

## PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. MALIDAS STERILINDO DI SIDOARJO

Selena Medysar<sup>1</sup>, Fachrudu Asj'ari<sup>2</sup>, Siti Samsiyah<sup>3</sup>

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

[selenamedy@gmail.com](mailto:selenamedy@gmail.com)

### ABSTRAK

*Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya yang bertujuan mendapatkan pekerjaan lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Malidas Sterilisasi di Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel yang diambil sebanyak 66 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yaitu *proportional random sampling*. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja. *Job insecurity* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* karyawan. Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* karyawan. PT. Malidas Sterilindo diharapkan dapat memberikan rasa aman terhadap karyawan dengan memberikan kepastian pekerjaan seperti kepastian pola karir, serta deskripsi pekerjaan yang jelas. Sehingga karyawan tidak merasa stres saat bekerja dan tidak memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain atau bahkan mencari pekerjaan lain.

**Kata Kunci :** *Job Insecurity*, Stres Kerja, *Turnover Intention*

### PENDAHULUAN

Dalam melakukan pekerjaan seorang karyawan membutuhkan rasa aman, nyaman dan tidak khawatir, tidak stres, tidak terancam, dan hal tersebut berdampak pada rasa puas terhadap pekerjaannya. Karyawan juga harus mempunyai rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dalam melakukan pekerjaan agar dapat sejalan mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila karyawan tidak memiliki perasaan tersebut terhadap pekerjaannya, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Akibatnya karyawan mungkin akan cenderung berkeinginan untuk mengevaluasi kelanjutan hubungan dengan perusahaan, yang dapat diwujudkan

dengan keinginan berpindah kerja maupun tindakan nyata yaitu meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.

*Turnover* yang terjadi pada suatu perusahaan atau organisasi bukanlah suatu kebetulan, akan tetapi karena ada faktor yang mempengaruhinya yang menurut karyawan tidak pas untuk tetap mempertahankan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Ashford *et al.* (1989) menyatakan, *job insecurity* sebagai kondisi mental seorang karyawan dimana karyawan merasa pekerjaannya terancam dan karyawan tidak berdaya untuk melakukan sesuatu untuk mengatasi masalah tersebut. Tingkat *job insecurity* pada PT. Malidas Sterilindo dapat dikatakan cukup tinggi. Faktor-faktor yang mempengaruhi *job*

*insecurity* adalah jenis kelamin dan status perkawinan dimana laki-laki berpotensi memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan perempuan, hal ini berkaitan dengan peran laki-laki sebagai tulang punggung keluarga atau pencari nafkah (Ashford *et al.* 1989). Selain itu perusahaan tidak jarang melakukan perekrutan karyawan baru yang berkompeten untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Perekrutan karyawan yang dilakukan perusahaan dapat mengakibatkan timbulnya *job insecurity* bagi karyawan perusahaan karena karyawan akan merasa takut tersaingi oleh karyawan baru. Setiap karyawan tentunya sangat mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Keamanan dalam konteks ini bukan berarti hanya aman dari kecelakaan kerja, tetapi rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan.

Selain *job insecurity*, stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dialami oleh karyawan di dalam sebuah perusahaan. Mangkunegara (2017:157) berpendapat bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Karyawan dituntut untuk bekerja maksimal dan secepat mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja juga dapat disebabkan oleh beban kerja yang tidak diimbangi dengan pemberian waktu istirahat yang cukup. Akibatnya dapat tercermin dari hasil kerja yang kurang produktif. Potensi stres kerja dapat dialami oleh karyawan dari berbagai

