengarah kepada keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan yang mendukung untuk mengurangi level stres kerja pada karyawan agar terjadi penurunan jumlah *turnover* (Ferdian *et al.*, 2020).

Berdasarkan fenomena penelitian yang sudah dipaparkan masih ditemukan beberapa masalah yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu permasalahan terkait ketidakamanan kerja, stres kerja dan intensi *turnover* yang dilakukan karyawan Kaltim Post Samarinda. Perilaku ini apabila tidak ditangani akan menjadi masalah bagi jalannya perusahaan. Didasarkan atas fenomena dan kajian literatur diatas maka penulis melakukan penelitian mengenai ketidakamanan kerja, stres kerja dan intensi keluar pada karyawan Kaltim Post Samarinda dan melihat ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap intensi keluar pada karyawan Kaltim Post Samarinda simultan dan parsial.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah Jenis penelitian yang memperoleh hasil dari prosedur statistik dan hasil pengukuran (Sujarweni, 2019). Variabel yang digunakan ada tiga yaitu ketidakamanan kerja (X1) dan stres kerja (X2) sebagai variabel independen dan intensi *turnover* (Y) sebagai variabel dependen.

Populasi adalah bagian dari keseluruhan grup dari orang, benda atau

kejadian yang menjadi fokus untuk menyelidiki penelitian dan sampel merupakan bagian dari populasi yang terpilih (Sekaran dan Bougie, 2017). Berdasarkan pandangan tersebut maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Kaltim Post Samarinda sejumlah 54 orang.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah non probability sampling dengan kategori sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik dalam mengambil data yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel (Sujarweni, 2019).

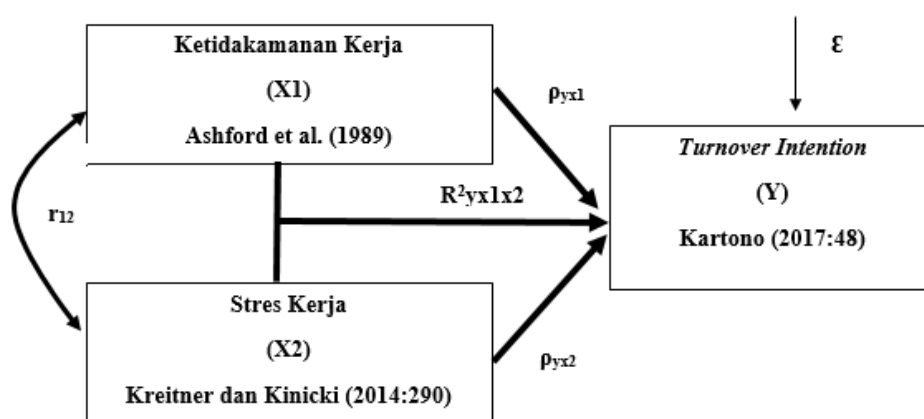
Skala pengukuran dalam instrumen ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap atau pendapat, biasanya skala tersebut memiliki angka-angka untuk menggambarkan intensitas emosi responden. (Hair et al., 2020).

Instrumen pada penelitian ini terdiri atas instrumen ketidakamanan kerja, instrumen stres kerja dan instrumen intensi keluar. Peneliti menggunakan *Job Insecurity Scale (JIS)* oleh Ashford et al. (1989) yang berisi 30 pertanyaan. Stres kerja menggunakan konstruk teori dari Kreitner dan Kinicki (2014) berisi 17 pernyataan. Sedangkan intensi *turnover* menggunakan

konstruk teori Kartono (2017) berisi 6 pernyataan.

Pada penelitian ini penulis menggunakan skala rating. Item pernyataan *favorable* yaitu mendukung pernyataan penelitian dengan sangat setuju mendapatkan nilai (5), tidak setuju mendapatkan nilai (4), cukup setuju mendapatkan nilai (3), tidak setuju mendapatkan nilai (2), dan sangat tidak setuju mendapatkan nilai (1). Item pernyataan *unfavorable* yaitu item tidak mendukung pernyataan penelitian dengan sangat setuju mendapatkan nilai (1), tidak setuju mendapatkan nilai (2), cukup setuju mendapatkan nilai (3), tidak setuju mendapatkan nilai (4) dan sangat tidak setuju mendapatkan nilai (5).

Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melihat pola hubungan sebab akibat (Riduwan dan Kuncoro, 2017). Pada penelitian ini analisis jalur digunakan untuk melihat hubungan variabel ketidakamanan kerja dan stres kerja (dependen) dengan variabel intensi *turnover* (independen). Berikut adalah model analisis jalur yang digunakan:



Gambar 1. Model Diagram Analisis Jalur

Adapun struktur yang digunakan untuk melihat persamaan jalur menurut Riduwan dan Kuncoro (2017) adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_y \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Endogen)

X = Variabel Bebas (Eksogen)

ρ = Koefisien Jalur

Pada penelitian ini analisis jalur digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari ketidakamanan kerja, stres kerja terhadap intensi turnover pada karyawan Kaltim Post Samarinda.

Penelitian ini, penulis menggunakan alat uji simultan dan parsial menggunakan analisis uji F dan uji T. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Sedangkan uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y) (Sujarweni, 2019).

Penulis menggunakan uji koefisien determinasi dilakukan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dilambangkan dengan nilai R^2 . Nilai R^2 menunjukkan besaran proporsi total variasi variabel tidak bebas. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Rumus perhitungan koefisien determinasi menurut Riduwan dan Kuncoro (2017:223) adalah:

$$KP = R^2 \times 100\%$$

KP = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar persen variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh

variabel independen (X). Koefisien determinasi bernilai 0,00-1,000 artinya semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar pengaruhnya.

HASIL PENELITIAN

Sebelum melakukan analisis jalur, penulis harus memastikan terpenuhinya uji normalitas dan uji multikolinearitas. Uji normalitas adalah cara perbandingan data yang dimiliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data yang dimiliki (Sujarweni, 2019).

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan melakukan uji *kolmogorov smirnov*. Berdasarkan hasil uji normalitas yang sudah dilakukan dengan uji *kolmogorov smirnov* didapatkan hasil sig. 0.200. Maka keputusannya adalah residual berdistribusi normal dimana asumsi normalitas terpenuhi ($p=0,200, > \alpha = 0,05$).

Uji multikolinearitas adalah uji statistik untuk mengetahui adanya korelasi yang tinggi antara dua atau lebih variabel bebas, yang berdampak pada pengujian koefisien regresi yang tidak handal (Sekaran dan Bougie, 2017). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*. VIF memiliki batas $> 0,1$ atau nilai VIF lebih kecil daripada 10 artinya tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variable	Sig.	Tolerance	VIF
Ketidakamanan Kerja	0.000	0.611	1.638
Stres Kerja	0.020	0.611	1.638

Dependent Variable: Intensi Keluar

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas didapatkan hasil VIF pada variabel ketidakamanan kerja dan stres kerja adalah < 10 . Maka asumsi non-multikolinearitas

terpenuhi atau tidak ada masalah multikolinearitas pada variabel penelitian ini ($VIF= 1.638; < 10$).

Selanjutnya, penulis melakukan uji koefisien determinasi untuk melihat pengaruh langsung. Berdasarkan hasil uji

koefisien determinasi diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814a	.662	1.638

Berdasarkan hasil uji koefisien diatas didapatkan hasil perhitungan 66,2% ($r=0.814$, $r^2=0.662$). Presentase tersebut berarti variabel intensi keluar (Y) yang dapat

dijelaskan oleh ketidakamanan kerja (X1) dan stres kerja (X2) adalah sebesar 66,2% sedangkan sisa 33,8% ditentukan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 4. Uji Hipotesis F ANOVA

Model		Sum of Squares	F	Sig.
1	Regression	740.434	49.897	0.000
	Residual	378.399		
	Total	1118.833		

Uji F menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Adapun hipotesis yang digunakan adalah:

Ho: $\rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$, Ho: ketidakamanan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap intensi keluar. Ha: $\rho_{yx1} = \rho_{yx2} \neq 0$, Ha: ketidakamanan kerja dan stres kerja

bepengaruh secara simultan dan signifikan terhadap intensi turnover.

