

THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND WORK STRESS ON TURNOVER INTENTION IN PT SOLID GOLD BERJANGKA MAKASSAR EMPLOYEES

Risman¹,Nursyafika²

¹ Universitas Wirabhakti Makassar jrisman@wirabhaktimakassar.ac.id

² Universitas Wirabhakti Makassar nursyafika0808@gmail.com

Abstract: *The aim of this research is to find out whether job insecurity influences employee Turnover Intention at PT. Solid Gold Futures Makassar. To find out whether work stress has an effect on PT. Solid Gold Futures Makassar. To find out how job insecurity and work stress both influence Turnover Intention at PT. Solid Gold Futures Makassar. The analytical collection method used in this research is a quantitative method. Data collection methods used questionnaires and direct observation with 157 respondents. The test results using the validity test, reliability test and multiple regression test show that the research model is feasible. Furthermore, using the f test, t test and R test show that job insecurity and work stress have a significant and positive effect on turnover intention decisions. Data analysis used SPSS version 25 path analysis. Based on the results of partial hypothesis measurements, it was found that Job Insecurity had a positive and insignificant effect on turnover intention and Job Stress had a positive and significant effect on Turnover Intention at PT. Solid Gold Berjangka Makassar and simultaneously job insecurity and work stress both have a positive and significant effect on turnover intention.*

Key words: *job insecurity, work stress, turnover intention*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah job insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Solid Gold Berjangka Makassar. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh pada PT. Solid Gold Berjangka Makassar . Untuk mengetahui job insecurity dan stres kerja sama-sama berpengaruh terhadap Turnover Intention Pada PT. Solid Gold Berjangka Makassar. Metode pengumpulan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuosioner dan observasi langsung dengan 157 responden. Hasil pengujian menggunakan uji validitas, uji reabilitas dan uji regresi berganda menunjukkan layak model penelitian. selanjutnya menggunakan uji f , uji t, dan uji R menunjukkan bahwa job insecurity dan stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap keputusan turnover intention. Analisis data menggunakan analisis jalur SPSS versi 25. Berdasarkan hasil pengukuran hipotesis secara parsial diperoleh bahwa Job Insecurity berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Solid Gold Berjangka Makassar maupun secara simultan job insecurity dan stres kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Kata kunci: *job insecurity, work stress, turnover intention*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu, agar sumber daya manusia dapat menjadi suatu masukan yang memberikan hasil yang optimal bagi suatu organisasi atau perusahaan, diperlukan pengolahan tersendiri dan keberhasilan setiap tugas tergantung dari sumber daya manusia itu sendiri sebagai pelaksana suatu kegiatan dalam suatu perusahaan

Ardana dkk., (2012:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu alat Produksi mempunyai keterbatasan, namun human capital menekankan SDM sebagai aset berharga yang akan terus digunakan untuk mencapai tujuan jangka panjang. Agar tujuan dapat tercapai maka perusahaan tersebut harus lebih memperhatikan dan mempertahankan para pekerjanya dengan baik agar para pekerja yang mempunyai kualifikasi yang baik di perusahaan tersebut tidak mempunyai niat untuk pindah atau bahkan keluar dari perusahaan (*turnovertention*) karena menerima upah yang kurang. perhatian dari perusahaan. (Ni Ketut, 2016).

Turnover Intention dikatakan sebagai faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai variabel yang ada dalam organisasi tersebut (Lambert, 2006). Minanti et al., (2015) menyatakan bahwa niat berpindah dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu ketidakamanan kerja dan stres kerja. *Turnover Intention* ditandai dengan karyawan yang kinerjanya mulai menurun sehingga berdampak pada terganggunya operasional perusahaan. Salah satu penyebab *Turnover intention* pada karyawan adalah pengaruh buruk dari pemikiran disfungsional. Pengaruh tersebut muncul karena adanya konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu perasaan ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*). Ketidakamanan kerja menimbulkan berbagai dampak negatif, baik dari aspek psikologis maupun non-psikologis. Dampak aspek psikologis yang timbul dapat berupa menurunnya kepuasan kerja, menurunnya kreativitas, perasaan sedih dan bersalah, khawatir bahkan marah.

