PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Empiris Pada PT Juara Bike Tangerang)

SKRIPSI

Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1

Disusun Oleh :

Fatimah Nurul Khasanah

NIM. 17.0101.0213

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

2021

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Turnover intention merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan. Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat menjadi ancaman yang serius dan berdampak bagi perusahaan. Sikap *turnover intention* merupakan niat pegawai mengundurkan diri pada suatu organisasi karena ingin mendapatkan pekerjaan yang dianggap lebih baik dari pekerjaanya yang dijalani (Handaru et al., 2021). Cara yang dilakukan perusahaan untuk mengelola karyawan dapat dilakukan dengan *turnover intention* yang rendah, karena akan terjadi masalah jika karyawan memutuskan untuk mengajukan turnover pada suatu perusahan. Fenomena *turnover intention* amatlah penting bagi perusahaan, baik itu dari diri sendiri ataupun kemasyarakatan, karena tingginya keinginan keluar seorang pegawai dapat menjadi dampak bagi perusahaan dan diri sendiri (Lompoliu et al., 2020). Tingginya keinginan untuk keluar dari perusahaan menjadi tolak ukur perusahaan karena memiliki permasalahan yang mendasar yaitu tidak berpihak pada lingkungan kerja perusahaan yang tidak stabil dan hal ini akan berujung pada penurunan kinerja karyawan (Yuliani et al., 2021).

Turnover yang terjadi didalam suatu perusahaan dilatarbelakangi oleh berbagai faktor diantaranya melakukan *resign* dari perusahaan dan mencari perusahaan yang di anggap lebih nyaman bagi seorang karyawan terebut. Berhentinya status hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan dapat terjadi atas dasar sukarela maupun keputusan dari perusahaan itu sendiri.

Kondisi *pandemic* covid-19 yang terjadi saat ini membuat banyak orang harus kehilangan pekerjaan mereka karena berdampak pada status kepegawaian karyawan seperti halnya masalah pemutusan hubungan kerja ataupun dirumahkan sementara waktu.

Salah satu perusahaan yang mengalami dampak pandemi covid-19 ini adalah PT Juara Bike perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan kendaraan ramah lingkungan yang memanfaatkan sumber daya energi listrik. Akibat *pandemic* covid-19 ini berdampak pada menurunnya daya beli masyarakat yang mengakibatkan aktivitas produksi perusahaan yang menurun, sehingga perusahaan harus mengeluarkan kebijakan seperti pengurangan tenaga kerja dan penundaan calon tenaga kerja baru hingga kondisi normal lagi. Hal ini akan berdampak negatif bagi PT. Juara Bike karena dengan adanya PHK dan pemotongan jam kerja, akan berimbas pada status kepegawaian karyawan dan gaji yang diterima. Hingga saat ini pandemic covid-19 masih terus berlanjut, hal ini membuat karyawan merasa tidak aman akan status kerjanya. Hal ini tidak hanya dirasakan oleh karyawan yang berstatus kontrak saja, namun karyawan yang dengan status tetap juga merasakan hal yang sama. Ditengah ketidakpastian status hubungan kerja menimbulkan rasa was-was bagi seorang karyawan yang mengakibatkan karyawan tersebut memutuskan untuk mencari alternatif lain sebagai solusi akan permasalahaan yang dialaminya. Adanya PHK tersebut berpengaruh terhadap beban kerja karyawan yang meningkat pada PT. Juara Bike, di karenakan pekerjaan harus dilakukan dengan sisa karyawan yang masih

bertahan. Persoalan tersebut menyebabkan karyawan merasa terbebani sehingga berakibat pada karyawan yang ingin melakukan *turnover* dari perusahaan. Berikut merupakan data *turnover intention* karyawan PT Juara Bike.

(Sumber : PT Juara Bike, 2021)

Gambar 1. 1
Jumlah Turnover Karyawan PT Juara Bike

Berdasarkan dari grafik jumlah *turnover* karyawan pada PT. Juara Bike menunjukan bahwa pada tahun 2018 karyawan yang keluar berjumlah nihil (0), tahun 2019 berjumlah 11 orang, tahun 2020 berjumlah 27 orang, dengan demikian dapat diketahui tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut mengalami kenaikan yang cukup signifikan setiap tahunnya. Dapat diartikan bahwa tingkat *job insecurity*, beban kerja dan stress karyawan turut berpengaruh pada perusahaan. Penjelasan tersebut di perkuat berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bagian HRD PT Juara Bike yang menyatakan keluarnya karyawan dari perusahaan karena karyawan yang berstatus kontrak tidak tetap, tuntutan pekerjaan yang terlalu berat, merasa tidak mencapai target yang diberikan, ingin mencoba pekerjaan yang lain untuk menambah pengalaman dan adanya pemberlakuan PHK dan

dirumahkan sementara waktu dari perusahaan. Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Juara Bike yang menimbulkan adanya *turnover intention*, memungkinkan untuk diminimalisir dengan memperhatikan berbagai faktor agar karyawan tetap bertahan pada perusahaan tersebut.

Aspek yang dapat mengakibatkan terjadinya *turnover intention* seperti ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Perasaaan ketidakaman dalam suatu pekerjaan pertanda dengan adanya perasaan cemas tentang masa depanya. Pernyataan tersebut juga didukung Kekesi & Collins (2014) menyatakan bahwa ketidakpastian dan kurangnya pengaturan dari keberlanjutan akan masa depan merupakan konsep dari *job insecurity*. Ketidakamanan kerja biasanya muncul karena adanya pekerjaan seperti status pekerjaan kontrak, *outsourching* serta lingkungan kerja ditetapkan oleh perusahaan yang dirasa karyawan tidak nyaman dan puas dalam bekerja.

Job insecurity mempunyai efek jangka panjang dan jangka pendek pada perusahaan dan karyawan (Januartha & Adnyani 2018). Kepuasan, keikutsertaan kerja, keterikatan perusahaan dan keyakinan terhadap pemimpin merupakan dampak dari jangka pendek. Sedangkan efek jangka panjang seperti halnya kesehatan fisik, mental, performa kerja karyawan. Sehingga dapat akan menimbulkan perasaan ketidakamanan dan ketidaknyamanan pada seorang karyawan yang mana akan mengakibatkan *turnover intention*. Sesuai penelitian Yuliani et al., (2021) dan Ratnasari & Lestari, (2020) menunjukan *job insecurity* mempunyai hubungan positif serta signifikan pada *turnover lntention* karena jika tingginya tingkat *job*

insecurity pada karyawan dapat mempengaruhi tingkat terjadinya turnover intention. Namun penelitian yang dilakukan Lompoliu et.al., (2020) menunjukan hasil berbeda yang mana *job insecurity* tidak memiliki pengaruh langsung pada *turnover intention*.