Berdasarkan hasil uji F diatas didapatkan hasil Fhitung sebesar 49.897 ($F=0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak. Artinya, ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap intensi turnover.

Tabel 4. Uji Hipotesis T

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)		-3.062	.004
	Ketidakamanan Kerja	.634	6.083	.000
	Stres kerja	.250	2.397	.020

Hipotesis pertama. Ho1: $\rho_{yx1} = 0$ artinya ketidakamanan kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap intensi turnover, Ha1: $\rho_{yx1} > 0$ artinya ketidakamanan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap intensi turnover. Hasil uji T yang sudah dilakukan mendapatkan hasil pengaruh ketidakamanan kerja terhadap intensi turnover adalah sebesar $T_{hitung} = 6.083$. Selanjutnya membandingkan nilai ($T_{hitung} = 6.083, > T_{tabel} = 2.004$). Maka ($T=0,000 < 0,05$) hipotesis 1 Ho ditolak dan

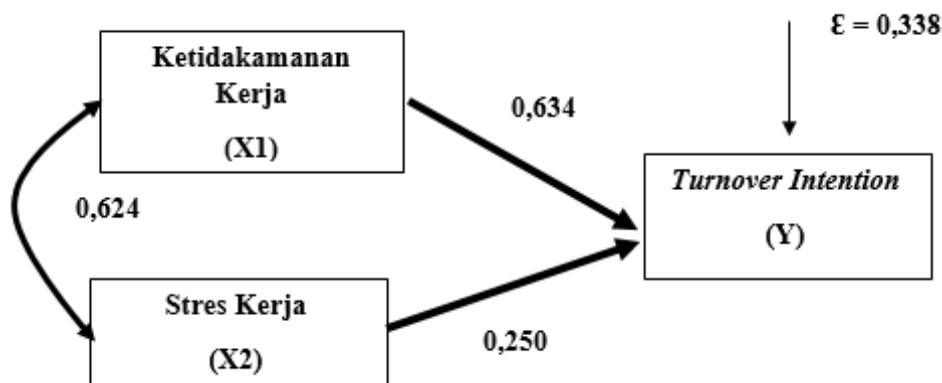
Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap intensi turnover.

Hipotesis 2. Ho2 $\rho_{yx2} = 0$ artinya stres kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap intensi turnover, Ha2 $\rho_{yx2} > 0$ artinya stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap intensi turnover. Hasil uji T yang sudah dilakukan mendapatkan hasil pengaruh stres kerja terhadap intensi turnover adalah sebesar $T_{hitung} = 2.397$. Selanjutnya

membandingkan nilai ($T_{hitung} = 2.397 > T_{tabel} = 2.004$). Maka ($T = 0,020 < 0,05$) artinya Hipotesis 2 H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap intensi *turnover*.

Pada penelitian ini analisis jalur digunakan untuk melihat pengaruh

langsung dan tidak langsung dari ketidakamanan kerja, stres kerja terhadap intensi keluar pada karyawan Kaltim Post Samarinda. Berikut adalah hasil dari koefisien analisis jalur yang sudah dilakukan.



Gambar 2. Koefisien Analisis Jalur

Berdasarkan gambar koefisien analisis jalur 1 diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur ketidakamanan kerja berdasarkan *standardized coefficients* yaitu sebesar 0,634 sedangkan koefisien jalur stres kerja sebesar 0,250. Kontribusi pengaruh ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap intensi *turnover* adalah sebesar 0,662 (R^2) sehingga nilai didapatkan nilai: $\epsilon = \sqrt{1 - 0,662} = 0,338$

Kemudian pengaruh langsung ketidakamanan kerja terhadap stres kerja

dapat dilihat dari uji korelasi yaitu sebesar 0,624. Kemudian didapatkan besarnya pengaruh langsung dengan perhitungan koefisien jalur (ρ_{yx1})². Pengaruh langsung ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar $(0,634)^2 = 0,4019$ dan pengaruh langsung stres kerja terhadap intensi *turnover* adalah sebesar $(0,250)^2 = 0,0625$. Pengaruh tidak langsung didapatkan dari perhitungan: $\rho_{yx1} \times \rho_{yx2} \times \rho_{yx1x2} = 0,0989$.