Menurut Ashford dkk. (1989) dalam Ratnawati dan Kusuma (2002), menyatakan bahwa (*job insecurity*)ketidakamanan kerja adalah perasaan tegang, cemas, khawatir, stres dan ketidakpastian sehubungan dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dialami karyawan. Perasaan tersebut dapat berpengaruh pada keinginan karyawan untuk berganti pekerjaan (Utami & Bonussyeani, 2009) mendefinisikannya sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, maka karyawan sangat mungkin akan terancam, cemas dan tidak aman akibat perubahan yang mempengaruhi kondisi kerja dan kelangsungan hubungan serta imbalan yang diterimanya dari organisasi.

Selain faktor *job insecurity*, stres kerja juga dapat berpengaruh terhadap turnover intention, stres kerja adalah keadaan dimana ketika karyawan dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang berubah-ubah yang dapat memberikan ketegangan atau tekanan emosional sehingga mempengaruhi perubahan perilaku serta emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Stres kerja merupakan ancaman besar bagi organisasi modern saat ini, yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik bagi karyawan maupun organisasi (Septiari & Komang Ardana, 2016) Dampak yang ditimbulkan dari stres kerja yaitu: pertama, stres kerja cenderung menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kedua, kinerja karyawan tidak akan maksimal jika mengalami tekanan yang berat dalam pekerjaan. Ketiga, stres kerja cenderung membuat karyawan menjadi malas bekerja sehingga sering absen. Keempat, seringkali karyawan meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang tidak nyaman. Kelima, karyawan mempunyai keinginan untuk meninggalkan pekerjaan karena beban kerja yang cukup berat.

Fenomena yang mengindikasikan turnover saat ini semakin banyak terjadi pada beberapa perusahaan di Indonesia, diantaranya adalah perusahaan Pt. Solid Gold Futures Makassar yang merupakan salah satu sektor kerja perdagangan komoditi. PT. Solid Gold Berjangka merupakan perusahaan keuangan yang dikenal sebagai anggota Bursa Berjangka Jakarta atau disingkat BBJ. Permasalahan yang dihadapi pada PT. Solid Gold Berjangka Makassar antara lain permasalahan operasional dan permasalahan teknis perkantoran. Permasalahan operasional meliputi permasalahan pada saat pencarian prospek dan permasalahan pada proses perhitungan (pivot point). Banyaknya rangkaian pekerjaan yang mengakibatkan karyawan menjadi stres dan tidak nyaman dalam bekerja membuat para karyawan khususnya kaum milenial mengundurkan diri (turnover intention) dan mengundurkan diri karena salah satu penyebabnya adalah tuntutan pekerjaan yang begitu rumit, serta tingkat stres kerja dan mental. berpengalaman, yang dapat dilihat pada data dibawah ini.

No	Bulan	Jumlah Karyawan awal	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir	Persentase
1	April	340	64	50	354	14%
2	Mei	354	57	70	341	20,4%
3	Juni	341	114	55	400	14,84%
4	Juli	400	66	88	378	14%
5	Agustus	378	48	168	258	61,53 %

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat tingkat turnover yang terjadi pada PT. Solid Gold Berjangka Makassar dari bulan april sampai bulan agustus menunjukkan turnover yang cukup tinggi, dilihat dari bulan agustus sebanyak 61,53% , banyaknya karyawan yang keluar (turnover intention) cukup menarik perhatian pada PT. Solid Gold Berjangka Makassar.

