

**PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRESS KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION
DI N.D SUPPLIER CIREBON**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen**



Oleh:

MUHAMMAD FATAH HIDAYAT

NIM.200111076

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRESS KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DI. N.D SUPPLIER CIREBON**

MUHAMMAD FATAH HIDAYAT

200111076

Disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Asep Gunawan, M.Si.



Dr. Harry Safari Margapradja, S.E., M.M.

Mengetahui




Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Asep Gunawan, M.Si.



Ketua Program Studi Manajemen



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M

LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI
PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRESS KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DI N.D SUPPLIER CIREBON

MUHAMMAD FATAH HIDAYAT

NIM. 200111076

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji
Pada Tanggal 24 Agustus 2024

1. **Dr. Asep Gunawan, M.Si.**
NIDN. 0008086601
Pembimbing I
2. **Dr. Harry Safari Margapradja, S.E., M.M**
NIDN. 8880470018
Pembimbing II
3. **Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si.**
NIDN. 0407107401
Penguji I
4. **Tedi Kustandi, S.Sos., M.M.**
NIDN. 1121097901
Penguji II

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Asep Gunawan, M.Si.
NIDN. 0008086601



Ketua Program Studi manajemen

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M
NIDN. 0408079101

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Fatah Hidayat

NIM : 200111076

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
2. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali ditulis dengan jelas tercantum sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Cirebon, 24 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Fatah Hidayat

MUHAMMAD FATAH HIDAYAT

NIM 200111076

**Pengaruh *Job Insecurity* dan *Stress Kerja* terhadap *Turnover Intention*
di N.D Supplier Cirebon**

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan *stress* kerja terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) pada karyawan N.D Supplier Cirebon. Dalam era globalisasi, persaingan bisnis yang ketat mengharuskan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten. *Job insecurity* dan *stress* kerja adalah faktor-faktor yang diyakini dapat mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti bekerja, yang berpotensi mengganggu stabilitas dan produktivitas perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengeksplorasi dampak ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap niat untuk keluar pada karyawan di N.D Supplier Cirebon.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Seluruh karyawan N.D Supplier Cirebon yang berjumlah 59 orang menjadi populasi penelitian ini, dengan teknik sampel jenuh yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS versi 22 dengan teknik analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, serta analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi positif dengan nilai signifikansi yaitu 0.006. *Stress* kerja juga berpengaruh signifikan terhadap niat untuk keluar dengan koefisien regresi positif dengan nilai signifikansi yaitu <0.001. Secara bersamaan, *job insecurity* kerja dan *stress* kerja secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* dengan nilai signifikansi yaitu <0.001. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan *job insecurity* dan *stress* kerja pada karyawan dapat meningkatkan *turnover intention* pada pekerja.

Penelitian ini memberikan kontribusi kepada manajemen perusahaan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi niat keluar karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian terkait ketidakamanan kerja dan stres kerja.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Karyawan, Stress Kerja, Turnover Intention.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat, kehendak, kekuatan, pertolongan dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabat yang telah memberikan penerangan bagi umat islam.

Skripsi dengan judul Pengaruh *Job insecurity* dan *stress* kerja terhadap *turnover intention* di N.D Supplier Cirebon ini disusun untuk memenuhi syarat kelulusan serta untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Cirebon (UMC).

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, iringan do'a dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Orang tua
2. Pembimbing
3. Kerabat

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca sehingga dapat menyempurnakan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan.

Cirebon, 24 Agustus 2024

Penulis,



Muhammad Fatah Hidayat

DAFTAR ISI

COVER	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN TEORITIS	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Uraian Teori.....	15
2.2.1 Turnover Intention	15
2.2.2 Job Insecurity	17
2.2.3 Stress Kerja	19
2.3 Kerangka Berpikir	21
2.3.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	21
2.3.2 Pengaruh <i>Stress Kerja</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	22
2.3.3 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Stress Kerja</i> Secara Bersama-sama Terhadap <i>Turnover Intention</i>	23
2.4 Hipotesis.....	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	26
3.1 Metode penelitian	26
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	26
3.3 Populasi dan Sampel	27
3.3.1 Populasi.....	27
3.3.2 Sampel	27
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian	28
3.4.1 Waktu Penelitian	28
3.4.2 Tempat Penelitian.....	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.6 Teknik Analisis Data.....	29
3.6.1 Analisis statistik deskriptif	29
3.6.2 Uji Validitas dan Realibilitas.....	30
3.6.3 Uji Normalitas	31
3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda	31
3.6.5 Pengujian Hipotesis	31
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	 34
4.1 Karakteristik Responden	34
4.2 Hasil Penelitian.....	36
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif	36
4.2.2 Uji Normalitas.....	43
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
4.2.4 Pengujian Hipotesis	45
4.3 Pembahasan	46
4.3.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Pegawai N.D <i>Supplier</i> Cirebon	46
4.3.2 Pengaruh <i>Stress Kerja</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Pegawai N.D <i>Supplier</i> Cirebon	48
4.3.3 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Stress Kerja</i> secara Simultan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Pegawai N.D <i>Supplier</i> Cirebon	49

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	52
5.1 Kesimpulan.....	52
5.2 Saran.....	53
5.2.1 Bagi Perusahaan.....	53
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya.....	55
 DAFTAR PUSTAKA.....	 56
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Data <i>Turnover</i> Karyawan N.D Supplier Cirebon Tahun 2023.....	3
Tabel I-2 Hasil Pra-Survey <i>Turnover Intention</i>	4
Tabel I-3 Hasil Pra-Survey <i>Job Insecurity</i>	5
Tabel I-4 Hasil Pra-Survey <i>Stress Kerja</i>	7
Tabel II-1 Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel III-1 Definisi Operasional Variabel	26
Tabel III-2 Waktu Penelitian	28
Tabel IV-1 Distribusi Frekuensi Umur Responden	34
Tabel IV-2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	34
Tabel IV-3 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden	35
Tabel IV-4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden.....	35
Tabel IV-5 Deskriptif Statistik Data Variabel.....	36
Tabel IV-6 Deskriptif Data Jawaban Kuesioner Variabel <i>Job Insecurity</i>	38
Tabel IV-7 Deskriptif Data Jawaban Kuesioner Variabel <i>Stress Kerja</i>	40
Tabel IV-8 Deskriptif Data Jawaban Kuesioner Variabel <i>Turnover Intention</i>	41
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif	42
Tabel IV-10 Uji Normalitas Data	43
Tabel IV-11 Analisis Regresi Linear Berganda	43
Tabel IV-12 Hasil Uji t Parsial.....	45
Tabel IV-13 Hasil Uji F Simultan	45
Tabel IV-14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Kerangka Berpikir	24
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian	65
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	68
Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas Data	71
Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat untuk bertahan dan unggul dalam persaingan, perusahaan harus memiliki daya saing dan keunggulan yang tinggi. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia yang efektif. Sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman sangat penting untuk mendukung operasi perusahaan serta mencapai tujuan strategisnya. Namun, menjaga keberlangsungan sumber daya manusia dalam perusahaan tidaklah mudah, terutama ketika dihadapkan pada tantangan *turnover intention* yang tinggi Maulana dan Septyarini (2024).

Sumber daya manusia memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, sehingga banyak perusahaan besar multinasional menginvestasikan dana besar untuk mengelolanya Safutra dan Herfianti (2024). Namun tantangan dalam menjaga keberlangsungan sumber daya manusia. Salah satu tantangannya adalah *turnover intention*, dimana karyawan merencanakan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat kehilangan karyawan berpengalaman dan berkompeten dapat menyebabkan ketidakstabilan organisasi dan mengganggu operasional perusahaan Nurfauzan dan Halilah (2017).

Tingkat *turnover* yang tinggi juga dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ketika karyawan yang berprestasi meninggalkan perusahaan, produktivitas perusahaan dapat menurun, inovasi terhambat, dan

reputasi perusahaan terganggu Lestari dan Primadineska (2021). Selain itu proses penggantian karyawan memerlukan waktu, sumber daya, dan biaya yang signifikan. Termasuk biaya rekrutmen, pelatihan karyawan baru, dan penurunan produktivitas selama adaptasi karyawan baru Sartika (2014).

Tingkat keluar masuk karyawan dalam suatu perusahaan menjadi indikator kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan Sumardin (2023). *Turnover intention* juga dapat berdampak negatif pada produktivitas karyawan yang tersisa. Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka atau merasa tidak puas dengan lingkungan kerja cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang rendah Krisnayanti dkk (2024). Faktor-faktor seperti ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan, tekanan kerja yang tinggi, dan kurangnya dukungan dari atasan dapat menyebabkan tingkat *stress* yang tinggi ditempat kerja Zulaika (2024).

Dalam konteks penyedia seperti N.D Supplier Cirebon gangguan dalam pasokan dapat menjadi dampak yang signifikan dari *turnover intention*. Ketidakpastian terkait dengan keberlangsungan karyawan dapat mengganggu proses produksi mengakibatkan keterlambatan pengiriman, penurunan kualitas, dan kekurangan stok yang berujung kehilangan pelanggan Wisnu (2023).

N.D Supplier Cirebon merupakan perusahaan penyedia bahan baku yang telah beroperasi sejak tahun 2001 di kota Cirebon. Menyediakan beragam produk seperti buah, sayur, daging dan bumbu dapur lainnya, untuk industri HORECA (*hotel, restaurant, cafe*) membangun kemitraan yang kuat dengan pelanggan selama

bertahun tahun, memperoleh kepercayaan untuk memenuhi kebutuhan bahan baku mereka dengan kualitas konsisten dan pengiriman tepat waktu.

Meskipun telah mencapai kesuksesan dalam bisnisnya N.D Supplier Cirebon menghadapi tantangan yang mempengaruhi operasional dan kinerja perusahaan. Kualitas produk kurang memuaskan dan keterlambatan pengiriman seringkali terkait dengan kondisi internal perusahaan. Salah satu masalah yang menonjol adalah tingkan *turnover intention* yang relatif tinggi.

Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan menjadi sangat penting. Dampak negatif dari tingkat *turnover intention* yang tinggi termasuk biaya rekrutment, pelatihan, penurunan produktivitas, dan gangguan oprasional sehari-hari.

Tabel I-1 Data *Turnover* Karyawan N.D Supplier Cirebon Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Januari	65	2	1	66
Februari	66	1	0	67
Maret	67	2	3	66
April	66	0	2	64
Mei	64	1	0	65
Juni	65	0	0	65
Juli	65	1	1	65
Agustus	65	1	2	64
September	64	0	0	64
Oktober	64	0	1	63
November	63	0	2	61
Desember	61	0	2	59
Total	775	8	14	769

Sumber: Admin N.D Supplier Cirebon, 2023

Berdasarkan data tersebut, dapat digambarkan bahwa selama tahun 2023, sejak bulan Januari sampai bulan Desember, tingkat *turnover* pada N.D Supplier Cirebon cukup tinggi, selama satu tahun terakhir, *turnover* tertinggi terjadi pada bulan Maret, dimana tiga orang karyawan keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan. *Turnover* karyawan yang cukup tinggi mengakibatkan tidak sebandingnya antara karyawan yang masuk dan keluar yang akan berdampak pada kegiatan pelayanan.