Tabel 5. Hasil Pengaruh Analisis Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
ρ_{yx1}	0,634	0,4019	0,0989	0,5008
ρ_{yx2}	0,250	0,0625	0,0989	0,1614
		Total pengaruh		0,662

Dari tabel diatas didapatkan hasil total pengaruh 66,2%. Pengaruh langsung ketidakamanan kerja terhadap intensi *turnover* adalah sebesar 0,4019 (40,19%) sedangkan pengaruh tidak langsung ketidakamanan kerja melalui stres kerja

terhadap intensi *turnover* sebesar 0,0989 dengan total pengaruh sebesar 0,5008 (50,08%). Pengaruh langsung stres kerja terhadap intensi *turnover* adalah sebesar 0,0625 (6,25%) sedangkan pengaruh tidak langsung ketidakamanan kerja melalui stres

kerja terhadap intensi turnover sebesar 0,0989 dengan total pengaruh sebesar 0,1614 (16,14%). Artinya, sebesar 66,2% dapat dijelaskan oleh variabel ketidakamanan kerja dan stres kerja sisanya adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis parsial dilakukan menggunakan uji T. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial dengan uji T, didapatkan hasil ($T=0,000 < 0,05$) maka Hipotesis 1 H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap intensi turnover. Artinya, terdapat pengaruh positif signifikan ketidakamanan kerja terhadap intensi turnover pada karyawan Kaltim Post Samarinda. Menggunakan uji analisis jalur, penulis mendapatkan hasil pengaruh langsung ketidakamanan kerja terhadap intensi turnover sebesar 40,19% dan pengaruh tidak langsung sebesar 9,89% dengan total pengaruh sebesar 50,08%.

Hasil penelitian diatas membuktikan bahwa semakin besarnya ketidakamanan kerja yang dirasakan akan semakin besar pula tingkat intensi turnover. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karina *et al.*, (2018) pada bisnis perhotelan dimana ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi turnover sebesar 0,660 (66%). Dari hasil penelitian oleh Karina *et al.*, (2018) didapatkan pernyataan bahwa karyawan merasa memerlukan nasib baik untuk mencapai sesuatu, hal ini sejalan dengan penelitian penulis dimana karyawan tidak bisa mencegah hal-hal buruk yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka. Dapat disimpulkan adanya rasa ketidakberdayaan pada karyawan sehingga karyawan hanya berharap pada nasib baik.

Penelitian sebelumnya oleh Leovani dan Inharjano (2020) yang dilakukan pada

bisnis perbankan menemukan bahwa job ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi turnover sebesar 0,822 (82,2%). Dari hasil penelitian oleh Leovani dan Inharjano (2020) disimpulkan bahwa ketika karyawan merasakan ketidakamanan kerja, karyawan cenderung berpikir untuk keluar dan mencari pekerjaan lain karena naluriah manusia cenderung mencari keamanan dari ancaman kehilangan pekerjaan.

Pengujian hipotesis parsial dilakukan menggunakan uji T. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial dengan uji T, didapatkan hasil ($T=0,020 < 0,05$) maka Hipotesis 1 H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap intensi turnover. Artinya, terdapat pengaruh positif signifikan stres kerja terhadap intensi turnover pada karyawan Kaltim Post Samarinda. Menggunakan uji analisis jalur, penulis mendapatkan hasil pengaruh langsung stres kerja terhadap intensi turnover sebesar 6,25% dan pengaruh tidak langsung sebesar 9,89% dengan total pengaruh sebesar 16,14%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan stres kerja mempengaruhi intensi turnover. Penelitian oleh Sewwandi dan Perere, (2016) pada perusahaan tekstil di Sri Lanka menunjukkan hasil positif signifikan antara stres kerja terhadap intensi turnover dengan hasil R^2 sebesar 37,5%. Penelitian tersebut mengindikasikan bahwa *pay, respective job demands, work overload* dan *social support* menjadi faktor determinan penyebab stres kerja pada karyawan.