Dampak lain yang muncul adalah keinginan karyawan untuk dipindahkan ke unit kerja lain atau perusahaan lain. Hal ini diperuntukkan bagi karyawan yang

tumbuh di era milenial. Ciri-ciri generasi ini adalah mempunyai sifat mudah bosan. Hal ini kemudian berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja. Banyak generasi milenial yang memutuskan untuk sering berpindah tempat kerja disebabkan karena rasa bosan jika harus bekerja di satu tempat dalam jangka waktu yang lama. Hal ini dikarenakan karyawan melihat bahwa di perusahaan lain, intensitas kerja dan beban kerja yang dirasakan lebih sedikit, risiko terjadinya kesalahan dan diperiksa oleh perusahaan pengawas sangat minim, sedangkan gaji dan tunjangan yang diterima pada dasarnya sama. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vika Audina, Tatang Kusmayadi 2018 dan Ni Ketut Septiani Komang Ardan 2016 yang menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi dan ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah, artinya semakin tinggi pula tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan. Semakin tinggi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Para peneliti terdahulu memfokuskan pada variabel stres kerja dan worklife balance maka dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel job insecurity yang dianggap juga sebagai faktor terjadinya turnover intention pada karyawan. Berdasarkan fenomena, hasil penelitian terdahulu dan gap research, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Solid Gold Berjangka Makassar.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer mempunyai peran yang besar dalam mengarahkan orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana cara memiliki manajemen sumber daya manusia (SDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Sudah menjadi tujuan umum untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang berdampak maksimal terhadap manajemen perusahaan yang selanjutnya mampu berdampak pada nilai perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, Karyawan dan masyarakat menjadi maksimal"

A. *Job insecurity*

job insecurity sebagai suatu kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa kebingungan atau rasa tidak aman akibat perubahan kondisi lingkungan (*perceived impermanence*). Menurut Ashford dkk dalam Ratnawati dan Kusuma (2002), menyatakan bahwa ketidakamanan kerja adalah perasaan tegang, cemas, khawatir, stres dan ketidakpastian sehubungan dengan sifat dan

keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dialami karyawan. Perasaan tersebut dapat berpengaruh pada keinginan karyawan untuk berganti pekerjaan. Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja adalah ketidaknyamanan, perasaan tegang, khawatir, stress yang dirasakan seseorang akibat perubahan kondisi lingkungan kerja sehingga menimbulkan keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Ketidaknyamanan kerja mempunyai dampak jangka panjang terhadap kesehatan fisik dan mental, prestasi kerja, dan niat berpindah, selain dampak jangka pendek terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan kepercayaan pemimpin. Masalah ini terjadi karena sifat sementara atau kontrak dari berbagai jenis pekerjaan. Stress pekerja dan ketidakstabilan kerja menjadi permasalahan yang semakin besar sebagai dampak dari perluasan jenis pekerjaan dengan jangka waktu yang bersifat sementara maupun tidak tetap.

B. Stres kerja

Masalah stres yang dialami karyawan mempunyai dampak yang sangat buruk bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif diperhitungkan oleh perusahaan. Berikut pengertian stres kerja menurut para ahli sebagai berikut

Menurut Effendi (2002), stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang ketika menghadapi tuntutan, hambatan, dan peluang yang sangat besar yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut (Safaria 2011) stres kerja merupakan ancaman besar bagi organisasi modern saat ini, yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik bagi karyawan maupun organisasi.

Stres merupakan suatu kondisi dinamis dimana individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan terkait dengan apa yang sebenarnya diinginkannya dan hasilnya dianggap tidak pasti namun penting. Lebih khusus lagi, stres berkaitan dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang menghalangi individu untuk melakukan apa yang sebenarnya mereka inginkan, sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sebenarnya mereka inginkan. Dari ketiga pendapat ahli di atas dapat saya simpulkan bahwa stres kerja adalah tekanan emosi yang dialami seseorang yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik orang tersebut. sehingga menimbulkan banyak dampak negatif, baik bagi karyawan maupun organisasi.

C. *Turnover intention*

Turnover intention mengacu pada hilangnya sejumlah pekerja yang dihadapi suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Keinginan untuk berpindah pekerjaan itu sendiri mengarah pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan suatu perusahaan. Konsep *Turnover Intention* dikemukakan oleh Chruden dalam Tony Susilo Wibowo & I Made Bagus Dwiarta (2015) yang mendefinisikan turnover sebagai besarnya jumlah karyawan yang masuk dan

keluar suatu perusahaan dan biasanya ditunjukkan dengan tingkat turnover. Keinginan berganti pekerjaan juga diartikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik ditempat lain.

