

**JOB INSECURITY AND JOB STRESS EFFECT OF TURNOVER
INTENTION ON PT. BERKAT ABADI SURYA CEMERLANG
SEMARANG (HO)**

Suciati ¹⁾, Andi Tri Haryono ²⁾, Maria Magdalena Minarsih ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

Research three variables. Job insecurity (X1), work stress (X2) and turnover intention (Y). To analyze the effect of job insecurity and job stress on turnover intention of employees at PT. Berkata Abadi Surya Cemerlang, Semarang.

As the population: employees of the company, using a purposive sampling method, obtained 105 respondents, the technique of multiple regression analysis and test hipotesis.dengan SPSS. t value: 7.141 (X1), and 2,531 (X2)> t table 1.983, the second hypothesis states the partial effect of variable X to Y is acceptable. 5.592 F count > F table 3.09 and 0.000 significance F count> 0.05 so the hypothesis that X1 and X2 simultaneously affect the Y is acceptable.

Should the management company can provide employees flexibility to further develop capabilities in the field.

Keywords: job insecurity, job stress, turnover intention.

Abstrak

Penelitian tiga variabel, yaitu job insecurity (X₁), Stress kerja (X₂) dan turnover intention (Y). Bertujuan menganalisis pengaruh job insecurity dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Berkata Abadi Surya Cemerlang, Semarang.

Sebagai populasi : pegawai perusahaan tersebut, menggunakan purposive sampling method, didapatkan 105 responden, Dengan teknik analisis regresi berganda dan uji hipotesis.dengan program SPSS. Nilai t hitung : 7,141 (X₁), dan 2,531 (X₂) > t tabel 1,983, maka hipotesis menyatakan kedua variabel X secara parsial berpengaruh terhadap Y dapat diterima. Nilai F hitung 5,592 > F tabel 3,09 dan signifikasi F hitung 0.000 > 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan X₁ dan X₂ secara simultan berpengaruh terhadap Y dapat diterima.

Sebaiknya manajemen perusahaan tersebut dapat memberikan keleluasaan pegawai untuk lebih mengembangkan kemampuan di bidangnya.

Kata kunci : job insecurity, stress kerja, turnover intention.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu unsur terpenting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. *Turnover Intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *intensi turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto, M 2002 : 2).

Turnover yang terjadi pada suatu perusahaan bukanlah suatu kebetulan, tetapi karena memang ada yang tidak pas menurut karyawan untuk tetap mempertahankan pekerjaannya di perusahaan tersebut.

Job insecurity sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan (Green dalam Deki E, 2007:22).

Dengan adanya peraturan perusahaan yang semakin ketat dan banyaknya sanksi yang timbul hanya dalam kasus kecil, sehingga membuat karyawan merasa tidak aman dalam bekerja. Serta penambahan pekerjaan yang diluar

kemampuan karyawan, dan kebijakan manajemen untuk memperkecil jumlah karyawan, juga dapat menimbulkan *job insecurity* dan stress kerja pada karyawan. Sehingga banyak karyawan yang memiliki prestasi yang menurun, dan tidak sedikit yang mengambil keputusan untuk *turnover*.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian tersebut di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah : menguji dan menganalisis Pengaruh *Job Insecurity* dan Stress kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada karyawan PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO)

TINJAUAN PUSTAKA

Job Insecurity

Definisi *job insecurity* sebagai Ketidak berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin terasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan

kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi (Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Kurniasari.L, 2004:12-13)

Job insecurity didefinisikan sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Pegawai yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja (Ermawan.D, 2007:21)

Stres Kerja

Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap

seseorang. (Gibson Ivancevich, dalam Hermita, 2011:32).

Stres kerja hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih putus asa dan bosan.(Lazarus dalam Yunus.M, 2011:36)

2.3 Turnover Intention Pegawai

Turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi dan banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini yang diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Harnoto, 2002 (dalam Ayu.Y, 2012:8 – 9).