Beban kerja juga memiliki dampak pada *turnover intention*. Ketika beban kerja yang diberikan semakin bertambah maka dapat mempengaruhi menurunya kinerja karyawan, karena dapat memunculkan rasa kekahwatiran dan tertekan dalam menjalani pekerjaanya. Beban kerja yang di rasakan oleh seorang karyawan merupakan sumber stres (Kurniawati et al., 2018). Sehingga hal ini akan memicu keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* dari perusahaan dikarenakan beban kerja yang tinggi dan melebihin batas kemampuan seseorang akan memicu terjadinya stres kerja yang meningkat sehingga menjalani pekerjaanya tidak secara optimal. Penelitian Fitriani & Yusiana (2020) Arifiani et al., (2019) dan Ratnasari & Lestari (2020) membuktikan jika beban kerja mempunyai dampak positif serta signifikan pada *turnover intention* yang berarti semakin banyak pekerjaan diberikan kepada karyawan maka karyawan akan merasa semakin terbebani apabila beban kerja melebihi kemampuanya maka akan terjadi stres kerja dan berakibat melakukan *Turnover intention*. Namun berbeda hasil penelitian K. M. Rizky et al., (2021) menunjukan bahwa beban kerja tak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukan bahwa beban kerja tak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* namun bisa

bepengaruh langsung melalui stress kerja apabila tingkat stress kerja meningkat menyebabkan karyawan melakukan *turnover intention*.

Perasaan tertekan pada pegawai dalam menghadapi suatu pekerjaan merupakan efek dari stres kerja (Medysar et al., 2019). Seorang karyawan dituntut agar dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaiakan pekerjaanya. Stres kerja dapat muncul akibat beban pekerjaan yang berlebih sehingga waktu yang diberikan tidak cukup. Sehingga Stres kerja merupakan tekanan yang diakibatkan oleh ketentuan atau halangan dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi serta pikiran seseorang. Stress kerja dapat muncul jika seseorang mengalami tekanan emosional yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor dalam pekerjaan seperti halnya tuntutan kerja yang membebani, menekan ataupun melebihi kemampuan seseorang sehingga dapat mengakibatkan menurunya kinerja karyawan dan dapat mempengaruhi tingkat emosi pikiran seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Mawadati & Saputra (2020) menyatakan perihal paling memicu meningkatnya *turnover intention* adalah stress karena memiliki keterikatan positif, dimana semakin tinggi stress kerja akan di iringi dengan meningkatnya *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian sebelumnya, peneliti akan menguji mengenai **"Pengaruh *Job insecurity* dan Beban Terhadap *Turnover Intention Dengan Stres Kerja* Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada PT Juara Bike Tangerang)".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap stress kerja?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
5. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
6. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui stress kerja?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui stress kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penilitian ini sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap stress kerja karyawan?
2. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja karyawan?
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan?
4. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan?

5. Menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
6. Menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan melalui stress kerja?
7. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan melalui stress kerja?

D. Kontribusi Penelitian

1. **Manfaat Teoritis**

   Peneliti berharap agar penelitian ini bermanfaaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang SDM, khususnya di bidang *job insecurity* dan beban kerja terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Hasil riset ini dapat menjadi acuan bagi peneliti-peneliti lain di masa mendatang yang bermaksud mengkaji hal yang relevan dengan penelitian ini.

2. **Manfaat Praktis**

   Peneliti berharap agar penelitian ini dijadikan sebagai masukan untuk pengambilan keputusan untuk meminimalisir adanya *turnover intention* karyawan PT Juara Bike.

E. Sistematika Pembahasan

Agar penulisan skripsi ini tertulis secara sistematis guna mempermudah pemahaman, maka penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan teori yang merupakan dasar teoritis penelitian, kerangka pemikiran yang digambarkan dalam sebuah bagan dan uraian hipotesis dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang variabel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian serta metode pengumpulan data dan uraian analisis yang digunakan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bab terakhir penulisan yang memuat kesimpulan, keterbatasan dan saran.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Perilaku Terencana (TPB)

Theory of planned behaviour (Teori perilaku terencana) adalah konsep perluasan dari "*theory of reasoned action*" atau teori tindakan beralasan teori ini dikembangkan pada tahun 1967 oleh Icek Ajzen dan Martin Fisbhein. Teori tersebut menerangkan perilaku pada seseorang yang akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku. Seseorang biasanya bertindak secara rasional dengan memikirkan dampak dari suatu tindakanya untuk melakukan perilaku tertentu sebelum melakukanya. *Theory of plannned behaviour* menjelaskan bahwa tingkah laku seseorang dapat diprediksi tiga hal diantaranya *attitude to ward the behavior*, *subjective norma*, dan *perceived behavioral control* (Ajzen ,1986).

Menurut Ajzen (1986) "*attitude toward the behavior*" sebagai sikap menghubungkan perilakunya yang dilakukan dengan memprediksi keuntungan dan kerugiannya yang mungkin akan terjadi jika melakukan atau tidaknya perilaku tersebut. Norma subyektif (*subjective norma*) merupakan fungsi dari pemahaman seseorang pada keinginan dari orang lain, karena memiliki pengaruh dalam kehidupanya terhadap perilaku yang dapat dilakukan atau tidak dilakukanya. Sedangkan persepsi pengendalian diri yaitu mengenai dugaan tentang mudah ataupun sulit untuk melakukan perilaku tertentu.

TPB menjelaskan suatu tindakan tidak datang dari diri sendiri ataupun dari luar, namun suatu tindakan dapat muncul karena terkontrol diri sendiri hingga sepenuhnya diluar kendali. Seseorang akan memiliki kendali ketika seseorang itu tidak memiliki hambatan apapun dalam melakukan perilaku. Namun sebaliknya jika seseorang tidak memiliki kendali sepenuhnya karena seseorang itu tidak bisa mengendalikan suatu perilaku akibat adanya hambatan untuk melakukan sesuatu sehingga tidak memiliki kesempatan untuk untuk melakukanya. Menurut Ajzen (2017) faktor pengendali perilaku dapat timbul akibat aspek dari intern dan ekstern. Aspek dari dalam dapat berupa ketrampilan, kemampuan, informasi, emosi, stres dan sebagainya. Sedangkan faktor dari ekstern dapat berupa situasi dan faktor-faktor lingkungan.