sektor. Karyawan PT. Malidas Sterilindo juga tidak terlepas dari ancaman potensi stres kerja. Pada umumnya stres dipandang sebagai kondisi negatif. Namun stres dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik karena stres muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan, maupun persaingan di lingkungan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa stres yang dialami oleh karyawan dapat menjadi alasannya timbul keinginan untuk berpindah dan mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa semua yang terjadi di dalam perusahaan cenderung mempengaruhi kondisi perusahaan di masa yang akan datang. Dalam konteks ini adalah masalah *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). Tingginya tingkat *turnover intention* akan menjadi masalah serius bagi perusahaan. Tingkat keinginan untuk pindah kerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi mengalami masalah dalam hal mempertahankan karyawan dalam organisasi. Hal ini akan menjadi dampak negatif apabila karyawan tersebut memiliki keahlian khusus, berpotensi tinggi dan berperan penting dalam jalannya operasional organisasi (Ozer dan Gunluk, 2010). Dengan demikian jelas bahwa tingkat *turnover*

*intention* yang terlalu tinggi akan berdampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan dan suasana kerja yang tidak kondusif.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan ada pengaruh signifikan *job insecurity* dengan stres kerja. Minanti (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember”. Hasilnya menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja. Sedangkan Utami (2009) menguji pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja. Dimana hasil penelitian menyatakan bahwa *job insecurity* secara positif dan signifikan mempengaruhi keinginan berpindah kerja para staf pengajar akuntansi atau akuntan pendidik di perguruan tinggi swasta kristen se-Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta. Dan penelitian terkini dilakukan oleh Wicaksono (2016) dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stres* dan *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Perusahaan CV. Batik Indah Rara Djonggrang)”. Dimana hasil penelitian menyatakan bahwa *Job Insecurity*, *Job Stres* dan *Work Family Conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* CV. Batik Indah Rara Rara Djonggrang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resources Development*

(HRD) PT. Malidas Sterilindo Sidoarjo, didapatkan bahwa tingkat *turnover* pada PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo cukup tinggi. Tingkat *turnover* karyawan dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan PT. Malidas Sterilindo Tahun 2015 – 2018

Keterangan	2015	2016	2017	2018
Jumlah Awal	198	199	194	189
Jumlah Masuk	2	2	2	7
Jumlah Keluar	1	7	7	6
Jumlah Akhir	199	194	189	190

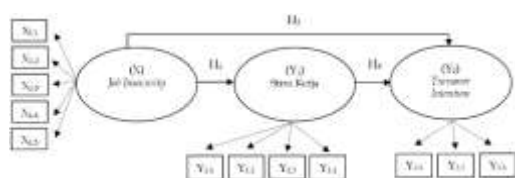
Sumber : PT. Malidas Sterilindo, data diolah 2019

Berdasarkan data tersebut, dapat digambarkan bahwa ditahun 2016 sebanyak 7 orang karyawan keluar dan ditahun 2017 sebanyak 7 orang karyawan keluar dari perusahaan. Kemudian tahun 2018, 6 orang karyawan yang keluar dari perusahaan. Padahal ditahun-tahun sebelumnya karyawan PT. Malidas Sterilindo Sidoarjo yang keluar dari perusahaan menunjukkan angka kecil atau mungkin tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover* yang terjadi cukup tinggi.

Peneliti memilih tempat ini karena perusahaan ini sangat mengutamakan keamanan kerja bagi karyawan sehingga mampu menghindari munculnya stres kerja dan ketidakamanan kerja dalam perusahaan. Tentunya semua indikasi tersebut yang akan menciptakan kurangnya intensitas keluarnya karyawan dari perusahaan tempat bekerja. Oleh karenanya, perusahaan ini peneliti anggap cocok untuk dijadikan objek penelitian karena menurut pandangan peneliti *turnover intention*

karyawan merupakan hal yang sangat dihindari perusahaan yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan hal ini juga berdampak pada tingkat kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Melihat uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo”**.

Berdasarkan konsep teori yang telah didapat dan penelitian terdahulu, maka disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari deskripsi teoritis ketiga variabel, dan beberapa hasil penelitian serta kerangka berfikir yang telah diuraikan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

$H_1$  : *Job insecurity* berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja pada karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo.

$H_2$  : *Job insecurity* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo.