Tabel I-2 Hasil Pra-Survey *Turnover Intention*

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan saya saat ini.	10	66,70%	5	33,3%
2	Saya memikirkan bahwa ada profesi atau jabatan lain yang ingin saya dapatkan selain profesi atau jabatan saya saat ini.	11	73,3%	4	26,7%
3	Saya sudah mulai mencari lowongan pekerjaan di tempat lain.	8	53,3%	7	46,7%

Sumber: Data peneliti, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya. Terlihat dari 66,70% karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan saya saat ini dan 73,3% memikirkan bahwa ada profesi atau jabatan lain yang ingin saya dapatkan selain profesi atau jabatan saya saat ini, dan 53,3% sudah mulai mencari lowongan pekerjaan ditempat lain. Hal ini dikarenakan karyawan akan memastikan telah mendapat pekerjaan baru sebelum *resign* dari pekerjaannya.

Turnover intention merupakan sikap atau tingkat dimana seorang pekerja mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela Risambessy dkk (2023). Sering dipicu oleh pemikiran tidak produktif seperti konflik

ketidakpuasan kerja dan *stress* kerja yang tinggi. Ketika faktor-faktor ini terjadi dalam lingkungan kerja dapat menciptakan perasaan ketidakamanan dan ketidakpastian tentang masa depan karier pekerja Saputri dkk (2020).

Banyak faktor yang memicu keinginan untuk pindah kerja, salah satunya adalah *job insecurity* dimana pekerja merasa bahwa pekerjaannya terancam, baik karena pengurangan jam kerja atau pemutusan hubungan kerja. Hal ini menciptakan ketidak aman terkait masa depan pekerjaan dalam lingkungan kerja yang tidak stabil Amelia dan Wulansari (2024). Ketidakamanan kerja mengacu pada ketidakpastian dan kurangnya kendali terhadap masa depan pekerjaan dalam situasi kerja yang tidak stabil yang dapat menyebabkan *stress* yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan ditempat kerja Audina dan Kusmayadi (2018).

Hasil pra-survey yang telah dilakukan pada 15 orang karyawan mengenai *job insecurity*, yang dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel I-3 Hasil Pra-Survey *Job Insecurity*

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi perusahaan dan bagi diri saya khususnya.	7	46,7%	8	53,3%
2	Saya khawatir jika pekerjaan saya terdapat kesalahan selama bekerja, sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan dan karir saya.	11	73,3%	4	26,7%
3	Saya sering gelisah terhadap aspek-aspek pekerjaan diperusahaan ini.	10	66,70%	5	33,3%

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
4	Pekerjaan saya kurang memberikan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri.	8	53,3%	7	46,7%
5	Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan saya.	8	53,3%	7	46,7%

Sumber: Data peneliti, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan karyawan merasakan *job insecurity*. Terbukti 73,3% khawatir jika pekerjaan terdapat kesalahan selama bekerja, sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan dan karir saya dan 53,3% sering gelisah terhadap aspek-aspek pekerjaan diperusahaan ini. Dapat diartikan bahwa karyawan merasa tertekan dan merasa terancam atas pekerjaannya.

Peneliti menemukan fenomena yang terjadi di N.D Supplier Cirebon adalah karyawan merasa tidak ada jaminan pada pekerjaan seperti tidak ada karyawan tetap atau karyawan kontrak, sehingga tidak ada jenjang karir yang membuat karyawan merasa terancam karena bisa saja sewaktu-waktu terjadi pemecatan karyawan. Selain itu, karyawan, terjadang terdapat tambahan pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk siap, sigap, dan tepat namun terdapat faktor lain yang menghambat. Seperti saat ada tambahan orderan dan karyawan dituntut untuk segera memenuhi orderan, sementara mencari produk berkualitas sesuai dengan keinginan konsumen sulit, hal ini pada akhirnya mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Hal-hal diluar kontrol karyawan seperti ini membuat karyawan berasumsi merasa terancam atas pekerjaannya.

Selain faktor ketidakamanan pekerjaan, *stress* kerja juga merupakan kondisi dimana seseorang merasa tertekan karna berbagai faktor baik dari dalam diri

maupun lingkungan sekitar seperti tuntutan pekerjaan, peran, interaksi antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan. Meskipun *stress* dapat meningkatkan efesiensi kerja, namun jika tidak mampu dikelola dengan baik dapat menyebabkan masalah seperti *turnover intention* Ello dkk (2024).

Stress kerja termasuk ancaman bagi perusahaan saat ini yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif bagi karyawan dan perusahaan yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang terlalu berat, tekanan dari atasan dan kerja sama tim yang tidak nyaman Rahmadiani dan Kussdiyanto (2024). Dampak negatif *stress* dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kesehatan yang dapat menyebabkan karyawan ingin meninggalkan pekerjaan Safutra dan Herfianti (2024). Dengan demikian hasil wawancara dengan karyawan ditemukan bahwa perasaan tidak aman dalam pekerjaan dan tingginya tingkat *stress* kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dan konsekuensi menjadi penting bagi keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan.

Tabel I-4 Hasil Pra-Survey *Stress* Kerja

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas.	13	86,6%	2	13,3%
2	Pekerjaan saya telah sesuai dengan jobdesk yang diberikan.	10	66,70%	5	33,3%
3	Saya diberikan target yang cukup tinggi.	11	73,3%	4	26,7%
4	Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika	10	66,70%	5	33,3%

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
5	Karyawan melakukan kesalahan kerja.				
	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja.	8	53,3%	7	46,7%

Sumber: Data peneliti, diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan karyawan mengalami *stress* kerja. Terbukti sebanyak 86,6% merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas dan 73,3% diberikan target yang cukup tinggi. N.D Supplier Cirebon merupakan supplier bahan baku untuk pihak hotel, restoran dan cafe di wilayah Cirebon. Jam kerja yang diterapkan adalah pukul 05.00 wib, para karyawan mulai belanja bahan baku yang telah diorder kepasar kemudian mengirim bahan baku ke pihak konsumen paling lambat pukul 08.00 wib semua bahan baku telah diantar. Untuk itu kesiapan, kesigapan, ketepatan serta kemampuan karyawan dan tanggung jawabnya sangatlah menentukan dalam memberikan kesan baik maupun buruk pada para konsumen. Terlebih owner selalu menginginkan agar semua pengiriman dilakukan dengan cepat tanpa mempertimbangkan kesulitan karyawan dalam memenuhi orderan. Tanggung jawab seperti inilah yang sulit dilakukan dan terkadang menjadi tekanan kemudian menimbulkan *stress* kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survey tersebut maka dapat dilihat bahwa tingginya hasil pra-survey *turnover intention* pada karyawan N.D Supplier Cirebon disebabkan oleh beberapa faktor termasuk adanya *job insecurity* yaitu pada hasil pernyataan karyawan merasa khawatir jika pekerjaan terdapat kesalahan selama bekerja, sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan dan karirnya. Selain itu, tingginya *turnover intention* tersebut juga disebabkan oleh *stress* kerja akibat

karyawan merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas dan target dalam kerjaan yang cukup tinggi. Sehingga timbul pikiran pada karyawan N.D Supplier Cirebon bahwa ada profesi atau jabatan lain yang diinginkan dan didapatkan selain profesi atau jabatan saat ini.

Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “(Pengaruh *Job Insecurity* dan *Stress* Kerja Terhadap *Turnover Intention* di N.D Supplier Cirebon)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan penelitian yang telah diuraikan diatas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang ada sebagai berikut :

1. Tingginya tingkat kecemasan dan *stress* kerja dikalangan karyawan karena beban kerja.
2. Kurangnya dukungan atasan yang membuat *stress* kerja karyawan.
3. Tingginya tingkat *turnover intention* baik diantara karyawan baru maupun lama disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kondisi kerja dan perasaan tidak aman mengenai masa depan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksudkan, maka penelitian ini membataskan ruang lingkup penelitian kepada *job insecurity* dan *stress* kerja terhadap *turnover intention* di N.D Supplier Cirebon.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* di N.D Supplier Cirebon?
2. Apakah *stress* kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di N.D Supplier Cirebon?
3. Apakah *job insecurity* dan *stress* kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* di N.D Supplier Cirebon?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada pegawai N.D Supplier Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengaruh *stress* kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai N.D Supplier Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *stress* kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada pegawai N.D Supplier Cirebon.

1.6 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dibidang sumber daya manusia dalam kaitannya *job insecurity* dan *sterrs* kerja, dan *turnover intention*.

2. Bagi Manajemen

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi manajemen N.D Supplier Cirebon terutama yang berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut keputusan manajemen berkaitan dengan karyawannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi peneliti yang akan mengembangkan penelitian tentang *job isecurity* dan *stress* kerja yang berpengaruh terhadap *turnover invention* pada karyawan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel II-1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Amelia Vanny Sisca dan Wulansari Nidia, (2024)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> di Hotel YUAN GARDEN Pasar Baru	Teknik deskriptif kuantitatif pengambil Sampel menggunakan teknik Purposive Sampling	Hasil menyatakan bahwa karyawan merasa terancam pada pekerjaannya maka akan mempengaruhi <i>turnover intention</i> . Sedangkan <i>stress</i> bekerja tidak mempengaruhi <i>turnover intention</i> . Hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa setiap pekerjaan memiliki bebannya sendiri.
2.	Afrianto Kharist, (2023)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di PT. SPICE AGRO Internasional	Teknik <i>Partial leastsquarest</i> (PLS) dengan bantuan prangkat lunak <i>SmartPLS</i> 3.2.9	Hasil penelitian mengindikasikan bahwa ketidakpastian atau kekhawatiran terkait keberlanjutan pekerjaan secara langsung mempengaruhi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru selain itu stres kerja sebagai mediasi juga berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Hasil ini memberikan rekomendasi bagi manajemen untuk mengelola ketidakamanan kerja dan stres kerja guna mengurangi tingkat <i>turnover intention</i> .

