



## The Effect of Job Stress and Job Insecurity on Turnover Intention at PT. Pelindo Multi Terminal

Alexander Sutomo Sirait<sup>1\*</sup>, Marlon Sihombing<sup>2</sup>

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Sumatera Utara

**Corresponding Author:** Alexander Sutomo Sirait [sutomoalexander92@gmail.com](mailto:sutomoalexander92@gmail.com)

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Job Stress, Job Insecurity, Turnover Intention

*Received :* 23, september

*Revised :* 25, October

*Accepted:* 27, November

©2023 Sirait, Sihombing: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Job Stress and Job Insecurity on Turnover Intention at PT. Pelindo Multi Terminal. The influence of Job Stress and Job Insecurity will be analyzed partially and simultaneously on Turnover Intention. The form of research used in this research is quantitative research. The population in this study were employees of PT. Pelindo Multi Terminal, totaling 179 people, with a sampling technique using Simple Random Sampling with a sample size of 65. The results of the research show that Job stress and Job insecurity have a significant effect, both partially and simultaneously, on Turnover Intention at PT Pelindo Multiterminal. The coefficient of determination test shows that There is a close relationship between Job Stress and Job Insecurity with an R value of 0.633.

## Pengaruh *Job Stress* Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Pelindo Multi Terminal

Alexander Sutomo Sirait<sup>1\*</sup>, Marlon Sihombing<sup>2</sup>

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Sumatera Utara

**Corresponding Author:** Alexander Sutomo Sirait [sutomoalexander92@gmail.com](mailto:sutomoalexander92@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Stres kerja,  
Ketidakamanan Kerja,  
Turnover Intention

*Received :* 23, september

*Revised :* 25, October

*Accepted:* 27, November

©2023 Sirait, Sihombing: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh *Job Stress* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Pelindo Multi Terminal. Pengaruh *Job Stress* dan *Job Insecurity* tersebut akan dianalisis secara parsial dan simultan terhadap *Turnover Intention*. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelindo Multi Terminal yang berjumlah 179 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling* dengan jumlah sampel menjadi 65. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job stress* dan *Job insecurity* berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada PT Pelindo Multiterminal Uji koefisien deteminasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara *Job Stress* dan *Job Insecurity* dengan nilai R sebesar 0,633.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang penting disebuah organisasi. Organisasi perlu mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (Anis *et al.*, 2013). Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam sebuah bisnis. Berdasarkan tahun 2014, *Hay Group* melaporkan bahwa tingkat *Turnover* karyawan di Indonesia mencapai 25,8%, menjadikannya negara dengan tingkat *Turnover* pegawai tertinggi ketiga di dunia. Fenomena ini tentunya berpotensi dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. *Turnover* karyawan dapat merugikan perusahaan karena perusahaan harus melakukan perekrutan karyawan lagi, yang berarti perusahaan harus menanggung biaya rekrutmen yang lebih besar.

*Turnover intention* adalah niat seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan secara sukarela meninggalkan pekerjaan saat ini atau pindah ke tempat kerja lain atas pilihan mereka sendiri tanpa ada paksaan. Terjadinya *Turnover* di perusahaan bukanlah hal yang kebetulan, namun ada faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi karyawan. Faktor penyebab *turnover intention* antara lain kepuasan kerja, Komitmen organisasi dari karyawan, Kepercayaan terhadap organisasi dan *Job insecurity*. upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya. Permasalahan ini dapat ditangani dengan perbaikan sumber daya manusia yang dapat dilakukan dengan pengembangan pada SDM, pengembangan ini wajib untuk dilakukan organisasi yang bertujuan agar SDM tersebut mempunyai kompetensi baik itu terhadap keterampilan, pengetahuan, sikap, serta juga kepribadian yang selalu selaras dengan perkembangan, kebutuhan, dan tuntutan zaman. (Onan & Said 2022)

Menurut Dessler (2015), seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih besar kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya, tetapi sumber kepuasan itu sendiri banyak dan beragam. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah dari pekerjaannya. Jadi, jika seorang karyawan puas dengan pekerjaannya, kemungkinan ingin meninggalkan perusahaan akan rendah. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Hidayati (2016), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk berpindah. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka semakin rendah niat untuk keluar dari pekerjaannya. Di sisi lain, ketidakpuasan kerja lebih tinggi akan meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

*Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013). Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Perputaran karyawan yang tinggi tentunya akan mengganggu jalannya operasional perusahaan dan pada gilirannya akan berpengaruh pada target yang dicapai. PT Pelindo Multi Terminal adalah anak perusahaan BUMN PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang mengelola entitas bisnis kepelabuhanan di bidang operasi terminal *multipurpose* di Indonesia, seperti curah cair, curah kering, kargo, umum, dan lain sebagainya. Namun dibalik kesuksesan yang telah diraih oleh PT. Pelindo Multi Terminal, terdapat berbagai macam permasalahan yang dihadapinya. Diantara permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan ini terletak pada sektor sumber daya manusia dimana adanya intensitas perputaran karyawan yang cukup tinggi. *Turnover* sendiri mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut.

**Tabel.1 Turnover Intention PT. Pelindo Multi Terminal**

Tahun	Total Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase Turnover Intention
2020	263	18	6%
2021	251	12	5%
2022	222	29	11%
2023	179	43	19%

Sumber: PT. Pelindo Multi Terminal (2023)

Berdasarkan data tersebut, dapat digambarkan bahwa, sejak tahun 2020 sampai tahun 2023, tingkat *turnover* pada PT. Pelindo Multi Terminal cukup tinggi. Selama satu tahun terakhir, *turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2023, dimana 43 orang karyawan keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* adalah *Job stress* (stres kerja). *Job stress* adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Windu Wicaksono (2016), mendefinisikan *Job stress* sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu yang kemampuan dan sumber dayanya tidak dapat diatasi dengan tuntutan, peristiwa 4 dan situasi di tempat kerja mereka. *Job stress* juga disebabkan karna adanya gejala gejala fisik yang berlangsung terlalu lama, seperti dalam merespon tantangan dan perubahan dalam kehidupan sehari-hari dimana tubuh bekerja berlebihan sehingga menimbulkan rasa cemas, takut, khawatir, dan tegang.

Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini, yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan atau pun organisasi. Dampak yang ditimbulkan dari stres kerja, yaitu: pertama, stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun. Kedua, kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja. Ketiga, stres kerja cenderung membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen. Keempat, karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman. Kelima, karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban kerja yang cukup berat. Pada akhirnya stres yang terlalu besar, prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya tidak teratur dan akibat paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol karena sakit atau melarikan diri/pindah kerja (*turnover*) dan mungkin berhenti. Stres kerja sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*, apabila stress kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi maka, hal tersebut dapat meningkatkan *turnover intention*, begitupun sebaliknya apabila tingkat stres kerja karyawan rendah maka hal tersebut dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Selain *Job Stress* terdapat faktor lain yang mempengaruhi tingkat *Turnover intention* yakni *Job insecurity*. *Job Insecurity* sendiri adalah ketidakberdayaan 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. (Suciati *et al.*, 2014:2-3). *Job insecurity* memunculkan berbagai dampak negatif, baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Dampak aspek psikologis yang muncul bisa berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan. Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Azis (2017) mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Informasi yang diberikan oleh karyawan menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan tersebut merasa bahwa adanya beban dan tuntutan yang berasal dari perusahaan maupun lingkungan tempat mereka bekerja yang tidak dapat mereka atasi dengan baik. Indikasi-indikasi yang muncul di lapangan tersebut mengarah kepada adanya penurunan keyakinan yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Perusahaan harus mampu beradaptasi dengan segala ancaman yang muncul karena keadaan ekonomi dunia yang semakin bersaing sebagai akibat dari perubahan yang menyebabkan praktik sumber daya manusia semakin kompleks (Onan & Devina 2023). Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam proses berjalannya perusahaan. (Marlon & Abyan 2021).

Berdasarkan data yang ditemukan pada PT. Pelindo Multi Terminal terlihat jelas bahwa terdapat turnover karyawan yang cukup tinggi yang terjadi di perusahaan. Oleh karena itu pada penelitian ini akan dibahas mengapa hal tersebut bias terjadi dan faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan uraian masalah diatas, hal tersebutlah yang melatarbelakangi penulis untuk meneliti "Pengaruh *Job Stress* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Pelindo Multi Terminal".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Job Stress**