Berdasarkan pendapat diatas, peneliti menggunakan *theory of plannned behaviour* dalam penelitian ini yaitu agar dapat membantu dan menyelesaikan masalah dalam penelitian mengenai *turnover intention* pada karyawan, sebab konsep TPB mengkaji terkait perilaku yang akan muncul karena niat melakukan sesuatu. Teori ini menjadi dasar dari terbentuknya intensi melakukan keluar masuk perusahaan. *Turnover intention* tertuju pada batas kemauan atapun adanya niat karyawan untuk mengundurkan diri, hal ini serasi dengan teori perilaku berencana. *Turnover intention* pada perusahaan bisa terjadi karena keinginan seorang mencari pekerjaan yang lain untuk mendapatkan peluang karier lebih bagus dari sekarang, keinginan seorang karyawan untuk mencari

pekerjaan yang dapat sebagai masa depannya, dan keinginan seorang karyawan untuk mendapatkan gaji dan tunjangan yang lebih tinggi.

2. *Turnover intention*

Robbins & Stephen (2015) menjelaskan bahwa tekad seseorang untuk meninggalkan perusahaan dengan sukarela ataupun non-sukarela karena faktor kenyamanan pekerjaan sekarang dan memiliki alternatif pekerjaan di perusahaan lain merupakan sikap dalam melakukan *turnover intention*. Sedangkan menurut Pratiwi & Azizah (2019), alasan yang memicu terjadinya *turnover intention* dapat disebabkan karena seseorang memiliki niat untuk mengundurkan diri karena ingin mendaptkan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya. Sehingga dapat diketahui bahwa terjadinya *turnover intention* karena adanya unsur yang mengakibatkan seorang karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Biaya perekrutan, seleksi dan training yang ditanggung oleh perusahaan ditentukan oleh tinggi ataupun rendahnya *turnover intention* (Azizaturrahma et al., 2020). Sehingga *turnover intention* akan menjadi pengaruh bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Menurut Apriyanto & Haryono (2020) dampak dari *turnover intention* adalah :

1) Beban kerja

   Apabila *turnover intention* meningkat maka beban kerja seorang karywan akan meningkat hal ini disebabkan karena berkurangnya jumlah karyawan.

2) Biaya penarikan karyawan

   Biaya penarikan karyawan dapat berupa waktu, fasilitas dalam rekruitmen, dan biaya untuk mengevaluasi apa saja yang dapat menyebabkan karyawan melakukan pengunduran diri.

3) Biaya latihan

   Semakin tinggi turnover pada perusahaan menjadi dampak bagi pegawai yang mengundurkan diri dari perusahaan,sehingga dapat mempengaruhi pada pengeluaran perusahaan melakukan training pada karyawan.

4) Produksi yang berkurang ketika terjadi rotasi karyawan.

5) Banyak pengeluaran yang terjadi akibat harus merekrut karyawan baru.

6) Mempengaruhi tingkat stres pada karyawan

   Pengaruh tingkat stress kerja muncul akibat kehadiran pegawai baru sehingga pegawai lama susah jadi satu.

Berlandaskan pernyataan tersebut disimpulkan *turnover intenton* adalah tekad pegawai meninggalkan pekerjaan sedang dijalaninya dengan alasan ingin memperoleh pekerjaan lebih bagus dibandingkan dengan sekarang yang dijalaninya. Sebelum menentukan keputusan untuk *resign*, pada umumnya seorang karyawan perlu berfikir secara bijak agar keputusan yang akan diambil pada akhirnya tidak merugikan dirinya sendiri.

3. Stres Kerja

Penelitian K. M. Rizky et al., (2021) menjelaskan perasaan tertekan pada pegawai dalam menghadapi pekerjaan memicu adanya stres kerja. Hal ini dapat menjadikan tekanan emosional akibat adanya paksaan atau halangan dalam bekerja, sehingga mempengaruhi emosi dan pikiran seseorang (Azizaturrahma et al., 2020). Jika stres kerja yang dialami seorang karyawan meningkat dapat mengancam keahlian seseorang dalam menghadapi lingkungan kerjanya sehingga akan mengganggu proses dalam bekerja. Sehingga stres kerja sebagai masalah yang serius pada perusahaan karena bisa menurunkan kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Stres kerja dapat menjadikan ancaman bagi suatu perusahaan karena berpotensi menimbulkan dampak bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Menurut Amri et al., (2017) dampak yang ditimbulkan dari stres kerja diantaranya :

1) Kinerja menurun dapat terjadi akibat stres kerja
2) Tekanan yang berat dalam melakukan pekerjaan akan menganggu kinerja karyawan
3) Karyawan merasa malas dalam bekerja
4) Kondisi kurang nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan
5) Beban kerja yang berlebih dapat memicu terjadinya pengunduran diri

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa stress kerja sebagai rasa tertekan pada karyawan sehingga mempengaruhi emosi seseorang pada proses berfikir apabila stres kerja terjadi terlalu lama maka dapat mengancam kondisi kinerja seorang karyawan dalam menghadapi lingkungan kerja yang dijalaninya.

4. *Job insecurity*

Status pekerjaan dan pengahasilan yang tidak dapat diprediksi merupakan perasaan tidak aman yang meningkat pada seorang karyawan, akan berakibat terjadinya pengunduran diri yang semamkin meningkat, serta aspek usia, lama kerja, dan lingkungan kerja menjadikan faktor terjadinya *turnover intention* (Lompoliu et al., 2020). Oleh karena itu hal ini akan menimbulkan perasaan ketidak amanan dan ketidak nyamanan pada seorang karyawan yang mana akan mengakibatkan *turnover intention* pada karyawan.

Penelitian Kekesi & Collins, 2014 menjelaskan bahwa ketidakpastian serta kurangnya kontrol akan kelanjutan masa depan pekerjaan merupakan terjadinya ketidakamanan kerja. Menurut Solehah & Ratnasari (2019) menyatakan perasaan tidak aman akan muncul akibat ketidakjelasan status kepegawaian dan pendapatan akan masa depanya. Bersumber dari pernyataan diatas dapat disimpulan bahwa perasaaan tidak aman merupakan kondisi seorang karyawan dengan perasaan tidak aman, khawatir,serta kegelisahan terhadap keadaan di tempat ia kerja karena status pekerjaanya di masa yang akan datang.

5. Beban kerja

Beban kerja merupakan proses atau aktivitas seseorang yang perlu diselesaikan dengan jangka waktu tertentu. Beban kerja mengaccu terhadap banyaknya pekerjaan yang di berikan kepada pegawai agar melakukan tugas pekerjaanya (Tulangow et.al., 2018). Dengan beban kerja yang berat akan menjadikan karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya. Untuk itu akan menjadikan ketidakpuasan kerja karena adanya beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan seseorang dan imbalan yang diberikan tidak sesuai pekerjaanya dan berakibat pada keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Sehingga untuk mencapai beban kerja normal sesuai dengan kemampuan seorang karyawan termasuk cukup sulit, sehingga dapat menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan.

Wardati (2018) menyatakan beban kerja terdiri dari tiga kategori diantaranya :

1) Beban kerja diatas normal

   Beban tersebut menunjukan bahwa pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan dengan jangka waktu tertentu dan pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuan seseorang.

2) Beban kerja normal

   Beban tersebut sesuai dengan batas kemampuan seseorang dan waktu yang diberikan.

3) Beban kerja dibawah normal

Beban kerja tersebut memiliki waktu yang lebih banyak dengan jumlah pekerjaan yang sedikit.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan beban kerja yaitu suatu perbedaan pada kemampuan seorang karyawan terhadap tuntutan yang berkaitan dengan suatu target pekerjaan yang harus selesai dengan jangka waktu yang sudah diberikan.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang diteliti oleh Research. Mengenai hasil pada penelitian yang dijadikan acuan mengenai *turnover intention*, yaitu:

1. Medysar et al., (2019) meneliti terkait hubungan variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variabel perantara. Penelitian ini memakai alat analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 66 responden. Hasil penelitian menunjukan bahwa *job insecurity* dan stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*.
2. Yuliani et al., (2021) meneliti terkait hubungan variabel *job insecurity* dan workplace bullying terhadap *turnover intention*. Penelitian ini memakai alat analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 responden. Hasil penelitian menunjukan bahwa job inscecurity dan workplace bullying berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Lompoliu et al., (2020) meneliti terkait hubungan variabel *job insecurity*, *job stress*, dan iklim organisasi terhadap *turnover intention.* Penelitian ini memakai alat analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Hasil penelitian menunjukan bahwa *job insecurity* dan *job stress* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan iklim organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Fitriani & Yusiana, (2020) meneliti terkait hubungan variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 129 responden. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
5. Ratnasari & Lestari, (2020) meneliti terkait hubungan variabel *leadership style, workload and job insecurity* on *turnover intention*. Penelitian ini memakai alat analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
6. Maharani & Budianto,(2019) meneliti terkait hubungan variabel beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja. Penelitian ini memakai alat analisis

regresi. Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap stres kerja.

7. Arifiani et al., (2019) meneliti terkait hubungan variabel "*The Role of Work Stress as a Mediating Variable in The Relationship Between Workload and Intention to Leave*". Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Penelitian ini memakai alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa stres kerja didukung dalam memediasi hubungan antara beban kerja dan niat untuk keluar.
8. Ernawati et al., (2018) meneliti terkait hubungan variabel beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 responden. Hasil penelitian Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variabel intervening.
9. K. M. Rizky et al., (2021) meneliti terkait hubungan variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* sedangkan kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja

Solehah & Ratnasari (2019) menyatakan perasaaan tidak aman yang terus meningkat yang dirasakan karyawan akibat status kepegawaian, tingkat pendapatan serta usia menjadi peran penting memicu terjadi nya *turnover intention*. Peningkatan *job insecurity* dapat memicu terjadinya stres kerja yang dirasakan karyawan karena karyawan dalam kondisi ini mengalami perasaaan terancam,cemas dan tertekan karena adanya perubahan yang terjadi pada kondisi kerja dan akan keberlanjutan masa depan diperusahaan yang dijalaninya (Medysar et al., 2019).

Pernyataan di atas sesaui hasil penelitian dari Syaharudin et al., (2017) semakin tinggi *job insecurity* dapat meningkatkan stres kerja, untuk itu *job insecurity* memiliki pengaruh pada stress kerja karyawan. Penelitian tersebut sesuai penelitian Saputri et.al., (2020) yang menunjukan *job* insecurity berdampak positif signifikan pada stress kerja karyawan. Dengan mengacu dari konsep dan hasil riset, maka dihipotesiskan menjadi:

H1. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap stres kerja.

2. Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja

Beban kerja mengacu terhadap jumlah pekerjaan yang di berikan kepada karyawan agar melakukan tugas pekerjaanya (Tulangow et al., 2018). Beban kerja yang berat menjadikan seseorang tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini menunjukan bahwa semakin

tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan akan mendorong meningkatnya stres kerja pada karyawan. Maka dapat disimpulkan jika semakin berat beban kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi tingkat stress yang dirasakan oleh karyawan karena beban kerja yang melebihi kemampuan diri seseorang akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Menurut Maharani & Budianto (2019) beban kerja merupakan bagaimana pegawai menyelesaikan tanggung jawab dalam memenuhi tugas yang diberikan. Hasil penelitian Maharani & Budianto (2019) menunjukan memiliki pengaruh langsung beban kerja pada stress kerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian dari D. Rizky & Afrianty (2018) yang menunjukan hasil danya pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan. Mengacu dari konsep dan hasil riset, maka dihipotesiskan menjadi:

H2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

3. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Lompoliu et al., (2020) menjelaskan *job insecurity* merupakan status pekerjaan dan pengahasilan yang tidak dapat diprediksi merupakan perasaan tidak aman yang meningkat pada seorang karyawan, akan berakibat terjadinya pengunduran diri yang semamkin meningkat, serta aspek usia, lama kerja, dan lingkungan kerja menjadikan faktor terjadinya *turnover intention.* Maka dapat dikatakan meningkatnya rasa tidak aman dapat mendorong terjadinya kecenderungan untuk keluar dari

perusahaan dan mencari perusahaan lain yang dianggap lebih baik. Perasaan gelisah, cemas dan stress pada seseorang akan muncul jika rasa ketidakamanan yang dirasa seorang itu tinggi. Hal ini dapat mempengaruhi pola pikir karyawan untuk melakukan sikap *turnover* dengan mencari pekerjaan yang lebih nyaman.