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
3.	Azizaturrahma dkk (2020)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Stres kerja dan Beban kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Di PT AGRO PRIMA SEJAHTERA Lampung	Teknik observasi dan kuesioner bantuan software SmartPLS 3.0	Hasil penelitian menunjukan <i>job insecurity</i> dapat meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan sementara semakin tinggi tingkat <i>job stres</i> dan beban kerja maka menyebabkan <i>turnover intention</i> semakin tinggi.
4.	Wahyuni dkk (2023)	Peran Kepemimpinan <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Teknik purposive random sampling	Penelitian ini kecemasan dalam bekerja, tingginya stress kerja dan kepemimpinan dapat memicu meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan yang didapat karyawan akan membuatnya tidak nyaman dan memutuskan meninggalkan pekerjaannya.
5.	Al Ghiffari Ahmad Zidan dan Safitri Rini (2022)	Pengaruh <i>Job Insecurity Job Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Teknik kuantitatif SmartPLS 3.0	Penelitian ini menunjukan bahwa karyawan yang khawatir akan masa depan pekerjaannya dan stres ketika bekerja akan lebih mudah untuk meninggalkan pekerjaannya.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
6.	Arijanto dkk (2020)	How is the Effect of Job Insecurity Work Stress and the Work Environment on Turnover Intention A Case Study at the Company of Supplier Security System in Indonesia	Teknik sampel jenuh	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> , <i>stress</i> bekerja dan lingkungan kerja yang tidak menunjang pekerjaannya akan membuat karyawan lebih memilih berhenti bekerja. Karyawan lebih memilih mencari pekerjaan baru dibandingkan bekerja dengan beban dan lingkungan yang tidak baik.
7.	Rehatta dkk (2022)	The Effect of Job Insecurity and Work Stress on Turnover Intention Due to the Impact of Covid-19 on Hero Ambon Hotel	Teknik regresi linear berganda dengan perangkat lunak SPSS	Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang tidak nyaman dalam bekerja seperti khawatir akan jenjang karir dan stres akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.
8.	Addai dkk (2022)	Job Insecurity and Turnover Intentions among Banking Sector EmployeesThe Moderating Role of Organizational Support and Ethical Leadership	Teknik pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi	Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki banyak kekhawatiran seperti tidak ada jenjang karir akan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan karir karyawan tidak akan mengalami kemajuan dan secara tidak langsung gaji yang didapatpun tidak akan meningkat, maka karyawan akan memilih resign dan mengambil pekerjaan lainnya.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
9.	Gerungan dkk (2022)	The Influence of Job Insecurity and Job Stress on Employee Turnover Intention at PT. SINAR PURE FOODS INTERNATIONAL DURING THE Covid 19 Pandemic	Teknik random sampling	Penelitian ini menunjukkan karyawan dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan akan lebih memilih mengundurkan dirinya sebelum diberhentikan. Karyawan merasa lebih baik mengundurkan diri dibandingkan dengan diberhentikan yang akan mempengaruhi cv nya.
10.	Malihah dkk (2022)	The Effect of Job Insecurity Work Stress and Role Conflicts on Turnover Intention Employees	Teknik SEM dengan alat SmartPLS	Hasil penelitian menunjukkan karyawan dengan perasaan terancam dan tidak aman ketika bekerja mempengaruhi karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya.

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Turnover Intention

1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Risambessy dkk (2023) bahwa niat untuk berhenti, juga dikenal sebagai *turnover intention*, mengacu pada keinginan seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan posisi mereka, namun faktor eksternal dan internal organisasi juga dapat menyebabkan niat ini.

Sedangkan menurut Abidin (2019) bahwa *turnover intention* adalah tingkat keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan, ada berbagai alasan yang menyebabkan *turnover intention* salah satunya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Sirait dan Sihombing (2023) dampak negatif dari *turnover* meliputi biaya yang harus dibayar oleh organisasi terkait rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru. Serta kehilangan rekan kerja karena *turnover* juga dapat menyebabkan produktivitas dan efektivitas karyawan menurun, hal ini serupa dengan keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja.

2 Faktor penyebab terjadinya *Turnover Intention*

Menurut Darmeinis dan Afni Basriani (2022) ada beberapa faktor yang meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yaitu:

- a. Stres yang dialami karyawan sudah terlalu tinggi dan sulit untuk dikendalikan.
- b. Karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya.
- c. Adanya ketidakcocokan dengan budaya organisasi.
- d. Menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi.

3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Maulidah dkk (2022) ada tiga indikator dalam *turnover intention* yaitu:

- a. Pikiran untuk berhenti. Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

- b. Keinginan untuk meninggalkan. Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.2.2 Job Insecurity

1 Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh & Rosenblat (1984) ketidakamanan kerja merupakan perasaan tidak berdaya yang dialami seseorang saat berusaha mempertahankan pekerjaan yang diinginkan dalam situasi yang mengancam dan hal ini dapat memengaruhi efektivitas organisasi.

Sedangkan menurut Sanny dan Kristanti (2012) ketidakamnan pekerjaan sebagai kondisi dimana karyawan merasa terancam oleh ketidakpastian keberlanjutan kerja mereka diorganisasi.

Ketidakamanan kerja juga didefinisikan oleh Witte (2005) sebagai persepsi subjektif karyawan tentang ancaman kehilangan pekerjaan atau kekhawatiran yang terkait membuat merasa tidak berdaya dalam mempertahankan pekerjaan.

2 Faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity*

Wardani dkk (2014) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi ketidakamanan kerja yaitu:

- a. Kondisi pekerjaan seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan pekerjaan berisiko tinggi yang mempengaruhi karyawan.
- b. Konflik peran seperti ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab karyawan.
- c. Pengembangan karir seperti ketidakjelasan tentang jenjang karir dan penilaian kerja yang menyebabkan kecemasan, rasa bosan, dan kurangnya motivasi pada karyawan.

3 Dimensi dan Indikator *Job Insecurity*

Wardani dan Firmansyah (2019) menyatakan dimensi atau Indikator yang dapat mengukur *job insecurity* adalah:

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu. Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.
- b. Kehilangan pekerjaan. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang,

atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.

- c. Ketidakberdayaan (*powerlessness*). Ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya.
- d. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

2.2.3 Stress Kerja

1 Pengertian *Stress Kerja*

Menurut Ahmed (2013) menyatakan bahwa *stress* adalah reaksi yang tidak diinginkan atau tekanan akibat tuntutan yang sangat besar yang dikenakan pada seseorang.

Sedangkan menurut Alves (2005) *stress kerja* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan respon emosional dan fisik yang dialami ketika sumber daya dan kemampuan pegawai tidak mampu memenuhi tuntutan dan kepentingan yang dibebankan kepada mereka.

Menurut Putra dan Wibawa (2014) *stress kerja* adalah kondisi dimana karyawan mengalami tekanan yang timbul dari berbagai aspek

pekerjaanya. Tekanan ini berasal dari beban tugas yang diberikan, hubungan dengan atasan, dan situasi lingkungan kerja.

2 Faktor yang mempengaruhi *stress* Kerja

Menurut Saputri dkk (2020) *stress* timbul karena faktor antara lain:

- a. Faktor individu meliputi bingung dengan peran, kurangnya kontrol atas pekerjaan, dan beban tugas yang berlebihan.
- b. Faktor kelompok meliputi kurangnya kerjasama diantara rekan kerja. Kurangnya dukungan dari atasan, dan konflik antar rekan kerja.
- c. Faktor organisasi meliputi lingkungan kerja yang kurang nyaman, sistem perusahaan yang tidak jelas.
- d. Faktor eksternal organisasi meliputi masalah keluarga, situasi masyarakat, masalah ekonomi.

3 Dimensi dan Indikator *Stress* Kerja

Menurut Dewi dan Sintasih (2016) terdapat beberapa indikator *stress* kerja yaitu:

- a. Beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Sikap pemimpin diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja karyawan.

Dalam pekerjaan yang bersifat *stressfull*, para karyawan bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

- c. Waktu kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.
- d. Konflik diukur dari resepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin. Ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama.
- e. Komunikasi adalah suatu proses yang membuat sesuatu dari semula yang dimiliki oleh seseorang (monopoli seseorang) menjadi dimiliki dua orang atau lebih.
- f. Otoritas kerja diukur dari represi responden mengenai kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian Rasip dkk (2020) *Job insecurity* merupakan perasaan tidak aman yang dirasakan oleh karyawan akibat adanya ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan perasaan ini dapat menyebabkan peningkatan *turnover intention*.

Selain itu menurut Saputri dkk (2020) seorang karyawan tidak bahagia atau tidak senang dengan tempat kerjanya dapat menyebabkan

ketidakamanan dalam bekerja yang berdampak buruk pada pemikiran yang tidak efektif dan menjadi salah satu alasan ingin meninggalkan pekerjaan.

Secara keseluruhan berbagai penelitian menyimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perasaan ini mempengaruhi karyawan secara emosional dan memicu keinginan untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih stabil dan memuaskan. Temuan ini didukung oleh (Ghiffari dan Safitri, 2022) yang menunjukkan bahwa *stress* kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

H1 : *Job Insecurity* Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*

2.3.2 Pengaruh *Stress* Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Wahyuningrum dan Khan (2023) menyatakan bahwa *stress* kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk ingin meninggalkan pekerjaan, terutama terkait dengan ketidaknyamanan emosional yang muncul saat seseorang meragukan kemampuannya dalam menangani tantangan penting ditempat kerja.

Wicaksono (2017) mendefinisikan *stress* kerja sebagai perasaan tidak nyaman yang timbul saat tuntutan ditempat kerja melebihi kemampuan seseorang. *Stress* yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja dan bahkan keinginan meninggalkan pekerjaan.

Ayuningtyas dkk (2022) menemukan bahwa *stress* kerja, khususnya akibat tekanan pekerjaan tinggi seperti beban kerja dan konflik dapat meningkatkan perasaan tertekan pada karyawan dan pada akhirnya

memicu keinginan untuk berhenti bekerja, semakin tinggi tingkat *stress* kerja semakin besar kemungkinan karyawan akan *turnover intention*.

Secara keseluruhan berbagai penelitian menyimpulkan bahwa *stress* kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. faktor-faktor seperti tekanan kerja, konflik kerja, beban kerja, dan ketidakpastian yang kemudian mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini didukung oleh (Afrianto, 2023) yang menunjukkan bahwa *stress* kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

H2 : *Stress* Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*

2.3.3 Pengaruh *Job Insecurity* dan *Stress* Kerja Secara Bersama-sama Terhadap *Turnover Intention*.

Cay dan Listianah (2024) menunjukkan *job insecurity* dan *stress* kerja yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang baik tentu dapat memberikan dampak buruk baik bagi individu tersebut maupun bagi perusahaan. Hal ini juga dapat berpengaruh pada keinginan karyawan untuk berpindah dari pekerjaan sehingga menyebabkan meningkatnya *turnover* perusahaan.

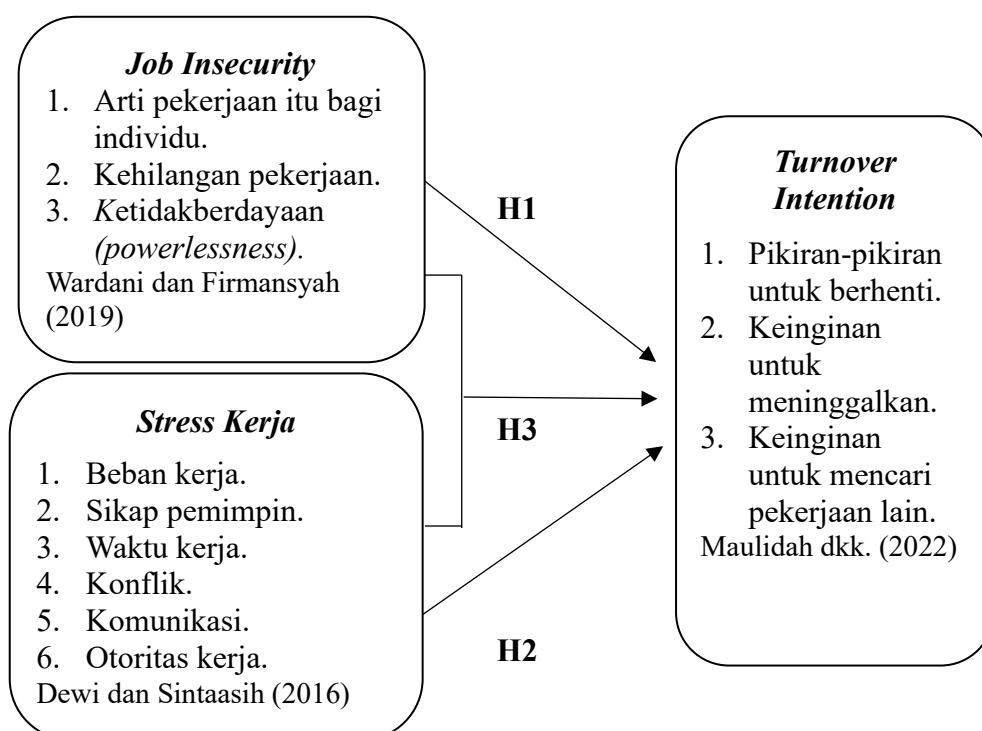
Febriyanti dkk (2024) menyatakan *job insecurity* dan *stress* kerja dalam melakukan pekerjaan yang diakibatkan karena sistem outsourcing dapat meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan suatu perusahaan.