$H_3$  : Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*

pada karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Malidas Sterilindo, yang berlokasi Jl. Demang Singomenggolo, Buduran, Sidoarjo. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo sebanyak 190 karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 66 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yaitu *proportional random sampling*. Jenis data penelitian yang digunakan oleh penulis adalah data subyek. Dimana subyeknya adalah responden berupa manusia yaitu karyawan PT. Malidas Sterilindo. Sumber data yang digunakan oleh penulis adalah data primer dan data sekunder. Dimana data primer didapat oleh penulis dengan cara menyebar kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dari perusahaan, dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan dari software SPSS versi 24.

## HASIL

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 66 responden pada PT. Malidas Sterilindo melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban

terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel *Job Insecurity* (X), Stres Kerja (Y<sub>1</sub>) dan *Turnover Intention* (Y<sub>2</sub>)

Uraian	Frekuensi (%)					Total (%)
	SS	S	KS	TS	STS	
X	24,4	33,0	37,9	4,5	0,2	100
Y <sub>1</sub>	31,1	48,7	15,7	4,5	0,0	100
Y <sub>2</sub>	29,1	44,2	24,8	2,0	0,0	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan adanya variabel *job insecurity*, stres kerja dan *turnover intention* pada PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo.

### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini untuk menguji kevalidan indikator dari variabel *job insecurity*, stres kerja, dan *turnover intention*.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Correlation	Sig.	Ket.
<i>Job Insecurity</i> (X)			
X1.1_1	,678**	,000	Valid
X1.1_2	,657**	,000	Valid
X1.2_1	,654**	,000	Valid
X1.2_2	,673**	,000	Valid
X1.3_1	,670**	,000	Valid
X1.3_2	,686**	,000	Valid
X1.4_1	,696**	,000	Valid
X1.4_2	,696**	,000	Valid
X1.5_1	,693**	,000	Valid
X1.5_2	,659**	,000	Valid
Stres Kerja (Y <sub>1</sub> )			
Y1.1_1	,785**	,000	Valid
Y1.1_2	,781**	,000	Valid
Y1.2_1	,768**	,000	Valid
Y1.2_2	,748**	,000	Valid
Y1.3_1	,833**	,000	Valid
Y1.3_2	,781**	,000	Valid
Y1.4_1	,768**	,000	Valid
Y1.4_2	,767**	,000	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y <sub>2</sub> )			
Y2.1_1	,747**	,000	Valid

Y2.1_2	,782**	,000	Valid
Y2.2_1	,794**	,000	Valid
Y2.2_2	,776**	,000	Valid
Y2.3_1	,785**	,000	Valid
Y2.3_2	,777**	,000	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Validitas, data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa pada masing-masing pertanyaan mempunyai hasil  $0,000 < 0,05$ , sehingga pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan valid atau dapat dijadikan alat ukur untuk penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui apakah sesuatu instrumen yang digunakan cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Ket.
X	,861	0,6	Reliabel
Y <sub>1</sub>	,903	0,6	Reliabel
Y <sub>2</sub>	,866	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Reliabilitas, data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *cronbach's alpha* yakni 0,861, 0,903, dan 0,866  $> 0,6$ , sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini.

### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas data yang digunakan menggunakan kurva *Normal P-Plot of Regression*. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 24, semua nilai *asympt.sig* lebih besar dari 0,05. Sehingga menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian normal.

### Uji Homogenitas

Kehomogenan dipenuhi jika hasil uji tidak signifikan untuk suatu taraf signifikansi ( $\alpha$ ) tertentu yaitu  $\alpha = 0.05$ . Sebaliknya, jika hasil uji signifikan maka kehomogenan tidak dipenuhi. Adapun hasil pengujian homogenitas dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Turnover Intention	1,633	13	49	,108
Stres Kerja	1,400	13	49	,194

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Homogenitas, data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 5 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *turnover intention* sebesar 0,108 sehingga ( $0,108 > 0,05$ ), dan variabel stres kerja sebesar 0,194 ( $0,194 > 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian dinyatakan homogen atau mempunyai variansi yang sama.