Yuliani et al., (2021) dalam penelitianya menunjukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif serta signifikan pada *turnover intention* karyawan. Penelitian Medysar et al., (2019) menyatakan bahwa *job insecurity* berdampak positif serta signifikan pada *turnover intention* karyawan. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil penelitian dari Azizaturrahma et al., (2020) bahwa *job insecurity* berdampak positif dan signifikan pada *turnover intention*. Mengacu dari konsep dan hasil riset, maka dihipotesiskan menjadi :

H3. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

Beban kerja yaitu suatu perbedaan pada kemampuan seorang karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan harus menyelesaikan target kerja dan diselesaikan dengan jangka waktu tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kinerja pegawai dapat mengurangi tingkat *turnover intention*, namun apabila semakin tinggi beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dan melebihi batas kemampuan karyawan maka akan meningkatkan tingginya *turnover intention*.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Fitriani & Yusiana (2020) beban kerja berdampak pada *turnover* karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Solehah & Ratnasari (2019) beban kerja berdampak secara signifikan terhadap *turnover intention*. Mengacu dari konsep dan hasil riset, maka dihipotesiskan menjadi:

H4. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

5. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Untuk memacu kinerja karyawan agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik maka perusahaan dapat memberikan pengaruh yang menguntungkan dan sesuai dengan potensi yang diberikan perusahaan pada pegawainya. Menurut K. M. Rizky et al., (2021) perasaan tertekan yang dirasakan pegawai dalam menghadapi pekerjaan merupakan adanya stress kerja. Stres terjadi karena keadaan seorang karena mengalami desakan dalam pekerjaan baik dari beban kerja, atasan maupun lingkungan kerja karyawan tersebut. Stres kerja yang semakin meningkat akan berakibat pada tingginya niat keluar pada karyawan begitu pula sebaliknya.

Menurut hasil penelitian Mawadati & Saputra (2020) menjelaskan yang memicu meningkatnya *turnover intention* yaitu stress kerja karena memiliki hubungan positif, oleh karena itu stres kerja yang meningkat maka *turnover intention* juga meningkat. Oleh sebab itu jika *turnover* semakin meningkat maka dapat dijadikan ukuran sebagai petunjuk adanya masalah terhadap suatu perusahaan. Sama halnya dengan hasil

penelitian Azizaturrahma et al., (2020) bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Mengacu dari konsep dan hasil riset, maka dihipotesiskan menjadi:

H5. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

6. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja

Kekesi & Collins, (2014) menunjukan *job insecurity* menggambarkan ketidakpastian dan kurangnya pengaturan akan masa depan pekerjaan. Perubahan pada lingkungan kerja dapat mempengaruhi kondisi pekerja seperti rasa was-was, tidak aman serta stress (Syaharudin et al., 2017). Keadaan yang sedang terjadi berdampak pada ketidakpastian status kerja dan gaji yang diterima, maka dapat berimbas pada tingginya *turnover intention*.

Pernyataan diatas didukung oleh hasil riset Syaharudin et.al., (2017) Medysar et al., 201(9) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh stress kerja. Sejalan dengan penelitian Medysar et al., 201(9) menyatakan bahwa stres kerja memediasi hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* yang semakin meningkat maka akan menaikan tingkat stres kerja, kemudian kayawan tersebut melakukan *turnover intention*. Mengacu dari konsep dan hasil riset, maka dihipotesiskan menjadi:

H6. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variable intervening.

7. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stre skerja

Ernawati et al., (2018) menyatakan perlu adanya penyesuaian antara beban kerja dengan kapasitas kerja yang diberikan perusahaan. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan perasaan stress kerja pada karyawan, apabila berlangsung lama akan menimbulkan rasa lelah dan stress yang dapat mengganggu kesehatan seorang karyawan (Arifiani et al., 2019). Stress kerja inilah yang akan menjadi penghubung antara beban kerja dengan niat untuk mengundurkan diri dengan mencari pekerjaan yang lain.

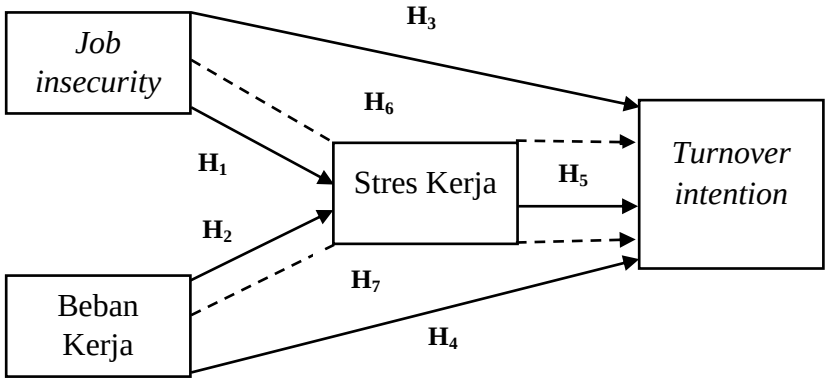
Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian (Wijaya & Suhardiyah, 2021), (Azizaturrahma et al., 2020), (Apriyanto & Haryono, 2020), dan (Sutikno, 2020) menunjukan bahwa beban kerja dan *turnover intention* memiliki hubungan positif. Sejalan dengan hasil penelitian dari (Ernawati et al., 2018) menunjukan hasil stres kerja secara signifikan terkait dengan variabel *turnover intention*. Mengacu dari konsep dan hasil riset, maka dihipotesiskan menjadi:

H7. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variable intervening.

D. Model Penelitian

Kerangka penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel bebas berupa *job insecurity* dan beban kerja dengan variabel terikat yaitu *turnover intention* melalui variabel mediasi yaitu stres kerja. Peneliti ingin mengetahui lebih dalam dampak *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

Ketika seorang pegawai mengalami mengalami rasa ketidakamanan yang tinggi membuat tingkat *turnover intention* pada perusahaan meningkat. Begitu juga dengan beban kerja pada karyawan meningkat maka intensi *turnover* akan meningkat, namun jika beban kerja rendah maka intensi *turnover* akan menurun. Pernyataan tersebut membuktikan penelitian dari K. M. Rizky et al., (2021) bahwa jika beban kerja tinggi atau rendah maka tidak berdampak secara langsung pada tingkat *turnover intention* maka perlu adanya evaluasi sistem kerja dalam perusahaan itu. Stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi keinginan untuk melakukan *turnover intention* pada karyawan. Oleh karena itu jika *job insecurity* dan beban kerja rendah, maka dapat mengurangi stres kerja karyawan, sehingga dapat meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terjadi diperusahaan.



Gambar 2. 1
Model Penelitian

Keterangan :

: Pengaruh secara langsung

: Pengaruh secara tidak langsung

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan daerah umum atau sama rata terdiri dari objek/subyek dengan memiliki bobot dengan spesifik tertentu kemudian mempelajarinya dan ditarik kesimpulan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Untuk itu populasi penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan pada PT.Juara Bike sebanyak 103 responden.