Safitri (2019) mengemukakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Tantra dan Larasat, (2015) menjelaskan secara umum penyebab stres bersumber intrinsik pekerjaan, mencakup tuntutan fisik seperti kebisingan, vibrasi dan higienitas, sedangkan pada tuntutan tugas mencakup kerja shift/kerja malam, beban kerja, kondisi kerja yang sedikit menggunakan aktivitas fisik, waktu kerja yang sempit dan penghayatan risiko pekerjaan, kemudian faktor sosial yaitu peran dalam organisasi, setiap pekerja diharapkan bekerja sesuai perannya yang artinya memiliki tugas dan aturan yang ditetapkan atasannya, pengembangan karir, terdiri dari promosi kejenjangan yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, tingkat keamanan kerja yang kurang, ambisi karir yang terhambat, hubungan relasi, terdiri atas hubungan dengan atasan, tim kerja, bawahan dan kesulitan mendelegasikan pertanggungjawaban, struktur organisasi dan iklim kerja, dukungan sosial.

### **Job Insecurity**

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt, dalam (Suciati dkk, 2014 : 2) Job insecurity sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* yang dialami karyawan maupun pegawai karena Adanya berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari perusahaan. Karyawan mengalami rasa tidak aman yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi *Turnover* cenderung meningkat (Hendrayani, 2021).

## Turnover Intention

*Turnover Intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto 2013). Dharma (2013) menyatakan *turnover intention* merupakan suatu posisi dimana karyawan memiliki keinginan atau niat untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaan yang berbeda. Dampak negatif *turnover* adalah dampak terhadap biaya organisasi yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, serta pelatihan personil baru, ditambah lagi *turnover* dapat menyebabkan penurunan efektivitas dan produktivitas kinerja karyawan karena telah kehilangan rekan kerjanya. sama dengan keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

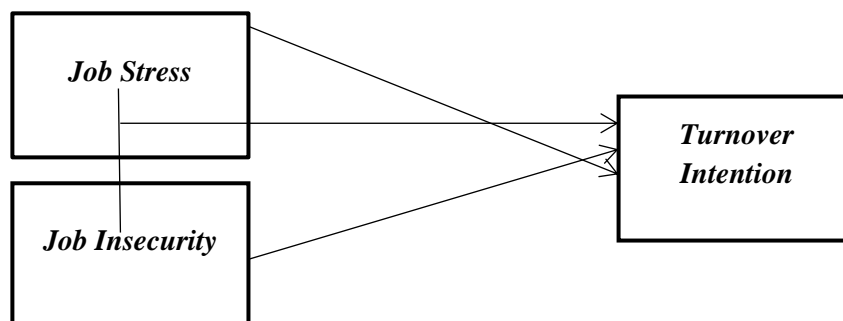
## Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini, yaitu:

- Ha1 :Job Stress berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Pelindo Multiterminal.
- H01 :Job Stress tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Pelindo Multiterminal.
- Ha2 :Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Pelindo Multiterminal.
- H02 :Job Insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Pelindo Multiterminal.
- Ha3 :Job Stress Dan Job Insecurity secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Pelindo Multiterminal.
- H03 :Job Stress Dan Job Insecurity secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Pelindo Multiterminal.

## Kerangka Kontekstual

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar.1 Kerangka Pemikiran

## METODOLOGI

Adapun Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2014:11). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Pelindo Multi Terminal baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap. Populasi tersebut meliputi seluruh divisi yang berjumlah 179 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 26 for windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *job stress* (X1) dan *job insecurity* (X2) secara parsial terhadap variabel *turnover intention* (Y) apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau sebesar 0,05 (*two tailed test*) dengan derajat bebas  $df = n - k = 65 - 3 = 62$ , maka dapat diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,998. Hasil uji signifikansi parsial (uji T) adalah sebagai berikut :

**Tabel.2 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.322	8.372		-.516	.608
	Job Stress	.483	.153	.373	3.160	.002
	Job Insecurity	.264	.091	.344	2.915	.005

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel *job stress* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,160 > 1,998 dengan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05 serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,483. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *job stress* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha1 diterima.