Amelia dan Wulansari (2024) menemukan pada penilaian karyawan tanda-tanda akan mengundurkan diri, rasa ingin untuk mencari peluang

baru, dan rasa ingin untuk keluar dari perusahaan dalam beberapa bulan ke depan, semuanya masuk pada kategori baik. Hal ini bisa dimaknai yakni adanya tingkat keinginan yang besar dari pekerja untuk mengundurkan diri dari organisasi. Artinya karyawan setuju dengan indikator-indikator yang ada korelasinya dengan *turnover intention* yaitu *job insecurity* dan *stress kerja*.

Secara keseluruhan dari berbagai penelitian disimpulkan bahwa *job insecurity* dan *stress kerja* secara bersama-sama dapat mempengaruhi *turnover intention*. Karyawan yang mengalami *job insecurity* dan *stress kerja* akan lebih cenderung memilih meninggalkan pekerjaannya.

H3 : Pengaruh *Job Insecurity* dan *Stress Kerja* Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention*.



Gambar II-1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan model penelitian yang terdapat dalam kerangka penelitian diatas, maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

H1: *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: *Stress* kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

H3: *Job Insecurity* dan *stress* kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Sugiyono (2017). Lebih lanjut, Sugiyono menjelaskan bahwa terdapat tiga jenis penelitian yang sering digunakan yakni penelitian kuantitatif, penelitian kualitatif, dan penelitian pengembangan. Namun, melihat variabel yang telah ditentukan, peneliti memutuskan bahwa metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode asosiatif.

Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan sebab akibat antara satu atau lebih variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat) Sugiyono (2017). Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini peneliti akan menguji pengaruh antara variabel *job insecurity* (X_1) dan *stress kerja* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Berikut adalah definisi operasional penelitian ini yang akan digunakan sebagai salah satu cara mempermudah peneliti dalam mendiskripsikan variabel penelitian.

Tabel III-1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	<i>Job insecurity</i> sebagai kondisi psikologi karyawan yang dimana menunjukkan rasa cemas, bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan sekitar yang berubah-ubah. Handoko (2010)	1. Arti pekerjaan itu bagi individu. 2. Kehilangan pekerjaan. 3. Ketidakberdayaan (<i>powerlessness</i>). Wardani dan Firmansyah (2019)	Pengukuran dilakukan menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

No	Variabel	Indikator	Skala
2	<i>Stress</i> kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi sebuah pekerjaan. <i>Stress</i> kerja adalah suatu kondisi ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi rasa emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan itu sendiri. Mangkunegara (2017)	1. Beban kerja. 2. Sikap pemimpin. 3. Waktu kerja. 4. Konflik. 5. Komunikasi. 6. Otoritas kerja. Dewi dan Sintaasih (2016)	Pengukuran dilakukan menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
3	<i>Turnover</i> merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Rivai (2009)	1. Pikiran-pikiran untuk berhenti. 2. Keinginan untuk meninggalkan. 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Maulidah dkk (2022)	Pengukuran dilakukan menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan N.D Supplier Cirebon yang berjumlah 59 Karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelit (Nursalam, 2018). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampling jenuh

adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 1000 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Sampel penelitian ini berjumlah 59 karyawan N.D Supplier Cirebon.

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

3.4.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu 5 bulan, terhitung dari bulan April 2024 hingga bulan Agustus 2024. Adapun langkah demi langkah penulis uraikan dalam tabel berikut ini.

Tabel III-2 Waktu Penelitian

No	Uraiana Kegiatan	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
		Tahun 2024				
1.	Penyusunan Proposal					
2.	Bimbingan dan Seminar Proposal					
3.	Pengumpulan data					
4.	Analisi data					
5.	Pengajuan Sidang Skripsi					

3.4.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan disalah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia barang di Kota Cirebon, yaitu: N.D Supplier Cirebon, yang berada di Jl. Saputra VII No.19 Kota Cirebon.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis kepada responden. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab Suigiyono (2017), Sedangkan Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden atau karyawan pada N.D Supplier Cirebon. Pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara adalah sifatnya sebagai membantu penyebaran kuesioner agar maksud dan tujuan dari pernyataan kuesioner dapat dimengerti dengan baik dan jelas oleh responden, wawancara yang dilakukan dengan menanyakan perihal pernyataan responden terkait dengan kuesioner penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan software SPSS (*Statistical Program for Social Science*) yaitu suatu program komputer statistik yang mampu memproses data statistik secara tepat dan cepat, menjadi *output* yang dikehendaki untuk mengambil keputusan. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan simpulan. Berikut adalah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

3.6.1 Analisis statistik deskriptif

Analisis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah persentase, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Membuat tabel distribusi jawaban kuesioner.

- b. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- c. Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh tiap-tiap responden.
- d. Memasukan skor tersebut kedalam rumus.

3.6.2 Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian dalam melakukan fungsinya (Darma, 2021). Uji validitas bertujuan untuk menilai tingkat keakuratan dan ketelitian instrumen sehingga hasil pengukurannya dapat sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, uji validitas menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* pada aplikasi SPSS versi 22 dengan membandingkan antara validitas instrumen yang diuji (r hitung) dengan koefisien korelasi pearson (r tabel). Instrumen dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan dapat diandalkan (Darma, 2021). Uji realibilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa konsisten instrumen tersebut dalam mengukur dan apakah instrumen tersebut dapat diandalkan secara konsisten dalam melakukan pengukuran. Pada penelitian ini, uji realibilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* pada aplikasi SPSS versi 22. Menurut Heale & Twycross (2015) instrumen dinyatakan *realible* apabila nilai *Cronbach's Alpha* minimal 0.70 atau lebih.

3.6.3 Uji Normalitas

Pengujian dengan uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi variabel lebih besra dari 0.05.

3.6.4 Analisis Regresi Line ar Berganda

Mengacu pada tujuan hipotesis penelitian, model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara *Job Insecurity* (X_1) dan *Stress Kerja* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = Variabel *Turnover Intention*
- a = Konstanta / koefisien regresi a
- b = Koefisien regresi b
- X_1 = *Job Insecurity*
- X_2 = *Stress Kerja*

Dalam melakukan analisis regresi linear sederhana peneliti menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi 22.

3.6.5 Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

1. Uji t Parsial

Uji T digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Menurut Suigiyono, (2017) uji t dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$T = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = Distribusi t
- r = Koefisien korelasi parsial
- r² = Koefisien determinasi
- n = Jumlah data

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 yang berarti variabel independen secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara Bersama - sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Menurut Suigiyono, (2017) uji F dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom* = $k (n-k-1)$ dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila nilai F hitung < F tabel dan jika probabilitas (signififikasi) > 0,05 (α), maka H_0 diterima, artinya variable independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variable dependen secara signifikan.
- b. Apabila nilai F hitung > F tabel dan jika probabilitas (signififikasi) lebih kecil dari 0,05 (α), maka H_0 ditolak, artinya variable independen secara simultan mempengaruhi variable dependen secara signifikan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R pada model summary. Nilai R berada antara 0 hingga 1, dengan asumsi apabila nilai R mendekati 1 maka persentase variabel independen menjelaskan variabel dependen semakin besar. Begitupun sebaliknya apabila nilai R mendekati 0 berarti variabel independen terbatas dalam menjelaskan variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Tabel IV-1 Distribusi Frekuensi Umur Responden

Karakteristik Responden	f (Orang)	Persentase (%)
20 – 30 Tahun	34	57.6
31 – 40 Tahun	12	20.3
41 – 50 Tahun	13	22.0
> 50 Tahun	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui mayoritas umur responden dari 59 responden pada pegawai N.D Supplier Cirebon termasuk dalam kategori umur 20 – 30 tahun yaitu 34 responden (57.6%). N.D Supplier Cirebon dalam penerimaan pegawai baru memiliki kualifikasi khusus yaitu pekerja dengan usia maksimal 30 tahun, sehingga dalam penelitian ini mayoritas pekerja yang menjadi responden yaitu berada pada rentang umur 20 – 30 tahun.

Tabel IV-2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Karakteristik Responden	f (Orang)	Persentase (%)
Laki – Laki	46	78.0
Perempuan	13	22.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 59 responden pada pegawai N.D Supplier Cirebon mayoritas pekerja dengan jenis kelamin responden yaitu laki – laki sebanyak 46 responden (78%). Hal ini karena jenis pekerjaan di N.D Supplier Cirebon lebih mengedapakan menggunakan kekuatan fisik yang cukup berat salah satunya yaitu angkat barang dengan

muatan besar. Sehingga jenis pekerjaan tersebut lebih cocok untuk dilakukan laki – laki dibanding dengan perempuan.

Tabel IV-3 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden

Karakteristik Responden	f (Orang)	Persentase (%)
SMP	0	0
SLTA	42	71.2
S1	17	28.8
S2	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui mayoritas tingkat pendidikan responden dari 59 responden pada pegawai N.D Supplier Cirebon adalah SLTA sebanyak 42 orang (71.2%). Hal ini dikarenakan pekerja di N.D Supplier Cirebon lebih mengedepankan keterampilan dan kekuatan fisik dibandingkan dengan formalitas pendidikan. Pegawai di N.D Supplier Cirebon yang memiliki pendidikan hingga sarjana hanya terdapat pada beberapa bagian saja misalnya pada posisi kepala bagian dan admin. Sehingga mayoritas tingkat pendidikan pegawai di N.D Supplier Cirebon hanya pada tingkat SLTA.

Tabel IV-4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden

Karakteristik Responden	f (Orang)	Persentase (%)
1 – 5 Tahun	37	62.7
6 – 10 Tahun	14	23.7
10 – 15 Tahun	4	6.8
> 15 Tahun	4	6.8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 59 responden pada pegawai N.D Supplier Cirebon mayoritas masa kerja pegawai termasuk dalam kategori 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 37 responden (62.7%). Pekerja di N.D

Supplier Cirebon mayoritas bekerja dengan rentang 1 – 5 tahun, hal ini dikarenakan tingkat *turnover intention* pada pekerja di N.D Supplier Cirebon yang cukup tinggi. Sesuai dengan hasil pada tabel 1-2 bahwa sebanyak 66,70% karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan saat ini, sebanyak 73,3% memikirkan bahwa ada profesi atau jabatan lain yang ingin didapatkan selain profesi atau jabatan saya saat ini, dan 53,3% pekerja sudah mulai mencari lowongan pekerjaan ditempat lain. Hal itu disebabkan karena pekerja memiliki *job insecurity* dan *stress* kerja yang cukup tinggi pada hasil tabel 1-3 dan 1-4. Sehingga mayoritas masa kerja pegawai hanya pada rentang 1 – 5 tahun.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

Setelah data terkumpul semua, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data untuk membuat tingkatan persepsi mengenai *Job Insecurity*, *Stress Kerja* dan *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil dari jawaban 59 responden maka didapatkan total skor *minimum*, *maximum*, rata-rata, dan nilai standar deviasi masing-masing variabel sebagai berikut.