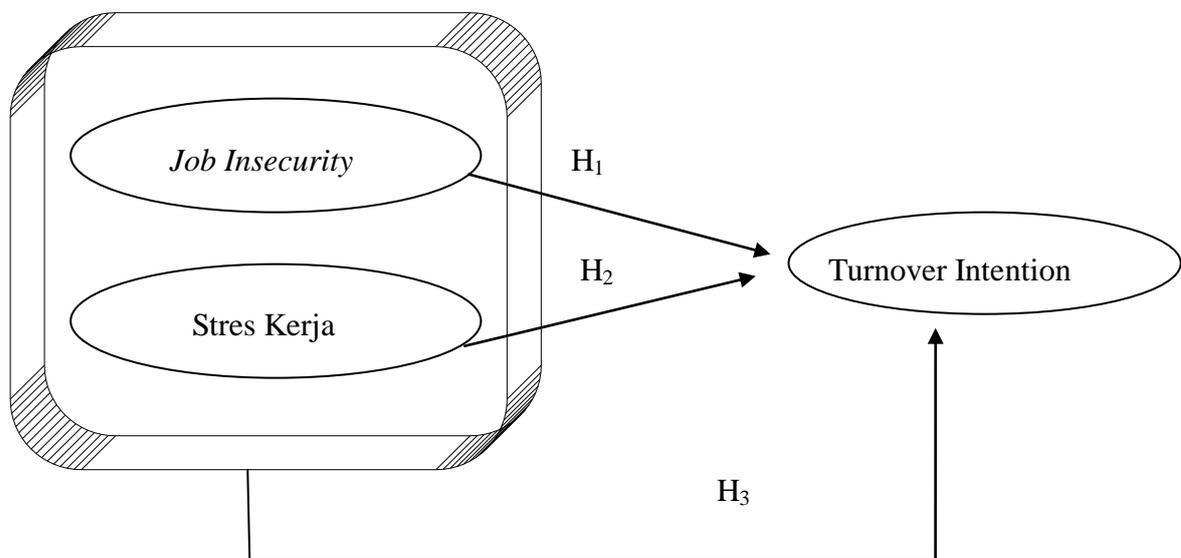
Penelitian Terdahulu

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil
1	Bonaventura Ridya Putra (2012)	Pengaruh <i>Job Stressor</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional Po. Rosalia Indah)	<i>Path Analysis</i>	<i>Job Stressor</i> Berpengaruh Negatif Pada Kepuasan Kerja. <i>Job Stressor</i> Mempunyai Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i> . Kepuasan Kerja Tidak Memediasi Pengaruh <i>Job Stressor</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>
2	Ardy Kurniawan Nugroho (2012)	Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar (Studi Pada Perawat Rs. Pku Muhammadiyah Surakarta)	Uji T, Uji F, Serta Koefisien Determinasi (R^2)	Ada Pengaruh Yang Signifikan Antara Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar
3	Jordan Shropshire, Christopher Kadlec (2012)	<i>I'm Leaving The It Field: The Impact Of Stress, Job Insecurity, And Burnout On It Professionals</i> (Studi Pada Pekerja It Dari Beberapa Industri)	<i>Data Was Analyzed Using Structural Equation Modeling.</i>	Stres, Ketidakamanan Kerja, Dan Kelelahan Yang Diverifikasi Sebagai Faktor Yang Menyebabkan Pekerja IT Untuk Mempertimbangkan Panggilan Alternatif.
4	Moesadeghard, Ali Mohammad (2013)	<i>Occupational Stress and Turnover Intention : Implications for Nursing Management</i>	<i>tested with the chi-square, independent t-test, Mann-Whitney and Kruskal -Wallis tests</i>	<i>occupational stress is linked with turnover intention. Turnover intention was at a medium level among Iranian nurses</i>
5	Toly, Agus Irianto (2001)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intentions</i> Pada Staf Kantor Akuntan Publik	Uji T, Uji F, Serta Koefisien Determinasi (R^2)	Keinginan berpindah, <i>job insecurity</i> , <i>anteseden</i> dari <i>job insecurity</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>

Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 1: Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis

- H1 : *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO)
- H2 : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO)
- H3 : *Job insecurity* stress kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO)

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005 : 38). Dalam melakukan penelitian ini, obyek penelitian yang di pilih adalah pegawai PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang di miliki oleh

populasi tersebut (Sugiyono, 2005 : 55). Dengan menggunakan rumus Solvin, populasi sebesar 142 orang, didapatkan sampel sebesar 105 responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji statistik dengan menggunakan uji t, uji F dan Koefisien Determinasi (R^2), uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas serta multikolonieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya. (Ghozali, 2011:44).

Tabel 2 : Hasil Uji Validitas

	Variabel Penelitian	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
1.	Variabel <i>Job Insecurity</i>			
	X _{1.1}	0,805	0,361	Valid
	X _{1.2}	0,717	0,361	Valid
	X _{1.3}	0,721	0,361	Valid
	X _{1.4}	0,717	0,361	Valid
	X _{1.5}	0,782	0,361	Valid
	X _{1.6}	0,744	0,361	Valid

	Variabel Penelitian	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
2.	Variabel Stress Kerja	0,681	0,361	Valid
	X _{2.1}	0,734	0,361	Valid
	X _{2.2}	0,864	0,361	Valid
	X _{2.3}	0,827	0,361	Valid
	X _{2.4}	0,684	0,361	Valid
	X _{2.5}	0,677	0,361	Valid
	X _{2.6}	0,776	0,361	Valid
	X _{2.7}			
3.	Variabel <i>Turnover Intention</i>	0,847	0,361	Valid
	Y ₁	0,856	0,361	Valid
	Y ₂	0,865	0,361	Valid
	Y ₃	0,828	0,361	Valid
	Y ₄			

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2013

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih *besar* dari $r_{table} = 0,361$ (nilai r tabel untuk $n=30$). Sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Tabel 3 : Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,842	Reliabel
Stres Kerja	0,869	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0,864	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel

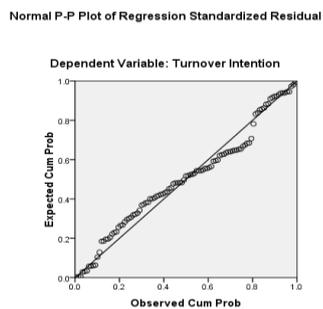
mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:147).

Gambar 2: Pengujian Normalitas

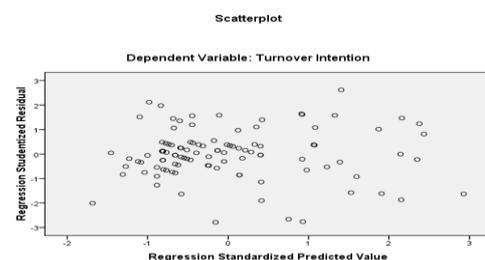


Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

b. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011:125).

Gambar 3: Pengujian Heterokedastisitas



Dari scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

c. Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) (Ghozali, 2011:125).

Tabel 4: Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Uji Multikolinieritas	
	Tolerance	VIF
<i>Job Insecurity</i>	0,715	1,398
Stres Kerja	0,715	1,398

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2013

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5: Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.101	1.855	
	Job Insecurity	.433	.061	.584
	Stres Kerja	.103	.041	.207

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 5 tersebut di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,101 + 0,433 X_1 + 0,103 X_2 + e$$

Uji Model (Uji F)

Tabel 6: Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	825.957	2	412.978	53.592	.000 ^a
	Residual	786.005	102	7.706		
	Total	1611.962	104			

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2013

Nilai Nilai F sebesar 53,592 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi F tersebut diperoleh bahwa nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Nilai F tabel dengan df1 = 2 dan df2 = 102 diperoleh sebesar 3,09. Nilai F hitung (53,592) > F tabel (3,09).

Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel *Job Insecurity* dan Stres Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Koefisien Deteterminasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk adalah mengukur besarnya kemampuan model persamaan regresi (*independent variables*) dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 7: Koefisien Determinasi
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.503	2.77596

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2013

Pada tabel 4.6 ditunjukkan nilai *Adjusted R²* pada model regresi diperoleh sebesar 0,503 yang artinya 50,3% variasi dari *turnover intention* karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen *job insecurity* dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 49,7% *turnover intention* dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial pada model regres pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value) hasil hitung. Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

1. Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 : *Job Insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Koefisien regresi variabel *Job Insecurity* (X_1) diperoleh hasil sebesar 0,433. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel *Job insecurity* yang lebih besar akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 7,141 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung dengan $df = 10-2-1=102$ dengan $\alpha=5\%$ diperoleh sebesar 1,983. Dengan demikian t hitung (7,141) > tabel (1,983). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel *Job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 : Stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) diperoleh hasil sebesar 0,103. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel stres kerja yang lebih besar akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,531 dengan signifikansi sebesar 0,013. Nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung dengan $df = 10-2-1=102$ dengan $\alpha=5\%$ diperoleh sebesar 1,983. Dengan demikian $t \text{ hitung } (2,531) > \text{tabel } (1,983)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel Stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Koefisien regresi variabel *Job Insecurity* (X_1) diperoleh hasil

sebesar 0,433. Dengan nilai t hitung $(7,141) > t \text{ table } (1,983)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Persepsi mengenai *job insecurity* yang lebih besar akan meningkatkan *turnover intention* pada karyawan.

2. Koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) diperoleh hasil sebesar 0,103. Dengan nilai t hitung $(2,531) > t \text{ table } (1,983)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Persepsi mengenai stress kerja yang lebih besar akan meningkatkan *turnover intention* pada karyawan.

3. Besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau *Adjusted R Square* model regresi adalah 0,503 sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Saran

1. Untuk menurunkan *turnover intention* pada karyawan maka perlu diperhatikan juga kenyamanan karyawan atas pekerjaan mereka, sehingga akan berdampak pada perilaku kerja karyawan. kenyamanan kerja yang perlu diperhatikan misalnya faktor kompensasi yang sesuai, kepemimpinan yang mendukung kerja karyawan dan lingkungan kerja yang baik.
2. Dalam hal memperkecil stress kerja :
 - a. Atasan dapat memberikan arahan dan inisiatif kepada bawahan untuk selalu menghindari stres kerja, misalnya dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan *job discription* pegawai baik secara kapasitas maupun kapabilitas.
 - b. Manajemen memberi kesempatan kepada pegawai untuk menyumbangkan pikiran dan tenaga untuk perusahaan, yaitu dengan memberikan saran dan

kritikan kepada manajemen (pemimpin) untuk pengembangan usaha ke depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu.YC, 2012, *Pengaruh Iklim Etika terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention*, Skripsi. Salemba. Universitas Indonesia
- Ermawan, D, 2007. Hubungan Antara *Job Insecurity* Dan Konflik Peran Dengan Komitmen Organisasi. Skripsi. Surakarta. Universitas Muhamadiyah
- Harnoto, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo: Jakarta
- Hasthojn, *Job Insecurity pada Karyawan Kontrak/ Outsourcing*, hasthojn blogspot, diakses dari <http://hasthojn.blogspot.com/2012/12/job-insecurity-pada-karyawan-kontrak.html>, pada 02 Februari 2013: 01.57 WIB
- Hermita. *Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SEMEN TONASA (Persero)*. Skripsi. 2011. Universitas Hasanuddin. Makasar
- Kurniasari, L. 2004. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap*

Intensi Turnover. Tersedia di <http://www.damandiri.or.id/detail.php?Id=328>. Diakses pada tanggal 09 Februari 2013 Pukul 11.30 WIB

Yunus,M. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Pegawai Unit Kerja Laundry Rsud Pasar Rebo*. 2011. Skripsi (*publish*). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta