



**PENGARUH JOB INSECURITY, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION DI PT. AGRO
PRIMA SEJAHTERA LAMPUNG**

Nur Azizaturrahma¹, Nurma Yunita², Renanda Prastika³, Vicky F Sanjaya⁴

¹²³⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung

Info Article

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the effect of job insecurity, work stress and workload on turnover intention on PT employees. Agro Prima Sejahtera Lampung. This research uses quantitative research methods and data collection techniques by observation and questionnaire. The analysis method uses the help of SmartPLS 3.0 testing software by testing the validity and reliability and significance test using t-statistics. The results of this study showed that job insecurity variables have a significant effect on turnover intention, work stress has a significant positive effect on turnover intention and workload variables have a significant positive effect on turnover intention

*Keywords:
Job insecurity,
work stress,
workload,
turnover
Intention*

ABSTRAK

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh job insecurity, stress kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Agro Prima Sejahtera Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan cara observasi dan kuesioner. Metode analisis menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0 pengujian dengan menguji validitas dan reliabilitas serta uji signifikansi menggunakan t-statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention dan variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.

PENDAHULUAN

Di era seperti ini saat menghadapi globalisasi, seperti contohnya di bidang perekonomian, beberapa organisasi sudah pasti akan menghadapi sebuah tantangan yang tajam dan semakin berat untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pada dasarnya setiap organisasi sudah pasti akan menghadapi kompetisi maka untuk memenangkan sebuah keberhasilan dalam sebuah persaingan salah satu kunci utamanya adalah berada pada sumber daya manusia sebagai pelaku bisnis (SDM). Yang di dapat dari sumber daya manusia untuk memajukan organisasi ialah apabila sumber daya manusia bisa dikelola dengan baik keberadaannya, maka dari itu organisasi selalu melakukan perekrutan, menyeleksi dan mempertahankan SDM itu sendiri, yaitu sumber daya manusia yang berpotensi baik, agar tidak berdampak pada keinginan keluar atau turnover.

Hasil riset Dale Carnegie Indonesia (2017) menyebutkan bahwa hanya 25% karyawan milenial terlibat sepenuhnya dengan perusahaan dimana mereka bekerja. Sisanya 66% terlibat sebagian dan 9% menolak terlibat. Generasi ini mudah sekali untuk berpindah atau keluar dari pekerjaannya apabila merasa tidak nyaman.

Stress kerja yang terlalu tinggi akan mengakibatkan timbulnya keinginan untuk pindah kerja pada kaum milenial, karena mereka lebih mementingkan kenyamanan dalam bekerja. Begitupun dengan Job insecurity jika karyawan sudah merasa tidak aman dalam pekerjaannya, maka bisa saja menimbulkan keinginan untuk keluar atau pindah ke perusahaan lainnya. Pemicu karyawan milenial berpindah kerja (turnover) yaitu adanya tekanan beban di dalam pekerjaan (stress kerja) dan rasa tidak aman menyangkut pekerjaan (job insecurity).

Menurut pendapat Phil Ketchel dalam (Wibowo & Rahardja, 2015) bahwa “stress kerja merupakan respons fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak”. Jadi dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah tekanan emosional yang disebabkan oleh tuntutan atau hambatan-hambatan dalam pekerjaan sehingga mempengaruhi emosi dan pikiran seseorang.

Menurut pendapat Harnoto dalam (Sukwadi & Meliana, 2014) “Turnover intentions ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara

lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya” (Panggabean, 2002) menjelaskan bahwa ”keinginan untuk pindah (intent to leave) adalah perilaku karyawan yang tidak terlihat dari luar, sedangkan implikasinya atau perilaku karyawan yang dapat terlihat dengan jelas oleh perusahaan adalah perputaran tenaga kerja (labor turnover intentions) dan ketidakhadiran”

Pada Penelitian ini hanya sebatas meneliti mengenai stres kerja, kepuasan kerja dan turnover intention. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk bisa menambah variabel-variabel lain karena penelitian ini hanya meneliti turnover intention yang dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja, namun tidak menutup kemungkinan munculnya faktor lain diluar penelitian (Basri, 2017),. Berdasarkan dari saran tersebut penulis memutuskan untuk menambah variabel independen baru yaitu, job insecurity, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Job**

Insecurity, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Job Insecurity

Job insecurity mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention berdasarkan penelitian (vika audina,2018) dan penelitian (Ridho & Syamsuri, 2019) bahwasanya hubungan positif signifikan antara job insecurity terhadap turnover intention yang didukung oleh penelitian terdahulu yang juga menyatakan keduanya mempunyai pengaruh positif signifikan (Setiawan & Putra, 2016), dari penelitian beberapa peneliti menyebutkan bahwa job insecurity berpengaruh positif signifikan berbeda dengan penelitian oleh (faiqoh dan Dani,2020) yaitu hasil penelitian menunjukkan job insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pada penelitian-penelitian terdahulupun telah menyampaikan bahwa Job insecurity mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Hal di logikan dengan apabila semakin tinggi rasa tidak aman seseorang dalam pekerjaannya maka semakin tinggi pula

keinginan untuk keluar/meninggalkan perusahaan tersebut.

H1: Job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention

Stress kerja

Menurut pendapat Robbins (2006:368) “stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan, dan kesempatan yang sangat penting yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang”. Kemudian menurut pendapat (BASHIR & Ramay, 2010) “stres adalah respon yang tidak diinginkan atau tekanan dan jenis tuntutan yang luar biasa ditempatkan kepada mereka”. Menurut pendapat Muchlas (2008:495) “stres kerja adalah respons yang adaptif, proses psikologis yang merupakan konsekuensi dari tindakan atau situasi eksternal yang menempatkan seseorang pada tuntutan psikologis atau fisik secara eksemplifik”. Penelitian (Audina & Kusmayadi, 2018) menyatakan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Penelitian pendukung yang terdahulu (Bahri, 2017) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Menurut penelitian (Dewi & Sriathi, 2019) stres

kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention yang artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan semakin besar pula resiko karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal inipun dapat dilogikan dengan apabila stress kerja semakin tinggi maka tingkat turnover intention akan semakin tinggi pula.

H2: Stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention

Beban Kerja

Menurut (Sunarso dan Kusdi, 2010) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Moana Triana (2012) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover karyawan.

H3: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

Turnover Intention

Turnover adalah masalah yang dihadapi organisasi, berkaitan dengan jumlah individu yang keluar dari organisasi pada periode tertentu. Tinggi rendahnya suatu turnover intentions karyawan dalam

organisasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang akan ditanggung organisasi tersebut. Menurut pendapat Harnoto (2002:02) : “Turnover intentions ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya” Mutiara (2004:141) menjelaskan bahwa ”keinginan untuk pindah (intent to leave) adalah perilaku karyawan yang tidak terlihat dari luar, sedangkan implikasinya atau perilaku karyawan yang dapat terlihat dengan jelas oleh perusahaan adalah perputaran tenaga kerja (labor turnover intentions) dan ketidakhadiran”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena didalam penelitian ini menggunakan data yang berupa angka angka serta analisisnya menggunakan statistik. Jenis penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian kausal yaitu penelitian melihat hubungan yang bersifat sebab-akibat. Atau variabel

yang dapat mempengaruhi variabel lain atau hasil (Trhochim et al, 2015:4). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Job Insecurity, stress kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention.

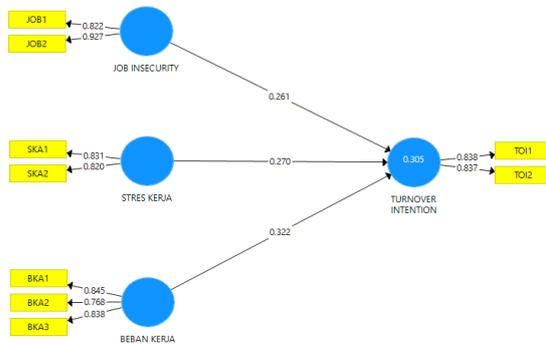
Variabel-variabel yang di gunakan didalam penelitian ini meliputi variabel independen diantaranya job insecurity (X_1), Stress kerja (X_2), Beban Kerja (X_3) dan variabel dependen yaitu Turnover Intention (Y).

Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dan observasi, dengan jumlah sampel 84 responden. Didalam penelitian ini Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model Partial Least Square dengan software pendukung SmartPLS 3.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil karakteristik responden dalam kuesioner dari PT Agro Prima Sejahtera yaitu responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 48 orang atau 57,1% dan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang atau 42,9%. Sedangkan berdasarkan lamanya bekerja, jumlah responden yang telah bekerja selama kurang dari 1 tahun sebanyak 24 orang, responden yang telah bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 60 orang

Table 1. Uji Validitas



berdasarkan gambar tersebut, semua

indikator dari variabel job insecurity, stress kerja, beban kerja dan turnover intention dinyatakan valid karena mempunyai *loading factor* diatas 0.5 terhadap setiap konstruk yang dituju. Serta hasil uji reliabelitas yang menggunakan composite reliable menunjukkan bahwa nilai composite reliability pada variabel tersebut di atas 0,7, dapat disimpulkan semua variabel memiliki nilai reliabelitas yang baik.

Table 2. Uji Hipotesis

Hubungan antar Variabel	Original Sample (O)	T-statistik	Keterangan
Job Insecurity > Turnover Intention	0.621	2.655	Signifikan
Stress Kerja > Turnover Intention	0.270	2.216	Signifikan
Beban Kerja > Turnover Intention	0.322	3.100	Signifikan

Sumber: olah data statistik SmartPLS 3.0

Hasil yang di dapat dari tabel tersebut job insecurity terhadap turnover intention menunjukkan nilai koefisien dengan parameter sebesar 0,261. Sedangkan t-statistik menunjukkan nilai 2,654 > 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara job insecurity terhadap turnover intention.

Pengaruh Stres kerja terhadap turnover intention menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,322. Sedangkan t-statistik menunjukkan nilai 3,042 > 1,96. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara stres kerja terhadap turnover intention.

Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,270. Sedangkan t-statistik menunjukkan nilai $2,275 > 1,96$. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap

turnover intention. Diterimanya hipotesis ketiga yang di dukung oleh pernyataan dari penelitian (Widiawati et al., 2017) yang menyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap turnover intention adalah positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari analisis yang telah di uji maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Job insecurity memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention
2. Stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention
3. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.
4. Pengaruh antara job insecurity, stress kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Agro Prima Sejahtera Lampung secara

Bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan

5. Saran yang dapat kami sampaikan kepada pemilik perusahaan atau usaha bahwa jika beban kerja yang di rasakan oleh kartawan semakin tinggi maka akan menyebabkan perasaan ingin meninggalkan pekerjaannya yang diikuti oleh aksi untuk mencari pekerjaan lain.
6. Didalam penelitian ini membahas turnover intention yang dipengaruhi oleh beberapa variable seperti job insecurity, stress kerja dan beban kerja kami menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variable lain yang mampu mempengaruhi turnover intention.

(Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi*.

DAFTAR PUSTAKA

Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention

Bahri, M. H. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Kepuasan Kerja Pada Cv. Aneka Produksi. *Journal Of Retailing And Consumer Services*, 05, 1–7.

- Bashir, U., & Ramay, M. I. (2010). Impact Of Stress On Employees Job Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan. *International Journal Of Marketing Studies*.
<https://doi.org/10.5539/ijms.v2n1p122>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Panggabean, S. (2002). Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Ghalia Indonesia. Bogor. 2004)*.
- Ridho, S., & Syamsuri, A. R. (2019). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Informatika*.
<https://doi.org/10.36987/informatika.v6i1.739>
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9.
<https://doi.org/10.26593/jrsi.v3i1.337.1-9>
- Sunarso Dan Kusdi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*.
- Wibowo, B. A., & Rahardja, E. (2015). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Rsud Ra Kartini Jepara). *Diponegoro Journal Of Management*.
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal Of Management*.
- 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*.
- Bahri, M. H. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Kepuasan Kerja Pada Cv. Aneka Produksi. *Journal Of Retailing And Consumer Services*, 05, 1–7.
- Bashir, U., & Ramay, M. I. (2010). Impact Of Stress On Employees Job Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan. *International Journal Of Marketing Studies*.
<https://doi.org/10.5539/ijms.v2n1p122>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>

- 019.V08.I06.P13
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.*
- Panggabean, S. (2002). *Mutiara. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Ghalia Indonesia. Bogor. 2004).*
- Ridho, S., & Syamsuri, A. R. (2019). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Informatika*. <https://doi.org/10.36987/informatika.v6i1.739>
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.26593/jrsi.v3i1.337.1-9>
- Sunarso Dan Kusdi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*.
- Wibowo, B. A., & Rahardja, E. (2015). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Rsd Ra Kartini Jepara). *Diponegoro Journal Of Management*.
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal Of Management*.