Tabel IV-5 Deskriptif Statistik Data Variabel

Variabel	N	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Dev</i>
<i>Job Insecurity</i>	59	12	21	17,02	2,217
<i>Stress Kerja</i>	59	8	22	14,98	2,879
<i>Turnover Intention</i>	59	9	15	12,07	1,425

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel Hasil Deskriptif Statistik diatas dapat diketahui distribusi data variabel yang didapatkan yaitu:

1) Variabel *Job Insecurity*

Data variabel *Job Insecurity* dapat dideskripsikan bahwa dari 59 responden diketahui nilai minimum yang diperoleh responden untuk variabel *Job Insecurity* yaitu 12 sedangkan nilai maksimumnya yaitu 21. Nilai rata-rata skor yang diperoleh untuk variabel *Job Insecurity* adalah 17,02 dan Standar Deviasinya 2,217.

2) Variabel *Stress Kerja*

Data variabel *Stress Kerja* dapat dideskripsikan bahwa dari 59 responden diketahui nilai minimum yang diperoleh responden untuk variabel *Stress Kerja* yaitu 8 sedangkan nilai maksimumnya yaitu 22. Nilai rata-rata skor yang diperoleh untuk variabel *Stress Kerja* adalah 14,98 dan Standar Deviasinya 2,879.

3) Variabel *Turnover Intention*

Data variabel *Turnover Intention* dapat dideskripsikan bahwa dari 59 responden diketahui nilai minimum yang diperoleh responden untuk variabel *Turnover Intention* yaitu 9 sedangkan nilai maksimumnya yaitu 15. Nilai rata-rata skor yang diperoleh untuk variabel *Turnover Intention* adalah 12,07 dan Standar Deviasinya 1,425.

Setiap variabel memiliki butir pernyataan berentang 1 sampai 5 dengan jumlah 59 responden, akan dihitung menggunakan interval. Hasil skor jawaban setiap soal memiliki skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Oleh karena itu *Job Insecurity*, *Stress Kerja* dan *Turnover Intention* dikategorikan Suigiyono (2017) sebagai berikut:

- a. Sangat Kurang Baik : 1,00 – 1,80
- b. Kurang Baik : 1,81 – 2,60
- c. Cukup : 2,61 – 3,40
- d. Baik : 3,41 – 4,20
- e. Sangat Baik : 4,21 – 5,00

Tabel IV-6 Deskriptif Data Jawaban Kuesioner Variabel *Job Insecurity*

No	Butir Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Mean	Kriteria
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju			
		5	4	3	2	1			
1	Saya merasa pekerjaan ini memiliki arti penting dalam perkembangan karir	11	18	17	13	0	204	3,46	BAIK
2	Saya merasa terancam mengenai aspek aspek pekerjaan	6	22	13	18	0	193	3,27	CUKUP
3	Saya merasa adanya ancaman yang kemungkinan terjadi dan memengaruhi pekerjaan saya	14	13	10	22	0	196	3,32	CUKUP

4	Saya merasa memiliki kepentingan-kepentingan tertentu mengenai potensi dari setiap peristiwa yang terjadi didalam perusahaan	16	11	20	12	0	208	3,53	BAIK
5	Saya merasa terancam terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya	14	16	11	18	0	203	3,44	BAIK
Total Rata-Rata								3,40	CUKUP

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan deskriptif data diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap *Job Insecurity* memperlihatkan indeks rata-rata (3,40). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi variabel *Job Insecurity* kriteria cukup. Berdasarkan deskriptif data diatas dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar (3,53) yang didapat dari pernyataan “Saya merasa memiliki kepentingan-kepentingan tertentu mengenai potensi dari setiap peristiwa yang terjadi didalam Perusahaan”. Namun demikian berdasarkan deskriptif data di atas diperoleh nilai terendah sebesar (3,27) yang terdapat pada pernyataan “Saya merasa terancam mengenai aspek aspek pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *job insecurity* karyawan terhadap pekerjaan tergolong cukup tinggi.

Tabel IV-7 Deskriptif Data Jawaban Kuesioner Variabel *Stress Kerja*

No	Butir Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Mean	Kriteria
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju			
		5	4	3	2	1			
1	Saya merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan	18	8	10	14	9	189	3,20	CUKUP
2	Saya merasa tertekan atau terdesak terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	11	16	11	11	10	184	3,12	CUKUP
3	Saya merasa kurang mendapat umpan balik dari pemimpin tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai	10	15	10	7	17	171	2,90	CUKUP
4	Saya merasa tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja	10	10	14	12	13	169	2,86	CUKUP
5	Saya merasa mampu beradaptasi dengan baik terhadap berbagai bentuk perubahan dalam perusahaan	10	13	7	19	10	171	2,90	CUKUP
Total Rata-Rata								3,00	CUKUP

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan deskriptif data diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap *Stress Kerja* memperlihatkan indeks rata-rata (3,00). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi variabel *Stress Kerja* kriteria cukup. Berdasarkan deskriptif data diatas dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar (3,20) yang didapat dari pernyataan “Saya merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan”. Namun demikian berdasarkan deskriptif data di atas diperoleh nilai terendah sebesar (2,86) yang terdapat pada pernyataan “Saya merasa tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stress kerja karyawan terhadap tergolong cukup tinggi.

Tabel IV-8 Deskriptif Data Jawaban Kuesioner Variabel *Turnover Intention*

No	Butir Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Mean	Kriteria
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju			
		5	4	3	2	1			
1	Saya sering berpikir untuk keluar dari tempat kerja ini	18	21	20	0	0	234	3,97	BAIK
2	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain	18	23	18	0	0	236	4,00	BAIK
3	Saya akan meninggalkan tempat kerja ini dalam waktu dekat	21	23	15	0	0	242	4,10	BAIK
Total Rata-Rata								4,02	BAIK

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan deskriptif data diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap *Turnover Intention* memperlihatkan indeks rata-rata (4,02). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi variabel *Turnover Intention* kriteria baik. Berdasarkan deskriptif data diatas dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar (4,10) yang didapat dari pernyataan “Saya akan meninggalkan tempat kerja ini dalam waktu dekat”. Namun demikian berdasarkan deskriptif data di atas diperoleh nilai terendah sebesar (3,97) yang terdapat pada pernyataan “Saya sering berpikir untuk keluar dari tempat kerja ini”. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *Turnover Intention* karyawan terhadap pekerjaannya tergolong tinggi sehingga memerlukan perhatian lebih dari perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan pekerja.

Berdasarkan hasil analisis kuesioner masing-masing variabel pada pembahasan sebelumnya, maka didapatkan rata-rata persentase skor dan kategori interpretasi skor masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Rata-rata Skor	Kategori Interpretasi Skor
<i>Job Insecurity</i> (X1)	3,40	Cukup
Stress Kerja (X2)	3,00	Cukup
<i>Turnover Intention</i> (Y)	4,02	Baik

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil analisis deskriptif masing-masing variabel didapatkan untuk variabel *Job Insecurity* (X1) memperlihatkan rata-rata sebesar 3,40 sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang dijadikan responden pada penelitian ini memiliki tingkat *job insecurity* yang cukup tinggi. Variabel *Stress Kerja* (X2) memperlihatkan rata-rata

sebesar 3,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang dijadikan responden pada penelitian ini memiliki tingkat *stress* kerja yang cukup tinggi. Dari hasil rata-rata variabel *job insecurity* dan *stress* kerja yang cukup tinggi terhadap karyawan inilah yang menyebabkan karyawan memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi. Hal ini dibuktikan dari hasil variabel *Turnover Intention* (Y) memperlihatkan rata-rata sebesar 4,02 sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan yang dijadikan responden pada penelitian ini tinggi.

4.2.2 Uji Normalitas

Tabel IV-10 Uji Normalitas Data

<i>One-Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	
Variabel	<i>p-value</i>
<i>Unstandardized Residual</i>	0.120

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan metode *Monte Carlo* didapatkan hasil *Unstandardized Residual* dari variabel penelitian dinyatakan berdistribusi normal karena signifikansi 0.120 (> 0.05), sehingga dapat dilanjutkan untuk analisis data menggunakan regresi linear berganda.

4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV-11 Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	3.681	0.539		6.835	0.000
X1	0.216	0.075	0.336	2.861	0.006
X2	0.315	0.058	0.636	5.415	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.681 + 0.216 X_1 + 0.315 X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel *Turnover Intention*

a = Konstanta / koefisien regresi a

b = Koefisien regresi b

X_1 = *Job Insecurity*

X_2 = *Stress Kerja*

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Nilai koefisien constant (a): 3.681

Jika variabel (X) bernilai 0, maka variabel (Y) bernilai 3.681

2. Nilai koefisien variabel X_1 (b): 0.216

Setiap penambahan 1% *Job Insecurity* (X_1) maka *Turnover Intention* (Y) akan bertambah sebesar 0.216 dengan arah korelasi positif yang artinya setiap kenaikan (X_1) maka (Y) akan mengalami kenaikan juga, begitu sebaliknya.

3. Nilai koefisien variabel X_2 (b): 0.315

Setiap penambahan 1% *Stress Kerja* (X_2) maka *Turnover Intention* (Y) akan bertambah sebesar 0.315 dengan arah korelasi positif yang artinya setiap kenaikan (X_2) maka (Y) akan mengalami kenaikan juga, begitu sebaliknya.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji t Parsial

Tabel IV-12 Hasil Uji t Parsial

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	3.681	0.539		6.835	0.000
X1	0.216	0.075	0.336	2.861	0.006
X2	0.315	0.058	0.636	5.415	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil uji t parsial bahwa variabel *Job Insecurity* (X1) memiliki nilai signifikansi 0.006 (< 0.05) yang artinya variabel *job insecurity* mampu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada Pegawai N.D Supplier Cirebon. Pada variabel *stress* kerja memiliki nilai signifikansi < 0.001 (< 0.05) yang artinya variabel *stress* kerja mampu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada pegawai N.D Supplier Cirebon.