Uji koefisien determinasi variabel ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap intensi turnover mendapatkan R^2 sebesar 0,662 atau 66,2%. Hal ini menunjukkan berarti variabel intensi turnover yang dapat dijelaskan oleh ketidakamanan kerja dan stres kerja adalah sebesar 66,2% sedangkan sisa 33,8% ditentukan oleh faktor

lain diluar penelitian ini. Penulis melakukan uji hipotesis parsial dilakukan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan dengan uji F, didapatkan hasil Fhitung sebesar 49.897 dengan ($F=0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya, ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap intensi turnover.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja dan stres kerja mempengaruhi intensi turnover. Penelitian sebelumnya pada perusahaan otomotif menunjukkan pengaruh positif signifikan ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap intensi turnover sebesar 50,3% (Suciati *et al.*, 2015). Penelitian sebelumnya ini mengungkapkan adanya peraturan yang ketat, sanksi yang diberikan, penambahan jam kerja, kebijakan perusahaan untuk memberhentikan karyawan menciptakan perasaan stres dan tidak aman terhadap posisi pekerjaan mereka saat ini sehingga prestasi yang dimiliki karyawan menurun dan karyawan mengambil tindakan berupa turnover dari perusahaan.

Penelitian lain oleh Audina dan Kusmayadi (2018) pada perusahaan farmasi di Bandung menunjukkan hasil positif signifikan ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap intensi turnover dengan pengaruh sebesar 52,3%. Penelitian sebelumnya ini menunjukkan semakin tinggi perasaan ketidakamanan kerja dan stres kerja maka akan semakin tinggi intensi turnover.

Selanjutnya penelitian sebelumnya oleh Septiari dan Ardana (2016) pada bisnis hotel di Bali mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap intensi turnover sebesar 44,3%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Ketidakamanan kerja memiliki total pengaruh terhadap intensi turnover sebesar 50,08%. Berdasarkan interpretasi skor maka 0,508 berada pada interval pengaruh cukup kuat. Adapun pengaruh langsung sebesar 40,19% dan pengaruh tidak langsung sebesar 9,89%. Ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap intensi turnover. Artinya, semakin besar ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan Kaltim Post Samarinda maka semakin besar pula intensi turnover.

Stres kerja memiliki total pengaruh terhadap intensi turnover sebesar 16,4%. Berdasarkan interpretasi skor maka 0,164 berada pada interval pengaruh sangat rendah. Adapun pengaruh langsung sebesar 6,25% dan pengaruh tidak langsung sebesar 9,89%. Stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap intensi turnover. Artinya, semakin besar stres kerja yang dirasakan karyawan Kaltim Post Samarinda maka semakin besar pula intensi turnover

Ketidakamanan kerja dan stres kerja memiliki total pengaruh terhadap intensi turnover sebesar 66,2% sedangkan sisa 33,8% ditentukan oleh faktor lain diluar penelitian ini. Ketidakamanan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap intensi turnover. Artinya, semakin besar ketidakamanan kerja dan stres kerja yang dirasakan karyawan Kaltim Post Samarinda maka semakin besar pula intensi turnover.

Saran

Saran Praktis

1. Sebaiknya perusahaan memperhatikan jumlah tuntutan dan beban pekerjaan karyawannya. Perusahaan bisa membuat job description untuk memperjelas tanggung jawab yang harus dipenuhi karyawan.

2. Sebaiknya perusahaan mengalokasikan peralatan yang memadai untuk menunjang pekerjaan karyawan.
3. Perusahaan disarankan untuk melakukan pengembangan karir pada tiap karyawannya agar peluang untuk berkembang di perusahaan dirasa lebih besar daripada peluang di perusahaan lain.
4. Perusahaan disarankan melakukan survey terkait kebebasan jam kerja yang diinginkan karyawan guna pemenuhan keseimbangan pekerjaan.