### Uji Signifikansi dan Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi

variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Adapun hasil pengujian signifikansi linieritas dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Linieritas

ANOVA Table			
		F	Sig.
Stres Kerja * Job Insecurity	Deviation from Linearity	,992	,478
Turnover Intention * Job Insecurity	Deviation from Linearity	1,165	,330

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Signifikansi Linieritas, data diolah 2019

Dari Tabel 6 diketahui bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F-hitung *Deviation from Linearity* pada variabel *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja sebesar 0,992 dengan signifikansi 0,478 dimana ( $0,478 > 0,05$ ) dan variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* sebesar 1,165 dengan signifikansi 0,330 dimana ( $0,330 > 0,05$ ). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa regresi linier dapat diterima.

### Pembuktian Hipotesis dan Pembahasan

1. Hasil analisis jalur menunjukkan nilai koefisien jalur variabel *job insecurity* terhadap stres kerja sebesar 0,307. Analisis pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo memiliki nilai t hitung sebesar 2,596 dengan nilai signifikan sebesar 0,012 sehingga  $0,012 < 0,05$ . Yang artinya *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Besarnya nilai *R Square* adalah sebesar 0,095, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh X terhadap  $Y_1$  adalah sebesar 9,5% sementara sisanya 90,5% (100%-9,5%) merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja karyawan mempunyai nilai positif, yang berarti setiap peningkatan *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan stres kerja karyawan. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan stres karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan dengan perusahaan.

2. Hasil analisis jalur menunjukkan nilai koefisien jalur variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar 0,259. Analisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo memiliki nilai t hitung sebesar 3,052 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 sehingga  $0,003 < 0,05$ . Yang artinya *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Besarnya nilai *R Square* adalah sebesar 0,127, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh X terhadap  $Y_2$  adalah sebesar 12,7% sementara sisanya 87,3% (100%-12,7%) merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan mempunyai nilai positif, yang berarti setiap peningkatan *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention*. Kekhawatiran, rasa tidak aman terhadap situasi kerja dalam perusahaan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Sehingga karyawan tidak segan untuk meninggalkan pekerjaannya dan berpindah ke perusahaan lainnya atau bahkan mencari pekerjaan lain.

3. Hasil analisis jalur menunjukkan nilai koefisien jalur variabel stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,259. Analisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo memiliki nilai t hitung sebesar 2,504 dengan nilai signifikan sebesar 0,015 sehingga  $0,015 < 0,05$ . Yang artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Besarnya nilai *R Square* adalah sebesar 0,089, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh  $Y_1$  terhadap  $Y_2$  adalah sebesar 8,9% sementara sisanya 91,1% (100%-8,9%) merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan mempunyai nilai positif, yang berarti setiap peningkatan stres kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention*. Pada variabel stres kerja, diketahui

bahwa sebanyak 66 responden banyak yang memberi skor setuju terhadap indikator-indikator stres kerja, misalnya pada indikator pemberian beban kerja yang berlebihan. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya ketidakberdayaan terhadap pekerjaannya saat ini dikarenakan beban kerja yang berlebihan dan tidak diimbangi dengan waktu istirahat akan menyebabkan stres pada karyawan yang ada di PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo. Sehingga lama kelamaan karyawan akan mengalami stres dan membuat karyawan berfikir mencari pekerjaan baru yang lebih baik, sesuai dan memiliki potensi dimasa yang akan datang.

### Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Rangkuman dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung *job insecurity* (X) terhadap *turnover intention* (Y<sub>2</sub>) melalui stres kerja (Y<sub>1</sub>). Lebih mudahnya peneliti sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 7. Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
X → Y <sub>1</sub>	0,309	-	0,309
X → Y <sub>2</sub>	0,356	-	0,356
Y <sub>1</sub> → Y <sub>2</sub>	0,299	0,092	0,391

Sumber : Lampiran Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung, data diolah 2019

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui pengaruh langsung sebesar 0,356 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,092 yang berarti

nilai pengaruh langsung lebih besar daripada nilai tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung X mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y<sub>2</sub>.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang mengacu pada tujuan penelitian, hipotesis dan model analisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Job insecurity* berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo. Hasil tersebut diperoleh dari pengujian yang menggunakan uji-t, dimana hasil menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
2. *Job insecurity* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo. Hasil tersebut diperoleh dari pengujian yang menggunakan uji-t, dimana hasil menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo. Hasil tersebut diperoleh dari pengujian yang menggunakan uji-t, dimana hasil menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

### IMPLIKASI

1. Perusahaan harus mampu menekan *Job Insecurity* dan Stres Kerja. Perusahaan diharapkan dapat

- memberikan rasa aman terhadap karyawan dengan memberikan kepastian pekerjaan seperti kepastian pola karir, deskripsi pekerjaan yang jelas, serta mengurangi stres kerja dengan lebih memperhatikan karyawannya sehingga dapat menekan timbulnya *Turnover Intention* karyawan.
2. Melakukan *exit interview* bagi karyawan yang keluar dari perusahaan, untuk mengetahui alasan dan tujuan karyawan meninggalkan perusahaan sehingga perusahaan bisa mendapatkan masukan yang bermanfaat.
  3. Perusahaan harus mampu mengatur waktu dengan baik dan memberikan target yang relevan agar karyawan tidak merasa terbebani dengan berbagai pekerjaan yang diberikan. Dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dan akan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan sehingga tingkat *Turnover Intention* sedikit demi sedikit dapat berkurang.
  4. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu memberikan variabel lain sehingga analisis yang dihasilkan lebih mendalam yang berkaitan dengan *job insecurity*, stres kerja, *turnover intention* karyawan.

#### KETERBATASAN PENELITIAN

Adapun keterbatasan penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel yang dilibatkan dalam penelitian sedikit. Maka pada penelitian berikutnya perlu untuk menambahkan berbagai variabel, sehingga cakupan variabel lebih luas.

2. Perlu memilih *contingent worker* yang benar-benar merasa *insecure* untuk dapat melihat pengaruh berbagai variabel yang mempengaruhi maupun dipengaruhi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fuad, 2012, Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan, *Journal Of Social And Industrial Psychology*, 1(2), Pp: 52-58.
- Ashford, Susan J, Cynthia Lee, Philip Bobko, 1989, Content, Cause, and Consequences Of Job Insecurity : A Theory Based Measure and Substantive Test, *Academy Of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Aswad, Choiril Nur, 2011, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions Karyawan Di Bintang Mulia Hotel Jember, Skripsi, Universitas Negeri Jember.
- Halungunan, Hadia, 2015, Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self-Efficacy Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang, Skripsi, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Luthans, F, 2011, Perilaku Organisasi, Andi, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan 14, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Minanti, Puput, 2015, Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Turnover Intention Melalui Stres Kerja Pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember, Skripsi, Universitas Jember.
- Ozer, G. & Gunluk, M, 2010, The Effects Of Discrimination Perception and Job Satisfaction On Turkish Public Accountants' Turnover Intention, *African Journal Of Business Management*, 4(8), 1500-1509.
- Sari, Rindi Nurlaila, 2014, Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta), Skripsi, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.
- Setiawan, Rony dan Bram Hadiano, 2006, Job Insecurity dalam Organisasi, Skripsi, Universitas Kristen Maranatha Bandung.
- Sutanto, Eddy M dan Carin Gunawan, 2013, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, hal 76-88.
- Utami, Intiyas dan Bonussyeani Nur Endah Sumiwi, 2009, Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Para Staf Pengajar Akuntansi Atau Akuntan Pendidik Di Perguruan Tinggi Swasta Kristen Se-Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Volume 6, No. 1, hal 117-139.
- Wicaksono, Windu, 2016, Pengaruh Job Insecurity, Job Stres Dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention CV. Batik Indah Rara Djonggrang, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.