2. Pada variabel *job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar  $2,915 > 1,998$  dengan tingkat signifikansi  $0,005 < 0,05$  serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,524. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha2 diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas, yaitu *job stress* (X1) dan *job insecurity* (X2) berpengaruh secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel terikat, yaitu *turnover intention* (Y). Dalam menentukan nilai f-tabel didasarkan pada beberapa ketentuan, yaitu:

1. Derajat Pembilang =  $k - 1 = 3 - 1 = 2$
2. Derajat Penyebut =  $n - k = 65 - 3 = 62$

Keterangan:

k = jumlah variabel

n = jumlah responden; (sampel)

Berdasarkan beberapa ketentuan diatas maka didapat nilai f-tabel sebesar 3,15. Hasil uji simultan (Uji F) yang dilakukan melalui *Software Statistic* akan disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel.3 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1703.916	2	851.958	20.674	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2554.946	62	41.209		
	Total	4258.862	64			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Job Stress						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar  $20,674 > 3,15$  atau berdasarkan nilai sig. yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni *job stress* (X1) dan *job insecurity* (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha3 diterima.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini akan disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel.4 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 <sup>a</sup>	.400	.381	6.41941
a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Job Stress				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

**Tabel.5 Hubungan Antar Variabel**

Nilai	Interpretasi
0,0 - 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 - 0,39	Tidak Erat
0,4 - 0,59	Cukup Erat
0,6 - 0,79	Erat
0,8 - 0,99	Sangat Erat

Sumber: Situmorang dan Lutfi (Andriansyah, 2021)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 4 dan tabel 5 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,633, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel *job stress* (X1) dan *job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 63,3% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,381 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *job stress* (X1) dan *job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 38,1%, sedangkan 61,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan data-data yang telah diuji sebelumnya dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang terdapat dalam variabel independen yaitu *job stress* (X1) dan *job insecurity* (X2) serta dalam variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y) adalah valid dan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Menurut Safitri (2017) mengemukakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Tantra dan Larasat, (2015) menjelaskan secara umum penyebab stres bersumber intrinsik pekerjaan, mencakup tuntutan fisik, kemudian faktor sosial, hubungan relasi, dan iklim kerja dukungan sosial. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menggunakan 4 indikator dalam mengukur *job stress* yang dikemukakan oleh Azis (2017) yaitu beban kerja, waktu kerja, umpan balik, dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil uji pada program SPSS, pada variabel *job stress* terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar  $3,160 > 1,998$  dengan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$  serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,483. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *job stress* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha1 diterima. Hasil penelitian ini disebabkan oleh setiap aspek pada *job stress* yaitu pekerjaan – pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas yang tidak jelas, serta wewenang dan tanggung jawab juga tidak jelas, dapat menimbulkan stres atau ketidakpuasan sehingga, individu yang mengalami stres cenderung akan mengalami perubahan produktifitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan/*turnover intention*. Dalam *theory of reasoned action* dijelaskan bahwa manusia tidak selalu bertindak seperti apa yang ia harapkan/inginkan. Dari hal tersebut, ternyata dapat dihubungkan dengan respon karyawan terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pelindo Multi Terminal sebagian menganggap bahwa beban kerja yang diberikan melebihi ekspektasi karyawan. Hal tersebut dapat diukur dari beberapa aspek *job stress*. Aspek yang pertama yaitu beban kerja yang menurut karyawan beban kerja tersebut terlalu banyak sehingga membebani karyawan dan bahkan menganggap beban tersebut tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan merasa hal tersebut bukan merupakan tugas milik karyawan tersebut. Adapula aspek waktu kerja, dimana karyawan merasa waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dirasa kurang dan tidak efektif sehingga karyawan merasa terdesak atau tertekan dengan waktu kerja tersebut sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Selanjutnya aspek umpan balik, dimana karyawan merasa mendapatkan respon yang terlalu berlebihan apabila melakukan kesalahan, kurang mendapatkan respon dari atasan mengenai pekerjaan yang dijalankan apakah sudah sesuai dengan standar kerja sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terakhir aspek tanggung jawab, yaitu dimana karyawan merasa mempunyai tanggung jawab yang berlebihan dalam pekerjaannya sehingga dirasa tidak sesuai dengan kemampuan dan cakupan kerja karyawan yang hal tersebut tentunya membebani karyawan dalam melakukan pekerjaannya saat ini.

### **Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan data-data yang telah diuji sebelumnya dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang terdapat dalam variabel independen yaitu *job stress* (X1) dan *job insecurity* (X2) serta dalam variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y) adalah valid dan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Menurut Hendrayani (2021), *job insecurity* adalah suatu kondisi dimana karyawan mengalami rasa tidak aman yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi *Turnover* cenderung meningkat. Anggriani dan Hambari (2016), mengemukakan bahwa *Job Insecurity* menjadi semakin tinggi dirasakan oleh karyawan. *Job insecurity* dapat mempengaruhi motivasi kerja para khususnya *Outsourcing* karena merasa tidak

aman, dimana mereka hanya berstatus kontrak. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin terancam, gelisah, dan tidak aman karena adanya perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta imbalan yang diterimanya dari organisasi. Penelitian ini menggunakan 5 indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *job insecurity* yang dikemukakan oleh Halungunan (2015), yaitu arti penting aspek kerja, kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja, arti penting keseluruhan kerja, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja, dan ketidakberdayaan (*powerlessness*).

Berdasarkan hasil uji pada program SPSS, pada variabel *job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh hasil nilai t-hitung sebesar  $2,915 > 1,998$  dengan tingkat signifikansi  $0,005 < 0,05$  serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,524. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha2 diterima.

Hasil penelitian ini disebabkan oleh setiap aspek pada *job insecurity* makna pekerjaan yang sangat penting bagi karyawan tersebut yaitu bukan hanya menerima gaji/penghasilan yang layak namun pula diberikan kenyamanan lingkungan kerja dan berhak menerima promosi jabatan serta kepastian status kepegawaian karyawan. Selanjutnya aspek terhadap perubahan negatif yang dapat terjadi pada aspek kerja yaitu kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan seperti pengurangan kompensasi secara sepihak, tidak menerima kenaikan jabatan dan penghasilan serta lingkungan kerja yang dirasa kurang aman. Aspek pentingnya keseluruhan kerja juga turut menjadi aspek yang harus diperhitungkan dalam *job insecurity* dikarenakan pada aspek tersebut karyawan khawatir kehilangan pekerjaannya, khawatir tidak memiliki kesempatan naik jabatan atau di PHK secara sepihak serta dipindahkan (mutasi) di tempat yang dirasa kurang tepat, kekhawatiran-kekhawatiran tersebut menjadi aspek yang penting pada *job insecurity*. Selanjutnya aspek kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja dimana karyawan merasa khawatir apabila tidak sengaja melakukan pelanggaran yang dapat berujung dipecat atau kehilangan pekerjaan disebabkan lingkungan internal atau masuknya orang baru, karyawan yang belum menjadi karyawan tetap juga merasa khawatir apabila terancam tidak dapat diangkat menjadi karyawan tetap perusahaan. Aspek yang terakhir adalah ketidakberdayaan (*powerlessness*), dimana pada aspek ini karyawan tidak memiliki kekuatan dalam menghadapi ketidakadilan di lingkungan kerja miliknya seperti perlakuan yang tidak adil dari pemimpin, tekanan kerja yang begitu kuat, dan peraturan yang merugikan para karyawan.

### **Pengaruh *Job Stress* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan data-data yang telah diuji sebelumnya dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang terdapat dalam variabel independen yaitu *job stress* (X1) dan *job insecurity* (X2) serta dalam variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y) adalah valid dan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Menurut Zeffane (Putriani, 2014) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Di dalam arti yang luas, *turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur *turnover intention* yang dikemukakan oleh Hen dan Francesco (Dharma 2013:4) yaitu pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, diperoleh nilai F-hitung yang diperoleh sebesar  $20,674 > 3,15$  atau berdasarkan nilai sig. yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni *job stress* (X1) dan *job insecurity* (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha3 diterima. Didapatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,633, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel *job stress* (X1) dan *job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 63,3% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat. Sedangkan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,381 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *job stress* (X1) dan *job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 38,1%, sedangkan 61,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan penjabaran hasil di atas, diketahui bahwa variabel *job stress* dan *job insecurity* berpengaruh secara bersama-sama (simultan) secara signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hal ini dapat terjadi dikarenakan *job stress* yang diterima karyawan dapat mempengaruhi psikologis karyawan tersebut sehingga berkeinginan untuk melakukan *resign*. Selain itu kondisi kerja dan status kepegawaian yang belum jelas dapat meningkatkan minat karyawan untuk mencari lowongan kerja di tempat lain yang lebih memiliki kepastian dan kenyamanan kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel job stress (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel turnover intention (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha1 diterima. Hasil penelitian ini disebabkan oleh setiap aspek pada job stress yaitu pekerjaan - pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas yang tidak jelas, serta wewenang dan tanggung jawab juga tidak jelas, dapat menimbulkan stres atau ketidakpuasan sehingga, individu yang mengalami stres cenderung akan mengalami perubahan produktifitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan/turnover intention.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel job insecurity (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel turnover intention (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha2 diterima. Hasil penelitian ini disebabkan oleh setiap aspek pada job insecurity makna pekerjaan yang sangat penting bagi karyawan tersebut yaitu bukan hanya menerima gaji/penghasilan yang layak namun pula diberikan kenyamanan lingkungan kerja dan berhak menerima promosi jabatan serta kepastian status kepegawaian karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yakni job stress (X1) dan job insecurity (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu turnover intention (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha3 diterima. Hal ini dapat terjadi dikarenakan job stress yang diterima karyawan dapat mempengaruhi psikologis karyawan tersebut sehingga berkeinginan untuk melakukan resign. Selain itu kondisi kerja dan status kepegawaian yang belum jelas dapat meningkatkan minat karyawan untuk mencari lowongan kerja di tempat lain yang lebih memiliki kepastian dan kenyamanan kerja.
4. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan erat antara variabel job stress (X1) dan job insecurity (X2) terhadap turnover intention (Y). Dan hasil penelitian menampilkan bahwa variabel job stress (X1) dan job insecurity (X2) terhadap turnover intention (Y) berpengaruh sebesar 38,1%,

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada PT. Pelindo Multiterminal adalah:

1. Perusahaan harus mampu menekan Job Insecurity dan Job Stress, Perusahaan diharapkan dapat memberikan rasa aman terhadap karyawan berupa program perlindungan atau proteksi kepada karyawan beserta keluarganya, serta mengurangi stres kerja sehingga dapat menekan timbulnya Turnover intention karyawan dan perusahaan.
2. Direktur perusahaan harus membangun komunikasi khusus dengan karyawan yang mengalami turnover untuk lebih mengetahui mengenai masalah masalah yang dihadapi oleh karyawan masing masing.
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.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pelindo Multi Terminal sebagian menganggap bahwa beban kerja yang diberikan melebihi ekspektasi karyawan. Hal tersebut dapat diukur dari beberapa aspek *job stress*. Aspek yang pertama yaitu beban kerja yang menurut karyawan beban kerja tersebut terlalu banyak sehingga membebani karyawan dan bahkan menganggap beban tersebut tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan merasa hal tersebut bukan merupakan tugas milik karyawan tersebut.

## **REFERENSI**

- Agus, Dharma. 2013. Manajemen Supervisi. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Anggriani, I. V., & Hambari, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepercayaan Terhadap Organisasi (Trust) Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Intensi Keluar (Turnover Intention) Pada Pt. Asia Petrocom Services (Aps) Duri. *Jurnal Al-Iqtishad*, I, 20–38.
- Anis, et.,al. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik. Skripsi : Fakultas Ekonomi Universitas Padang.
- Azis, Hasniah. (2017). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stres Terhadap Turnover Intention Pada PT. Mandala Multifinance Cabang Gowa. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Harnoto. 2013. Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Kualitas Layanan terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan Konsumen sebagai Variabel Mediasi (Studi pada RS Darul Istiqoma Kaliwangu Kendal). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* No.34
- Hendrayani, Eka, dkk. 2021. Manajemen Pemasaran (Dasar & Konsep). ed. Hartini. Bandung: Media Sains ndonesia.
- Hidayati, Dewi Trisnawati (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama, Vol. 11. No. 1 201
- Marlon, Abyan. (2021). Pengaruh Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 1 No. 1 Desember 2021 Hal. 1095-1109.
- Onan, Devina Srininta. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia-JEAMI*. Volume 1, no 02 tahun 2023 E-ISSN: 2964-0385.
- Onan, Said Furhan. (2022). ANALISIS PEREKRUTAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KREATIF AGENSI PERIKLANAN. *Jurnal Akutansi, Bisnis dan Keuangan*. P-ISSN : 2809-6851.
- Putriani, N dan I Made Sukartha. (2014). Pengaruh Kas Bebas dan Laba Bersih pada Return Saham. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, vol. 6, no. 3:390- 401.
- Safitri, Desi (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada CV Mekar Jaya Makmur Lampung. Skripsi: Institut

- Informatika Dan Bisnis Darmajaya. Bandar Lampung.
- Suciati, Haryono, Andi Tri.Minarsih, Magdalena Maria. (2014). Job insecurity and Job stress effect of Turnover Intention on PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). E-Jurnal Manajemen Unud, 11(35)
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tantra, M., & Larasati, T. (2015). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja. Skripsi: Universitas Lampung, Ilmu Kedokteran Komunitas, Lampung.