Saran Teoritis

1. Saran bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian variabel ketidakamanan kerja, stres kerja dan intensi turnover dengan memperluas teori dan hasil penelitian.
2. Sebaiknya peneliti selanjutnya juga meneliti faktor lain yang bisa menyebabkan intensi turnover diluar faktor ketidakamanan kerja dan stres kerja agar memperoleh pengetahuan dan sumbangan ilmu baru.
3. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur, diharapkan peneliti selanjutnya bisa menggunakan metode lain untuk mendapatkan pengembangan hasil dan pembandingan dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ahn, J. Y., & Chaoyu, W. (2019). Job Stress And Turnover Intention Revisited: Evidence From Korean Firms. *Journal Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 52–61. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(4\).2019.05](https://doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.05)

Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4),

803–829.

<https://doi.org/10.5465/256569>

Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi*, X(2), 65–85.

Buchanan, D. A., & Huczynski, A. A. (2017). *Organizational Behaviour* (9th ed.). New York: Pearson Education Limited.

Budiyono, R. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt. Duta Service Semarang). *Jurnal STIE Semarang*, 8(1).

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Desvarani, R., & Tamami, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akutansi*, 11(1), 1–9.

<https://doi.org/https://doi.org/10.47768/gema.v11i1.16>

Ferdian, A., Luturlean, B. S., Zhafira, K. D., & Izumi, N. K. (2020). The Impact of Work Stress on Turnover Intention in Indonesia: Is There A Mediation from Employee' Job Satisfaction? *GATR Journal of Management and Marketing Review*, 5(1), 31–40.

[https://doi.org/10.35609/jmmr.2020.5.1\(3\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2020.5.1(3))

Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>

Hair, J. J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2020). Essentials of Business Research Methods. In *Essentials of Business Research Methods* (4th ed.). New York: Taylor & Francis.

- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Heryanda, K. K. (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. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.20997>
- Karina, D., Rakhmawati, R., & Abidin, M. Z. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Amaris. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(1), 62–72.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention* (1st ed.). Deepublish.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi Buku 2* (9th ed.). Alih Bahasa: Biro Bahasa Alkemis. Jakarta: Salemba Empat.
- Leovani, E., & Inharjano, A. (2020). Turnover Intention as an Impact of Job Insecurity Among Bank Employees. *Atlantis Press : Advances in Social Science and Humanities Research*, 394(3rd International Conference on Innovative Research Across Disciplines (ICIRAD 2019), 32–36. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200115.006>
- Lisa, R., Marpaung, W., & Manurung, Y. (2020). Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Ketidakamanan Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(1), 31. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i1.3590>
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4, 177–186.
- Purba Diana, S., Winata, H., & Efendi, E. (2019). Work Stress As a Mediator of Job Demand on Turnover Intention. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 20(2), 108–124. <https://doi.org/10.24198/jbm.v20i2.271>
- Putra, I. K. G., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Peppers Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4031–4062. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i08.p1>
- Riduwan, D., & Kuncoro, A. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business* (7th ed.). Chicester: John Wiley & Sons, Ltd.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bal. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429–6456.
- Setiawan, I., & Putra, M. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(8), 252971.
- Sewwandi, D. V. ., & Perere, G. D. . (2016). The Impact of Job Stress on Turnover Intention : A Study of Reputed Apparel Firm in Sri Lanka. *3rd International HRM Conference*, 3(1), 223–229.
- Suciati, Haryono, A. T., & Minarsih, M. M. (2015). Job Insecurity And Job Stress Effect Of Turnover Intention On PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang

- Semarang (HO). *Journal of Management*, 1(1).
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700–3729. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843>
- /EJMUNUD.2019.v08.i06.p15 ISSN
- Zahra, S. S., Khan, M. I., Imran, M., Qaiser, A., & Rafaqet, A. (2018). The Relationship Between Job Stress And Turnover Intentions In The Pesticide Sector Of Pakistan: An Employee Behavior Perspective. *Journal of Management Issues in Healthcare System*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.33844/mihs.2018.60369>.