2. Uji F Simultan

Tabel IV-13 Hasil Uji F Simultan

<i>Source</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	330.720	0.000
<i>Residual</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil signifikansi yaitu < 0.001 (< 0.05) artinya secara simultan terdapat pengaruh dari variabel *job insecurity* (X1) dan *stress* kerja (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV-14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.960	0.922	0.919	0.40509

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji koefisien determinasi pada kolom *adjusted R square* sebesar 0.919 yang artinya variabel *job insecurity* (X1) dan *stress kerja* (X2) mampu mempengaruhi variabel *turnover intention* (Y) sebesar 91.9% dan 8.1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai N.D Supplier Cirebon

Job insecurity atau ketidakamanan pekerjaan merupakan faktor penting dalam menentukan *turnover intention* atau niat untuk meninggalkan pekerjaan. Berdasarkan Tabel IV-12, nilai signifikansi variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah 0.006. Nilai ini lebih kecil dari batas signifikansi umum 0.05, yang menunjukkan bahwa *job insecurity* secara signifikan memengaruhi *turnover intention* di Pegawai N.D Supplier Cirebon. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Maulana dan Septyarini (2024) yang menemukan nilai signifikansi 0.004, juga menunjukkan pengaruh signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Penelitian oleh Ghiffari dan Safitri (2022) memperkuat temuan ini dengan menjelaskan bahwa *job insecurity* mempengaruhi karyawan secara emosional, yang kemudian memicu keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih stabil dan memuaskan. *Job insecurity* sering kali membuat karyawan merasa terancam dan tidak aman mengenai masa depan pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan mereka merasa perlu mencari alternatif yang lebih menjanjikan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi untuk mencari pekerjaan lain (Siagian, 2018).

Job insecurity juga dapat menimbulkan stres dan ketidakpastian pada karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan. Penelitian oleh Ariyanti dan Nugroho (2023) menunjukkan bahwa *job insecurity* berkorelasi positif dengan *turnover intention*, di mana karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk meninggalkan perusahaan. Ariyanti dan Nugroho (2023) Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa *job insecurity* mempengaruhi motivasi kerja dan komitmen karyawan, yang berkontribusi pada keputusan mereka untuk mencari peluang pekerjaan lain.

4.3.2 Pengaruh *Stress* Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai N.D Supplier Cirebon

Berdasarkan Tabel IV-12, nilai signifikansi variabel *stress* kerja terhadap *turnover intention* adalah kurang dari 0.001. Nilai ini lebih kecil dari batas signifikansi umum 0.05, yang menunjukkan bahwa *stress* kerja secara signifikan memengaruhi *turnover intention* di Pegawai N.D Supplier Cirebon. Temuan ini sejalan dengan penelitian Juanita dan Prasetya (2021) yang menemukan bahwa *stress* kerja memengaruhi niat keluar secara signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.005. Hal ini menunjukkan konsistensi hasil antara studi yang dilakukan.

Menurut Audina dan Kusmayadi (2018) tekanan kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres pada pekerja, yang kemudian mendorong mereka untuk mencari kenyamanan dan ketenangan di luar lingkungan kerja, sehingga menyebabkan peningkatan niat keluar. Temuan ini mendukung pernyataan bahwa *stress* kerja yang tinggi berhubungan erat dengan tingginya niat untuk meninggalkan pekerjaan. Purwati dkk (2020) menambahkan bahwa jika karyawan mengalami stres yang tidak dapat diatasi atau dikurangi, mereka cenderung memilih untuk menghindari stres tersebut dengan meninggalkan pekerjaan. Penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa *stress* kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat memicu niat untuk keluar dari pekerjaan, menggarisbawahi pentingnya manajemen stres dalam mengurangi *turnover intention*.

Pendapat lain juga disampaikan oleh Hadi dan Rini (2020) bahwa *stress* kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja dan niat keluar. Mereka mencatat bahwa stres yang tinggi berkorelasi dengan penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memicu niat untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengelolaan stres yang baik dapat memperbaiki kepuasan kerja dan mengurangi niat keluar. Lebih lanjut, Wulandari (2021) menjelaskan bahwa *stress* kerja dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan berdampak negatif pada motivasi kerja, yang berujung pada meningkatnya niat untuk keluar. Penelitian ini menyoroti pentingnya intervensi manajerial dalam mengelola stres kerja untuk meningkatkan retensi karyawan.

4.3.3 Pengaruh *Job Insecurity* dan *Stress Kerja* secara Simultan terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai N.D Supplier Cirebon

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada tabel IV-13 kurang dari 0.001. Nilai ini lebih kecil dari batas signifikansi umum 0.05 hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh *job insecurity* dan *stress* kerja terhadap *turnover intention* signifikan secara statistik. Koefisien determinasi sebesar 91.9% menandakan bahwa kedua variabel ini dapat menjelaskan sebagian besar variabilitas *turnover intention* di antara pegawai N.D Supplier Cirebon. Penelitian oleh Mayora dan Sihombing (2023) mendukung temuan ini, dengan hasil yang menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *stress* kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi

0.000. Hal ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerjaan dan tingkat *stress* yang tinggi dapat memicu niat pegawai untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Penelitian ini menyoroti bagaimana ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan dan tekanan yang berkelanjutan dapat memperburuk keinginan pegawai untuk mencari peluang lain.

Menurut Husin (2021) secara simultan, *job insecurity* dan *stress* kerja memang memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Husin menjelaskan bahwa karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka atau mengalami tingkat *stress* tinggi cenderung merasa lebih tertekan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Kondisi ini menciptakan dorongan yang kuat bagi pegawai untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi, yang mana merupakan indikator langsung dari *turnover intention*. Pernyataan ini juga diperkuat oleh Amelia dan Wulansari (2024) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara *job insecurity*, *stress* kerja, dan *turnover intention*. Penelitian mereka menggarisbawahi bahwa faktor-faktor seperti ketidakamanan pekerjaan dan *stress* kerja dapat memperburuk keinginan pegawai untuk mengundurkan diri. Jika karyawan merasa bahwa tidak ada keamanan dalam pekerjaan mereka dan mengalami *stress* yang berkepanjangan, mereka mungkin lebih cenderung untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi dalam waktu dekat.

Selain itu, studi oleh Pratama dan Utami (2022) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *stress* kerja berkontribusi secara signifikan terhadap *turnover intention*. Mereka menemukan bahwa ketidakamanan dalam pekerjaan dan *stress* berkepanjangan secara langsung mempengaruhi keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Penelitian lain oleh Yuliana dan Nugroho (2021) juga menegaskan bahwa *job insecurity* dan *stress* kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai industri jasa. Studi ini menunjukkan bahwa peningkatan *job insecurity* dan *stress* kerja dapat mengarah pada tingginya tingkat *turnover intention*, yang menyoroti perlunya intervensi untuk mengelola kedua faktor ini dalam organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis tersebut maka dapat ditarik kesimpulan terkait pengaruh *job insecurity* dan *stress* kerja terhadap *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* di N.D Supplier Cirebon. Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaannya cenderung memiliki niat yang lebih besar untuk meninggalkan perusahaan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *stress* kerja terhadap *turnover intention* di N.D Supplier Cirebon. Karyawan yang mengalami tingkat *stress* kerja yang tinggi, terutama dari beban kerja dan kurangnya dukungan, lebih cenderung ingin meninggalkan pekerjaannya.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* dan *stress* kerja secara simultan terhadap *turnover intention* di N.D Supplier Cirebon. Karyawan yang memiliki tingkat *job insecurity* dan *stress* kerja yang tinggi akan cenderung merasa ingin untuk mencari peluang baru, dan rasa ingin untuk keluar dari perusahaan.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Diharapkan perusahaan dapat melakukan penguatan komunikasi internal kepada kraywan. Berdasarkan hasil deskripsi pada penilaian *job insecurity* mayoritas karyawan merasa memiliki kepentingan-kepentingan tertentu mengenai potensi dari setiap peristiwa yang terjadi didalam perusahaan. Oleh sebab itu penting bagi manajemen untuk memperkuat komunikasi internal. Perusahaan dapat secara proaktif membagikan informasi penting yang berkaitan dengan perkembangan bisnis dan keputusan strategis. Komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang secara tidak langsung dapat mengurangi perasaan tidak aman ditempat kerja Dwiastuti dan Mahameruaji (2019).
2. Perusahaan diharapkan dapat melakukan penyeimbangan beban kerja kepada karyawan. Hal ini dikarenakan dari hasil deskripsi pada penilaian *stress* kerja mayoritas karyawan merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan. Oleh sebab itu perusahaan dapat mengelola beban kerja dengan lebih efektif untuk mencegah karyawan merasa terbebani secara berlebihan. Hal ini dapat dilakukan dengan memetakan ulang distribusi tugas dan tanggung jawab. Langkah untuk mengelola beban kerja secara efektif sangat penting, karena beban kerja yang berlebihan dapat

meningkatkan *stress* kerja dan berdampak negatif pada kepuasan kerja Wulandari dan Subudi (2019).

3. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja melalui pengembangan lingkungan kerja yang lebih positif, peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta penyediaan peluang pengembangan karir yang jelas. Pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan mengurangi *turnover intention*, sesuai dengan saran untuk menyediakan peluang pengembangan karir Fadila dan Lestari (2019). Perusahaan juga bisa melakukan survei lebih mendalam untuk memahami faktor-faktor spesifik yang menyebabkan ketidakpuasan dan *turnover intention* yang tinggi, serta menyusun rencana aksi yang sesuai untuk menanggulangi masalah ini. Berdasarkan hasil deskripsi pada penilaian *turnover intention* terlihat bahwa rata-rata tanggapan responden menunjukkan nilai yang cukup tinggi pada pernyataan "Saya akan meninggalkan tempat kerja ini dalam waktu dekat". Hal ini menunjukkan bahwa ada kecenderungan yang signifikan di kalangan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang mungkin mempengaruhi *turnover intention* seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Salah satunya yaitu seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Ariyanto (2017) bahwa penelitian ini membahas pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang kuat dapat secara signifikan menurunkan *turnover intention*.
2. Melakukan penelitian longitudinal untuk memantau perubahan *turnover intention* dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam jangka waktu yang lebih panjang. Pada penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Yulianto (2018) menunjukkan bahwa pemantauan jangka panjang atas faktor-faktor tersebut dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai perubahan *turnover intention* dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. J. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 9.
- Addai, P., Mottey, R., Afrifah, M., & Osei Boakye, A. (2022). Job Insecurity and Turnover Intentions among Banking Sector Employees: The Moderating Role of Organizational Support and Ethical Leadership. *SEISENSE Journal of Management*, 5(1), 17–30. <https://doi.org/10.33215/sjom.v5i1.736>
- Afrianto. (2023). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan PT Spice Agro International). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Desember, 23, 468–479. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10209944>
- Ahmed, A. (2013). Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61–68. <https://doi.org/10.9790/487x-1166168>
- Alves, S. L. (2005). A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings. *AANA Journal*, 73(6), 443–452.
- Amelia, & Wulansari. (2024). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Di Hotel Yuan Garden Pasar Baru. *Jurnal Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 02. <https://doi.org/https://doi.org/10.59581/jmpp-widyakarya.v2i1.2751>
- Arijanto, A., Marlita, D., Suroso, A., & Purnomo, R. (2020). How is the Effect of Job Insecurity, Work Stress, and the Work Environment on Turnover Intention: A Case Study at the Company of Supplier Security System in Indonesia. *International Conference on Management, Economics and Business*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.022>
- Ariyanti, N., & Nugroho, R. (2023). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention: Studi pada perusahaan X di Jakarta. *Jurnal Psikologi Dan Manajemen*, 16(1), 45-60.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). PENGARUH JOB INSECURITY DAN JOB STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung. *Sains & Manajemen Akuntansi*, X(1), 85–101. <http://ojs.stan-im.ac.id/index.php/JSMA/article/view/29>
- Ayuningtyas, E. A., Fadilah, D. O., Maskuri, M. A., & Marliah, S. (2022). Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Stres Kerja dalam Mempengaruhi Turnover Intention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(2), 75. <https://doi.org/10.33370/jpw.v24i2.747>
- Azizaturrahma, N., Yunita, N., 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), 2020. <http://jema.unw.ac.id>
- Budi Darma. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2. *Guepedia*.
- Cay, S., & Listianah, Y. (2024). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Mutiara Lautan Berjaya Kota Tangerang. *JURNALSEMARAK*, Vol. 7, (mor1), 80–88. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/38544>
- Darmeinis, & Afni Basriani. (2022). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR TURNOVER INTENTION KARYAWAN DALAM TINJAUAN IKLIM PERUSAHAAN. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 40–47. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i1.237>
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
- Dewi, A. A. A. C. T. B., & Sintaasih, D. K. (2016). PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN BALI UTAMA DENPASAR. 2(5), 88–91.
- Dwiastuti, R., & Mahameruaji, R. (2019). Pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Komunikasi Dan Bisnis*, 7(2), 45-58.
- Ello, Nursiani, Dhae, & Fanggidae. (2024). The Influence Work Stress and Workload To Turnover Intention on Employees CV. Timor Makmur Pangan Kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/13320>
- Fadila, S., & Lestari, S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Turnover Intention. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 89-99.
- Febriyanti, R., Marliani, S., Yuliawati, J., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Perjuangan, U. B. (2024). *The Effect Of Job Insecurity And Job Stress On Turnover Intention Of Outsourcing Employees At PT Gokko Mirai Indonesia* Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing Pada PT Gokko Mirai Indonesia. 5(2), 5999–6010.
- Gerungan, C. G. F. (2022). THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND JOB STRESS ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT. SINAR PURE FOODS INTERNATIONAL DURING THE COVID-19 PANDEMIC. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 260. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40181>
- Ghiffari, A. Z. Al, & Safitri, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention. *REVITALISASI*, 11(1), 73. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v11i1.2534>

- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Hadi, S., & Rini, T. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan niat keluar karyawan pada perusahaan Z. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.5678/jsdm.v18i1.678>
- Hasibuan. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia. In *Yogyakarta: BPFE*.
- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-Based Nursing*, 18(3), 66–67. <https://doi.org/10.1136/eb-2015-102129>
- Husin, W. (2021). PENGARUH JOB INSECURITY DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. TELKOM AKSES GORONTALO. *Gorontalo Management Research*, 4(01), 32. <https://doi.org/10.32662/gomares.v4i01.1724>
- Juanita R, G., & Budi Prasetya, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Milenial terhadap Turnover. *Jurnal Syntax Fusion*, 1(10), 554–567. <https://doi.org/10.54543/fusion.v1i10.68>
- Krisnayanti, Astawa, & Dewi. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan DanPariwisata*, 4(2), 320–330. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/4365>
- Lestari, & Primadineska. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi pada Pekerja Milenial*. 2(1).
- Malihah, F., Widayati, C., & Novianty, L. (2022). The Effect Of Job Insecurity, Work Stress, and role Conflicts on Turnover Intention in Employess. *Of DigilatBusinessManagement*, 3(3), 478–487. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i3>
- Maulana, & Septyarini. (2024). The Effect of Job Insecurity, Job Stress and Job Satisfaction Toward Turnover Intention Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention. *Management Studies and EntrepreneurshipJournal* 5(2), 3819–3825. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176.
- Mayora, L. I., & Sihombing, M. (2023). Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(2), 302–310. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i2.385>

- Negara, A. P. M. (2004). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. In Bandung, PT Remaja Rosdakarya. PT. In Remaja Rosdakarya. <https://www.semanticscholar.org/paper/444aa7732f914e94159cf1cf9cbaf01e6bba152f>
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 98–108. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i1.550>
- Nursalam. (2018). 75 Konsep dan penerapan metodologi.pdf. In *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*.
- Pratama, A., & Utami, D. (2022). Pengaruh job insecurity dan stress kerja terhadap turnover intention pada pegawai di sektor ritel. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Ritel*, 10(1), 78-92. <https://doi.org/10.1234/jemr.v10i1.4567>.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Putra, I. G. S., & Wibawa, I. M. A. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Warong Miyabi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 2745–2766. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/9319>
- Rahmadiani, & Kussdiyanto. (2024). Economic Reviews Journal Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, dan Work Environment Terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan di Kota Solo. *Economic Journal*, 369–378. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i1.159>
- Rasip, A., Kurniawan, H., & Syahrina, I. A. (2020). Hubungan antara Job Insecurity dengan Burnout pada Karyawan Outsourcing Fifgroup Cabang Padang. *Psyche165Journal*, 13(2), 140–146. <https://doi.org/10.35134/jpsyl65.v13i2.16>
- Rehatta, Sitanayah, & Tutupoho. (2022). The Effect of Job Insecurity and Work Stress on Turnover Intention Due to the Impact of Covid-19 on Hero Ambon Hotel. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1919–1928.
- Risambessy, M. S., Latupapua, C. V., & Hiariey, H. (2023). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Sales di Mediasi Kepuasan Kerja. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 5(1), 78–96. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v5.i1.p78-96>
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Safutra, E., & Herfianti, M. (2024). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. NUSANTARA SURYA SAKTI (NSS) KOTA BENGKULU). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sain (JEMS)*, 5(1), 71–92. <https://doi.org/10.36085/jems.v5i1.5958>

- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 03, 61–69. <https://www.neliti.com/publications/167971/pengaruh-lingkungan-kerja-dan-job-insecurity-terhadap-motivasi-kerja-dan-dampakn>
- Santoso, A. P., & Ariyanto, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 17(1), 45-56.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i3.143>
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *ManagementAnalysisJournal*3(2),1–11. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Septiari, N. K., & Komang Ardana, I. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429–6456.
- Siagian, S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Sirait, & Sihombing. (2023). The Effect of Job Stress and Job Insecurity on Turnover Intention at PT. Pelindo Multi Terminal. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(11), 3167–3182. <https://doi.org/10.55927/fjas.v2i11.6697>
- Suigiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumardin, S. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi pandemi covid untuk menjaga tingkat turn over karyawan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*,9(2),741.<https://doi.org/10.29210/020231900>
- Susanto, A. H., & Yulianto, E. (2018). Studi longitudinal tentang faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 123-136.
- Wahyuni, Kusuma, K., Firdaus, V., & Andriani, D. (2023). Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*,2(7),2764–2777. <https://journalnusantara.com/index.php/JIM/article/view/1736>
- Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis*, 7(2), 486–499. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1236>
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). the Work-Life Balance of Blue-Collar Workers: the Role of Employee Engagement and Burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, December. <https://doi.org/10.24854/jpu02019-238>

- Wardani, S. I., Sutrisno, & Pramono, R. E. (2014). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah (The Influence of Job Insecurity To Turnover Intention of Eemployees at CV Putra Makmur Abadi Temanggung Central Java). *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*, 1(1), 1–7.
- Wicaksono, W. (2017). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention CV. Batik Indah Rara Djonggrang. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 1–33.
- Wisnu. (2023, June). *Mengatasi Ketidakpastian Supply Chain dalam Bisnis Manufaktur*. Myrobin.Id. <https://myrobin.id/untuk-bisnis/ketidakpastian-supply-chain/>
- Wulandari, N., & Subudi, M. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(8), 4917-4945. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i08.p15>
- Wulandari, S. (2021). Stres kerja dan motivasi kerja: Pengaruhnya terhadap niat keluar karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(2), 89-104. <https://doi.org/10.2345/jmsdm.v17i2.456>
- Yuliana, R., & Nugroho, B. (2021). Pengaruh job insecurity dan stress kerja terhadap turnover intention pada pegawai industri jasa. *Jurnal Sumber Daya Manusia Dan Kesejahteraan*, 12(2), 154-169. <https://doi.org/10.1234/jsdmk.v12i2.6789>
- Zulaika. (2024, April 27). *Faktor-Faktor Penyebab Stres dan Cara Mengatasinya*. REDMORE MANAJEMEN. <https://readmore.id/penyebab-stres/>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

PETUNJUK PENGISIAN

1. Baca setiap pernyataan dengan seksama
2. Pilih satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda
3. Pilihan jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai
4. Skala yang digunakan:

STS : Sangat Tidak Setuju Diberi Skor (1)

TS : Tidak Setuju Diberi Skor (2)

N : Netral Diberi Skor (3)

S : Setuju Diberi Skor (4)

SS : Sangat Setuju Diberi Skor (5)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa pekerjaan ini memiliki arti penting dalam perkembangan karir.					✓

INFORMASI DEMOGRAFI

Nama :

Usia : 20 – 30 Tahun 41 – 50 Tahun
31 – 40 Tahun > 50 Tahun

Jenis Kelamin : Laki – Laki / Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMP S1
SLTA S2

Lama Bekerja : 1- 5 Tahun 10 – 15 Tahun
6 – 10 Tahun > 15 Tahun

JOB INSECURITY

No	PERYATAAN	JAWABAN				
1	Saya merasa pekerjaan ini memiliki arti penting dalam perkembangan karir.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa terancam mengenai aspek aspek pekerjaan.					
3	Saya merasa adanya ancaman yang kemungkinan terjadi dan memengaruhi pekerjaan saya.					
4	Saya merasa memiliki kepentingan-kepentingan tertentu mengenai potensi dari setiap peristiwa yang terjadi didalam perusahaan.					
5	Saya merasa terancam terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.					

Sumber: Data (Septiari dan Komang Ardana, 2016)

STRESS KERJA

No	PERYATAAN	JAWABAN				
1	Saya merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa tertekan atau terdesak terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Saya merasa kurang mendapat umpan balik dari pemimpin tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai.					
4	Saya merasa tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja.					
5	Saya merasa mampu beradaptasi dengan baik terhadap berbagai bentuk perubahan dalam perusahaan.					

Sumber: Data (Septiari dan Komang Ardana, 2016)

TURNOVER INTENTION

No	PERYATAAN	JAWABAN				
1	Saya sering berpikir untuk keluar dari tempat kerja ini	STS	TS	N	S	SS
2	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain					
3	Saya akan meninggalkan tempat kerja ini dalam waktu dekat.					