2. Sampel

Sampel menggambarkan bagian spesifik dan keseluruhan populasi (Sugiyono, 2017). Langkah pengambilan sampel yang dipakai dengan menerapkan teknikk *purposive sampling* yaitu menentukan sampel melalui pertimbangan khusus (Sugiyono ,2017). Adapun patokan pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian yaitu karyawan tetap sudah bekerja minimal dua tahun pada PT. Juara Bike. Hal ini dikarenakan karyawan tetap yang sudah bekerja minimal dua tahun dianggap sudah mampu, mengerti, dan memahami kondisi di PT Juara Bike. Sampel yang sesuai dengan kriteria penelitian ini sejumlah 95 responden.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian yang dipakai adalah data kuantitatif dan memiliki tujuan untuk mengetahui keterkaitan antar variabel dengan menguji hipotesis

yang sudah ada, ditentukan oleh sampel maupun populasi kemudian melakukan generalisasi fenomena sosial yang diteliti. Data pada penelitian ini berupa angka sehingga analis datanya berupa statistik. Penelitian kuantitatif ini dengan kategori seperti *survey* kemudian dijadikan sebagai instrumen penelitian dengan menyebar kuesioner.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer yaitu sumber informasi yang langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Pengumpulan data ini dilakukan dengan melakukan tanya jawab dengan tempat penelitian dan melakukan riset maupun pengamatan langsung di perusahaan. Riset yang dilakukan dapat berbentuk hasil *interview* dan pengamatan langsung yang dilakukan diperusahaan dengan cara melakukan wawancara langsung terhadapa HRD, bagian personalia maupun karyawan PT Juara Bike. Selain wawancara pengumpulan data primer dengan cara memberikan pengisian angket yang dilakukan langsung oleh peneliti kepada para karyawan terkait pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* dengan pengaruh tidak langsung stress kerja karyawan PT Juara Bike.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh penelaah dari sumber yang telah tersedia (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan

informasi sebagai metode penunjang untuk memperoleh informasi dari data mentah, dapat dilakukan dengan cara meneliti dan mengutip bahan pustaka, penelitian terdahulu, buku, artikel, google dan bersumber lainya yang dapat dipakai untuk memperoleh teori penunjang penelitian ini. Penelitian ini data sekunder diperoleh sebagai dasar teori yaitu tentang *job insecurity*, beban kerja, *turnover intention*, dan stres kerja.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

1) *Turnover intention*

Mengacu pada teori yang telah dikemukakan oleh (Pratiwi & Azizah, 2019), Azizaturrahma et al. (2020) dan Apriyanto & Haryono (2020) maka definisi *turnover intention* pada penelitian ini yaitu presepsi karyawan PT Juara Bike terhadap niat keluar atau keinginan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain karena merasa tidak nyaman dengan pekerjaanya. Menurut Halimah et al. (2016) ada lima penanda untuk digunakan sebagai menguji *turnover intention* perusahaan diantaranya :

1) Meningkatnya ketidakhadiran karyawan
2) Karyawan akan meras malas dalam bekerja
3) Meningkatnya pelanggaran akan peraturan
4) Meningkatkanya keluhan bawahan kepada atasan
5) Menunjukan sikap yang tidak biasanya

2) Stres Kerja

Merujuk teori dari K. M. Rizky et al. (2021), Azizaturrahma et al. (2020), dan Amri et al. (2017) maka definisi stres kerja pada penelitian ini yaitu presepsi mengenai kondisi karyawan yang mengalami kondisi ketegangan mental ataupun fisik sehingga dapat menimbulkan perasaan tertekan yang mempengaruhi tingkat emosi seseorang dan cara berpikir seseorang, hal ini dapat menyebabkan gangguan mental seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya. Adapun indikator yang dipakai sebagai tolak ukur stres kerja menurut Ihsan et al. (2018) Indikator stres kerja yaitu sebagai berikut:

1) Keadaan pada tempat kerja, merasa tidak aman dan tidak menyenangkan dengan keadaan ditempat kerja.
2) Keadaan fisik, biasanya kemampuan seseorang tergantung pada pekerjaan apabila tidak sesuai maka dapat mempengaruhi keadaan fisiknya.
3) Adanya tekanan kerja, semakin banyak tekanan yang diberikan maka dapat mempengaruhi kehidupan seseorang.
4) Rasa percaya diri, keadaan ini menggambarkan bahwa karyawan merasa susah dalam menyampaikan pendapat kepada atasanya.
5) Deadline, dengan waktu yang sedikit karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan yang berlebih.

3) *Job insecurity*

Merujuk teori dari Lompoliu et al. (2020), Kekesi & Collins (2014), dan Solehah & Ratnasari (2019) maka definisi *job insecurity* pada penelitian ini yaitu presepsi seorang karyawan terhadap ketidakberdayaan untuk tetap mempertahankan pekerjaanya karena adanya perasaan terancam terhadap situasi pekerjaanya. Adapun indikator untuk mengukur *job insecurity* menurut Nugraha & Rahmawati (2010) dalam Saputri et al. (2020) indikator *job insecurity* diantaranya:

1) Pentingnya pekerjaan bagi individu
2) Ancaman yang mungkin akan terjadi dan mempengaruhi kinerja seseorang
3) Aspek-aspek pekerjaan yang dapat mengancam karayawan
4) Seorang karyawan merasa tidak berdaya akan peraturan yang dibuat
5) Ancaman yang dapat mempengaruhi pekerjaan dimasa akan datang

4) Beban Kerja

Merujuk penelitin dari Tulangow et al. (2018) dan Wardati (2018) maka definisi beban kerja yaitu yang berkaitan dengan suatu target pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan PT Juara Bike dengan periode tertentu. Adapun indikator untuk

mengukur beban kerja sesuai penelitian Cahyaningrum (2018.) indikator pengukuran beban kerja yaitu :

1) Adanya sedikit waktu yang diberikan
2) Pekerjaan yang melebihi batas kemampuan
3) Bekerja dengan keras
4) Bekerja secara cepat
5) Meras tertekan dengan peningkatan beban kerja

2. Pengukuran Variabel

Untuk memperoleh informasi sesuai fakta maka dapat dilakkan dengan mengumpulkan data secara langsung. Langkah ini merupakan langkah yang tepat untuk melakukan penelitian, karena bertujuan mendapatkan data sesuai dengan yang ditetapkan (Sugiyono, 2017) . Metode untuk mengumpulkan infromasi dalam riset menggunakan kuesioner. Kuisioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan sebuah pertanyaan untuk orang lain yang dijadikan sebagai responden dalam menjawabnya (Hendryadih & Suryani, 2015). Langkah pengambilan data primer yaitu dengan menggunakan kuisioner.

Skala likert dapat digunakan sebagai penilaian jawaban, kemudian variabel yang digunakan dapat dijadikan sebagai indikator variabel. Indiaktor variabel dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk menyusun suatu pertanyaan tertentu dan mengevaluasinya. Skala likert dipakai untuk megetahui setuju atau tidak setuju terhadap suatu pertanyaan dengan memberikan penilaian meggunakan nilai – nilai sebagai berikut ini:

1. Sangat setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Netral (N)
4. Tidak setuju (TS)
5. Sangat tidak setuju (STS)

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validasi adalah uji yang dipakai sebagai pengukur valditas atau keabsahan suatu angket. Pernyatan-pernyataan pada angket dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan di angket dapat menyatakan sesuai yang diukur dalam angket (Ghozali, 2018). Uji ini sebagai pembanding nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk *degre of freeedom* (df)= n-2. Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel serta bernilai positif atau bersignifikansi < 0,05 berarti pertanyaan atau indikator tersebut dapat dikatakan valid. Kebalikanya, apabila r-hitung lebih kecil dari r-tabel atau berignifikansi > 0,05 berarti pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan tidak valid (Ghozalii, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur kesesuaian atau keandalan pada angket sebagai indikator dari suatu variabel. Jika jawaban responden pada pernyataan angket konsisten atau stabil, maka dapat dikatakan bahwa angket tersebut dapat dipercaya. Riset ini

mempunyai reliabilitas yang sesuai apabila menunjukan koefisien *Cronbach Alphaa* lebih besar atau sama dengan 0,7 (Ghozali, 2018).

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis dalam riset ini menggunakan model sederhana yaitu analisis regresi bergandan dengan SPSS versi 21. Dibawah ini rumus matematikanya sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e}$$
$$\mathbf{Z = \alpha + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e}$$

Keterangan :

Y = *Turnover intention*

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = *Job insecurity*

Z = Stres Kerja

A = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi setiap variabel independen

E = Standar Error

Alasan memakaai metode ini yaitu karena dapat mengindentifikasi variabel indepeden penting bagi variabel terikat dan dapat menjelaskan hubungan linier yang dapat terjadi antara variabel terikat dan menjelaskan hubungan linier yang terjadi natara variabel terikat lebih dari satu variabel independen.

F. Uji Model

1. Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien (R^2) menjadi panduan mengukur kapasitas model dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar

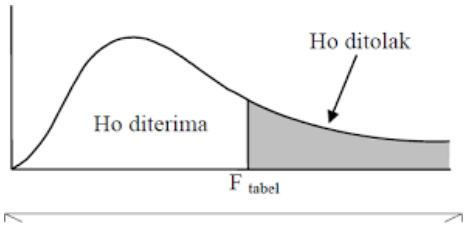
diantara 0 dan 1 (Ghozali, 2018). Apabila R2 yang lebih kecil menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang lebih kecil dalam menjelaskan variabel dependen, sebaliknya nilai R2 yang lebih besar menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang lebih besar dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien R2 semakin besar ataupun tinggi maka variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin baik.

2. Uji F

Uji ini diperlukan sebagai menghitung bagaimana kepasandari regresi sampel untuk menghitung nilai aktualnya, kemudian menunjukan bagaimana variabel independe yang dimaksudkan dalam suatu model memiliki pengauh untuk variabel terikat serta model untuk penelitian sudah fit apa tidak (Ghozali, 2018). F tabel dilakukan dengan memakai tingkat signifikan sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df) = k dan derajat kebebassan penyebut (df) = n-k-1 dimana k adalah jumlah variabel bebas. Pengujian dihitung dengan membandingkan sesuai kriteria dibawah:

a. Bila Fhitung>Ftabel dan nilai signifikan < α (0,05), maka hipotesis *alternative* (Ha) diterima.
b. Bila Fhitung<Ftabel dan nilai signifikan > α (0,05), maka (H0) disetujui, berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dan model penelitian yang

digunakan baguas atau fit. Dapat digambarkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} berikut ini :



Gambar 3. 1
Kurva Normal Uji F

G. Uji Hipotesis

Uji statistik T menunjukkan betapa kuat variabel independen untuk menenrangkan perubahan variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji ini dipakai untuk mengetahui pengaruh terpenting ataupun tiap variabel bebas dari variabel terikat dengan t signifikansi 0,05 (α = 5%). Misalkan ekspresinya adalah sebagai berikut:

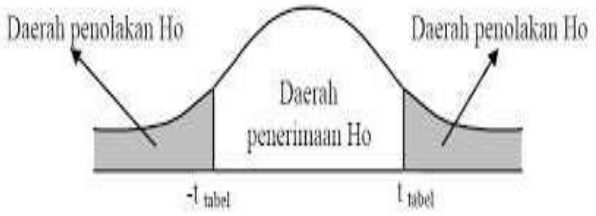
Ho: β1 = 0, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Ho: β1 ≠ 0, menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Signifikansi yang digunakan adalah 0,05 yang memenuhi patokan pengujian sebagai berikut:

a. Bila t – hitung > t-tabel maka α = 5% maka Ho ditolak maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen.

b. Bila t hitung < t tabel α = 5% maka Ho diterima artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan pada variabel dependen. Hasilnya dilihat dari koefisien keluaran hasil analisis regresi berganda.



Gambar 3. 2
Kurva Normal Uji T

H. Uji Sobel

Pengujian sobel digunakan untuk memahami pengaruh secara tidak langsung untuk digunakan melihat bagaimana pengaruh hipotesis mediasi signifikan atau tidak. Uji sobel mengehendaki keseluruhan sampel dengan nilai koefisien mediasi distribusi normal (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan adanya pengaruh tak langsung antara variable independen ke dependen melalui variabel perantara. Hasil dari uji sobel test dapat menjadikai penialaian estimasi *indirect effect* lalu mencari menggunakan nilai T_{hitung} nya dengan dibagi besarnya angka data pada angka standar eror, selanjutnya membandingkan T_{tabel} apabila jumlah T_{hitung} > Ttabel kemudian pengaruh mediasi dapat dikatakan signifikan. Sobel test dapat diketahui melalui perhitugan dengan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2\, sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Keterangan rumus :

Sab : Besar standar eror pengaruh tidak langsung

a : Arah variable independent (X) dengan variable mediasi (Z)

b : Arah variable mediasi (Z) dengan variable dependen (Y)

sa : Standart error koefisien a

sb : Standar error koefisien b

Dalam meghitung nilai pada t_{hitung} untuk mengetahui apakah ada pengaruh tidak langsung maka dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut ini :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Apabila t_{hitung} yang diperoleh kemudian dikofirmasikan dengan t_{tabel} dan jika diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan (a) 0,05 kemudian ditarik kesimpulan terdapat pengaruh mediasi.

BAB V
KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis pengujian yang sudah diteliti dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :*Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.
2. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention.*
4. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
5. Stress kerja mampu menjadi variabel mediasi bagi *job insecurity* terhadap *turnover intention.*
6. Stress kerja mampu menjadi variabel mediasi bagi beban kerja terhadap *turnover intention*.

B. Keterbatasan Penelitian

Kekurangan penelitian ini antara lain :

1. Studi empiris terfokus terhadap uji variabel *job insecurity*, beban kerja dan stres kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Maka dapat disangakl terdapat teori lain di luar variabel itu yang mempengaruhi *turnover intention*.

2. Studi empiis ini masih mempunyai kekurangan sumber rujukan penelitian sebelumnya, karena hanya meneliti terkait variabel *job insecurity*, beban kerja dan stres kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention*.

C. Saran

Setelah melakukan analisis penelitian, saran yang dapat diberikan kepada perusahaan PT Juara Bike, agar dapat mengontrol tingkat *job insecurity* dengan mengedepankan rasa aman kepada karyawan dan memberi kepastian pekerjaan seperti kepastian pola karir dan deskripsi pekerjaan yang jelas akan masa depan nya.Seharusnya untuk mengurangi beban kerja dan stres kerja pada karyawan dengan cara memberikan semangat kerja dan keeratan antar karyawan dengan mengadakan kegiatan diluar pekerjaan, agar karyawan merasa nyaman dan tidak mengalami stres terus menerus hal ini dapat mengurangi adanya niat untuk melakukan *turnover intention*.

Penelitian kedepan bisa menambahkan variabel yang mempengaruhi turnoverLintention seperti workfamily conflict, burnout, atau variabel lainya yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Bagi peneliti selanjutnya bisa menerapkan model penelitian ini menggunakan objek penelitian yang berbeda sebagai penelitian selanjutnya untuk membandingkan hasil yang diperoleh dari riset ini dan diharapkan penelitian ini sebagai dasar pengembangan suatu perusahaan terutama untuk mengurangi terjadinya *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

Ajzen, I. (2017). *organizational Behavior and Human Decision Process: The Theory of Planned Behavior* (online). *Journal of Experimental Social Psychology (Online)*.

Ajzen, I., & Madden, T. J. (1986). *Prediction of Goal-Directed Behavior: Attitudes, Intentions, and Perceived Behavioral Control. Journal of Experimental Social Psychology (Online), 22*, 4.

Amri, U., M, A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif, 6*(1), 109–128.

Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, *4*(1), 33–45. https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672

Arifiani, D., Amalia, A., Naibaho, H., & Pitaloka, E. (2019). *The Role of Work Stress as a Mediating Variable in The Relationship Between Workload and Intention to Leave. International Conference on Economics, Management, and Accounting*, 175–181.

Azizaturrahma, N., Nurma, Y., Prastika, R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh *Job insecurity*, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Di Pt. Agro Prima Sejahtera Lampung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *1*(1), 70–77.

Cahyaningrum, F. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover intention dengan Stres Kerja dan kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*.

Ernawati, Prayekti, & Herawati, J. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mirota Batik Yogyakarta)*. *1*(1), 29–38.

Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover intention* pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management, 3*(2).

Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, *2*(2).

Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. (2021). Pengaruh *Job insecurity* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan

Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, *12*(1), 15–39.

Ihsan, A. A., Ariffin, Z., & Dewi, M. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, *1*(2), 152–166. http://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/jimi

Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. . D. (2019). Pengaruh *Job insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(2), 588. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.*v08.i02.p01*

Kekesi, E. K., & Collins, B. A. (2014). Perceived Job insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values. International Journal of Management, Economics and Social Sciences (IJMESS) Suggested, 3(1), 18–35.

Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi *Turnover intention* (Studi Pada Karyawan PT . Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(2), 95–102.

Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). Pengaruh *Job insecurity*, *Job Stress*, dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *8*(1), 554–564.

Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, *3*(2), 327–332. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614

Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *Turnover intention* karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *1*(22), 18–26.

Medysar, S., Asj'ari, F., & Samsiyah, S. (2019). Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover intention* melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan. *Majalah Ekonomi*, *24*(2), 194–203.

Pratiwi, P., & Azizah, S. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, *1*(1), 39–51.

Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). *Effect of leadership style, workload and job insecurity on Turnover intention. International Journal of Innovation, Creativity and Change, 11*(12), 299–313.

Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Dengan *Work Life Balance S*ebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *61*(4), 47–53. http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2622/3016

Rizky, K. M., Saroh, S., & Zunaida, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention (Studi Kasus Pada Pt. Fif Group Cabang Batu). 10(1), 110–118.

Robbins, & Stephen. (2015). Perilaku Organisasi. In *Salemba empat* (keenambela).

Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Stres Kerja, Kinerja, dan *Turnover intention* Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *16*(3), 235–259.

Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, *8*(2), 210–239. https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabeta (ed.)).

Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervering (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). 450–473.

Syaharudin, M., Utami, W., & Andini, A. P. (2017). Pengaruh *Job insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention*s melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis*, 312–325.

Tulangow, M. J., Saerang, D. P. E., & Rumokoy, F. S. (2018). *The Effect Of Job Stress, Work Environment and Workload On Employee Turnover intention (Case Study At* Pt. Wika Realty Manado). *Jurnal EMBA*, *6*(2), 474–482. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05616-9

Wardati, N. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention* dimediasi oleh Kejenuhan Kerja *(Burnout)* sebagai variabel Intervening pada PT. Pulau Baaru Group Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan*, *2*(2), 117–126.

Wijaya, C. D. S., & Suhardiyah, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, E*mployee Engagement, dan Perceived Organizational Support* Terhadap *Turnover intention* Karyawan Di PT. Central Sahabat Baru. *Journal of Sustainability Business Research*, *2*(1), 150–157.

Yuliani, N. L. G., Sadiartha, A. N., & Sanjaya, P. K. A. (2021). Pengaruh *Job*

insecurity dan *Workplace Bullying* Terhadap *Turnover intention* Karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool. *Widya Amrita*, *1*(1), 179–194. https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1157