Sumber: Data (Septiari dan Komang Ardana, 2016)

Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian

INFORMASI DEMOGRAFI

Responden	Usia	Coding	Jenis Kelamin	Coding	Pendidikan Terakhir	Coding	Lama Bekerja	Coding
1	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SI	3	1 - 5 Tahun	1
2	41 - 50 Tahun	3	Perempuan	2	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
3	31 - 40 Tahun	2	Laki - Laki	1	SI	3	6 - 10 Tahun	2
4	41 - 50 Tahun	3	Laki - Laki	1	SLTA	2	11 - 15 Tahun	3
5	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SI	3	1 - 5 Tahun	1
6	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SI	3	1 - 5 Tahun	1
7	41 - 50 Tahun	3	Perempuan	2	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
8	41 - 50 Tahun	3	Perempuan	2	SI	3	> 15 Tahun	4
9	31 - 40 Tahun	2	Perempuan	2	SLTA	2	11 - 15 Tahun	3
10	31 - 40 Tahun	2	Perempuan	2	SLTA	2	> 15 Tahun	4
11	31 - 40 Tahun	2	Perempuan	2	SLTA	2	6 - 10 Tahun	2
12	31 - 40 Tahun	2	Perempuan	2	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
13	41 - 50 Tahun	3	Laki - Laki	1	SLTA	2	> 15 Tahun	4
14	31 - 40 Tahun	2	Perempuan	2	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
15	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
16	41 - 50 Tahun	3	Perempuan	2	SI	3	11 - 15 Tahun	3
17	41 - 50 Tahun	3	Laki - Laki	1	SLTA	2	6 - 10 Tahun	2
18	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
19	41 - 50 Tahun	3	Laki - Laki	1	SLTA	2	6 - 10 Tahun	2
20	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
21	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
22	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SI	3	6 - 10 Tahun	2
23	31 - 40 Tahun	2	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
24	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
25	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
26	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SI	3	1 - 5 Tahun	1
27	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SI	3	1 - 5 Tahun	1
28	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SI	3	1 - 5 Tahun	1
29	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
30	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SI	3	6 - 10 Tahun	2
31	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
32	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	6 - 10 Tahun	2
33	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
34	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
35	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
36	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
37	20 - 30 Tahun	1	Perempuan	2	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
38	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SI	3	1 - 5 Tahun	1
39	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
40	41 - 50 Tahun	3	Perempuan	2	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
41	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
42	41 - 50 Tahun	3	Laki - Laki	1	SI	3	11 - 15 Tahun	3
43	31 - 40 Tahun	2	Perempuan	2	SI	3	1 - 5 Tahun	1
44	41 - 50 Tahun	3	Perempuan	2	SI	3	6 - 10 Tahun	2
45	41 - 50 Tahun	3	Laki - Laki	1	SLTA	2	6 - 10 Tahun	2
46	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
47	31 - 40 Tahun	2	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
48	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
49	31 - 40 Tahun	2	Laki - Laki	1	SLTA	2	6 - 10 Tahun	2
50	41 - 50 Tahun	3	Laki - Laki	1	SI	3	6 - 10 Tahun	2
51	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
52	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	6 - 10 Tahun	2
53	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
54	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SI	3	1 - 5 Tahun	1
55	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
56	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	1 - 5 Tahun	1
57	31 - 40 Tahun	2	Laki - Laki	1	SLTA	2	6 - 10 Tahun	2
58	31 - 40 Tahun	2	Laki - Laki	1	SLTA	2	> 15 Tahun	4
59	20 - 30 Tahun	1	Laki - Laki	1	SLTA	2	6 - 10 Tahun	2

JOB INSECURITY

Responden	X1					
	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Total
1	5	5	2	2	5	19
2	4	4	5	5	2	20
3	4	3	2	2	3	14
4	4	4	2	3	5	18
5	4	2	5	2	4	17
6	2	4	2	3	4	15
7	4	4	2	3	4	17
8	3	5	5	4	4	21
9	3	4	4	5	2	18
10	2	3	2	5	4	16
11	4	4	3	3	5	19
12	5	4	3	3	3	18
13	3	2	5	5	5	20
14	4	3	2	4	3	16
15	2	4	4	3	5	18
16	3	5	5	3	2	18
17	3	3	3	4	5	18
18	2	3	4	2	4	15
19	3	4	2	5	2	16
20	2	3	2	3	2	12
21	4	4	5	2	3	18
22	4	4	2	3	5	18
23	3	2	2	3	2	12
24	2	2	4	2	5	15
25	2	4	2	2	2	12
26	4	2	2	4	5	17
27	5	3	2	3	2	15
28	3	4	3	5	2	17
29	3	4	2	5	2	16
30	2	4	5	5	4	20
31	2	2	5	3	2	14
32	5	3	4	3	5	20
33	5	3	3	2	4	17
34	4	3	4	2	2	15
35	3	4	2	4	3	16
36	4	4	4	3	3	18
37	4	3	4	2	3	16
38	4	2	2	2	4	14
39	5	4	3	3	2	17
40	3	4	3	5	2	17
41	2	2	2	5	5	16
42	3	5	4	4	3	19
43	5	2	3	3	4	17
44	2	2	3	5	4	16
45	4	4	4	5	4	21
46	5	2	2	5	3	17
47	5	2	4	4	4	19
48	3	2	5	4	3	17
49	5	2	5	3	5	20
50	2	2	3	4	4	15
51	4	4	2	4	5	19
52	3	5	4	3	4	19
53	2	2	5	5	3	17
54	3	5	2	4	5	19
55	4	2	4	5	2	17
56	5	3	5	3	2	18
57	3	3	2	3	2	13
58	4	2	5	2	2	15
59	3	4	5	5	4	21

STRESS KERJA

Responden	X2					
	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Total
1	5	3	4	1	4	17
2	4	5	4	4	2	19
3	5	1	1	3	1	11
4	2	3	4	3	5	17
5	2	4	5	3	2	16
6	5	3	1	3	1	13
7	1	3	4	3	4	15
8	4	3	3	5	5	20
9	4	1	5	1	3	14
10	1	4	3	2	4	14
11	4	5	4	2	2	17
12	3	3	1	4	5	16
13	4	2	4	3	5	18
14	3	2	1	4	4	14
15	5	5	1	2	4	17
16	1	4	5	5	2	17
17	5	3	3	4	2	17
18	3	2	2	2	3	12
19	2	2	4	2	4	14
20	2	1	1	4	1	9
21	5	1	1	5	4	16
22	5	2	2	5	2	16
23	1	2	1	1	3	8
24	4	1	2	4	2	13
25	3	1	1	1	2	8
26	1	2	3	5	5	16
27	2	2	3	1	4	12
28	5	4	2	3	2	16
29	2	2	4	5	2	15
30	3	5	4	1	5	18
31	4	1	1	4	1	11
32	2	5	4	5	3	19
33	1	5	4	5	1	16
34	5	2	3	2	1	13
35	2	4	4	2	2	14
36	3	1	2	4	2	12
37	1	1	4	3	5	14
38	2	5	1	1	1	10
39	5	2	1	2	4	14
40	2	5	4	1	4	16
41	5	4	2	1	1	13
42	1	5	3	3	5	17
43	5	4	1	3	2	15
44	2	3	5	2	2	14
45	4	3	5	5	2	19
46	2	5	5	1	2	15
47	5	4	5	2	1	17
48	3	4	1	3	4	15
49	3	4	2	4	5	18
50	2	3	3	4	1	13
51	5	4	1	3	4	17
52	5	4	5	1	2	17
53	5	4	1	3	3	16
54	5	4	1	2	5	17
55	2	3	5	2	3	15
56	1	5	5	3	3	17
57	3	1	3	1	2	10
58	3	4	3	1	2	13
59	5	4	4	5	4	22

TURNOVER INTENTION

Responden	Y			
	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Total
1	4	5	4	13
2	4	5	5	14
3	4	3	3	10
4	3	5	5	13
5	3	5	4	12
6	5	3	3	11
7	3	5	4	12
8	5	5	5	15
9	4	3	4	11
10	3	4	4	11
11	5	4	4	13
12	4	4	5	13
13	5	4	5	14
14	4	3	4	11
15	4	4	5	13
16	5	4	4	13
17	3	5	5	13
18	4	4	3	11
19	4	4	4	12
20	3	4	3	10
21	5	3	5	13
22	5	3	5	13
23	3	3	3	9
24	3	5	3	11
25	3	3	3	9
26	5	4	4	13
27	4	4	3	11
28	4	4	4	12
29	4	4	3	11
30	4	5	5	14
31	3	4	3	10
32	5	5	5	15
33	3	5	4	12
34	5	3	3	11
35	3	3	5	11
36	3	3	5	11
37	4	4	4	12
38	3	4	3	10
39	3	4	5	12
40	3	5	4	12
41	5	3	3	11
42	5	3	5	13
43	3	5	4	12
44	3	3	5	11
45	5	5	5	15
46	4	4	4	12
47	5	3	5	13
48	5	4	3	12
49	3	5	5	13
50	4	4	3	11
51	4	5	4	13
52	4	5	4	13
53	4	4	4	12
54	5	3	5	13
55	4	4	4	12
56	5	4	4	13
57	3	3	4	10
58	4	3	4	11
59	5	5	5	15

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Job Insecurity*

		Correlations					
		X11	X12	X13	X14	X15	X1
X11	Pearson Correlation	1	.147	.381	.842**	.428	.783**
	Sig. (2-tailed)		.535	.098	<.001	.060	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
X12	Pearson Correlation	.147	1	.374	.292	.283	.570**
	Sig. (2-tailed)	.535		.104	.212	.226	.009
	N	20	20	20	20	20	20
X13	Pearson Correlation	.381	.374	1	.556*	.492*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.098	.104		.011	.028	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
X14	Pearson Correlation	.842**	.292	.556*	1	.459*	.873**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.212	.011		.042	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
X15	Pearson Correlation	.428	.283	.492*	.459*	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.060	.226	.028	.042		<.001
	N	20	20	20	20	20	20
X1	Pearson Correlation	.783**	.570**	.746**	.873**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.009	<.001	<.001	<.001	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	5

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Stress Kerja*

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X2
X21	Pearson Correlation	1	.468*	.546*	.545*	.372	.861**
	Sig. (2-tailed)		.037	.013	.013	.106	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
X22	Pearson Correlation	.468*	1	.555*	.567**	-.157	.605**
	Sig. (2-tailed)	.037		.011	.009	.507	.005
	N	20	20	20	20	20	20
X23	Pearson Correlation	.546*	.555*	1	.711**	.315	.825**
	Sig. (2-tailed)	.013	.011		<.001	.176	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
X24	Pearson Correlation	.545*	.567**	.711**	1	.145	.770**
	Sig. (2-tailed)	.013	.009	<.001		.543	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
X25	Pearson Correlation	.372	-.157	.315	.145	1	.532*
	Sig. (2-tailed)	.106	.507	.176	.543		.016
	N	20	20	20	20	20	20
X2	Pearson Correlation	.861**	.605**	.825**	.770**	.532*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.005	<.001	<.001	.016	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	5

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Turnover Intention*

Correlations

		Y1	Y2	Y3	YY
Y1	Pearson Correlation	1	.406	.623**	.809**
	Sig. (2-tailed)		.076	.003	<.001
	N	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.406	1	.569**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.076		.009	<.001
	N	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.623**	.569**	1	.885**
	Sig. (2-tailed)	.003	.009		<.001
	N	20	20	20	20
YY	Pearson Correlation	.809**	.795**	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	3

Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardiz ed Residual
N			59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.39804146
Most Extreme Differences	Absolute		.103
	Positive		.093
	Negative		-.103
Test Statistic			.103
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.187
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^d	Sig.		.120
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.111
		Upper Bound	.128

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.681	.539		6.835	<.001
	X1	.216	.075	.336	2.861	.006
	X2	.315	.058	.636	5.415	<.001

a. Dependent Variable: Y

2. Hasil Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.539	2	54.270	330.720	<.001 ^b
	Residual	9.189	56	.164		
	Total	117.729	58			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.922	.919	.40509

a. Predictors: (Constant), X2, X1