Turnover Intention pada dasarnya sama dengan keinginan seorang karyawan untuk pindah ke tempat kerja lain. Hal ini menunjukkan bahwa turnover merupakan keinginan seseorang untuk pindah yang belum terwujud yaitu berpindah tempat kerja ke tempat kerja lainnya yang lebih baik. Employee turnover atau pergantian karyawan dari suatu perusahaan merupakan sebuah fenomena penting dalam kehidupan organisasi dan perusahaan. Terkadang pergantian karyawan membawa dampak positif. Namun sebagian besar *turnover* karyawan memberikan dampak atau pengaruh negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Menurut Abdillah, (2012) *Turnover Intention* adalah keadaan dimana pekerja mempunyai niat atau kecenderungan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif pada organisasi yang berbeda dan turnover menjadi pendorong pekerja meninggalkan tempat kerjanya.

Menurut Dr. Kartono (2014). *Turnover Intention* diartikan sebagai perilaku dimana karyawan berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian dari suatu organisasi atau perusahaan. Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dengan tujuan mencari pekerjaan lain

3. METODE

Metode penelitian ini dilakukan di PT. Solid Gold Berjangka Makassar, dengan waktu penelitian kurang lebih dua bulan dari Mei hingga Juli 2023. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik kuesioner dengan skala Likert dan teknik observasi terhadap pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover intention Karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Solid Gold Berjangka Makassar yang berjumlah 258 orang, dengan sampel sebanyak 157 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS, dengan uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, determinasi, F, dan t untuk mengevaluasi signifikansi hubungan antara variabel independen dan dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Job insecurity</i>	X1.1	0.825	0.1567	Valid
	X1.2	0.854	0.1567	Valid

(X1)	X1.3	0.834	0.1567	Valid
	X1.4	0.812	0.1567	Valid
	X1.5	0.823	0.1567	Valid
	X1.6	0.826	0.1567	Valid
	X1.7	0.811	0.1567	Valid
	X1.8	0.717	0.1567	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0.802	0.1567	Valid
	X2.2	0.805	0.1567	Valid
	X2.3	0.738	0.1567	Valid
	X2.4	0.792	0.1567	Valid
	X2.5	0.776	0.1567	Valid
	X2.6	0.775	0.1567	Valid
	X2.6	0.775	0.1567	Valid
	X2.7	0.774	0.1567	Valid
	Y1.1	0.802	0.1567	Valid
	Y1.2	0.805	0.1567	Valid
TURNOVER INTENTION (Y)	Y1.3	0.738	0.1567	Valid
	Y1.4	0.792	0.1567	Valid
	Y1.5	0.776	0.1567	Valid
	Y1.6	0.775	0.1567	Valid
	Y1.7	0.774	0.1567	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS 2023

Pada table diatas bahwa terdapat korelasi antara masing-masing indikator terhadap skor konstruk dari setiap variable menunjukkan hasil yang signifikan dapat dilihat dari keseluruhan item variable penelitian mempunyai r hitung $> r$ table dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 157 - 2 = 155$ r tabel 0.1567 maka diketahui r hasil tiap item sebesar 0.1567 sehingga dapat disimpulkan untuk semua item hasilnya valid.

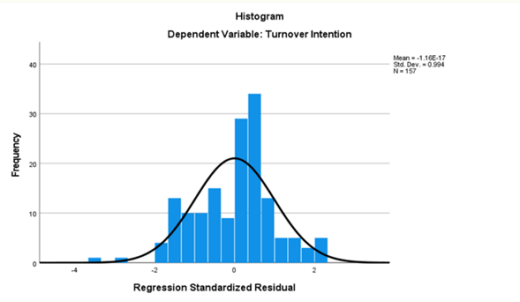
Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items
1	<i>Job insecurity</i> (X1)	0.903	8
2	Stres kerja	0.926	8
3	<i>Turnover intention</i> (Y)	0.917	7

Sumber: Data hasil olahan SPSS 2023

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

B. Uji asumsi klasik
1. uji normalitas



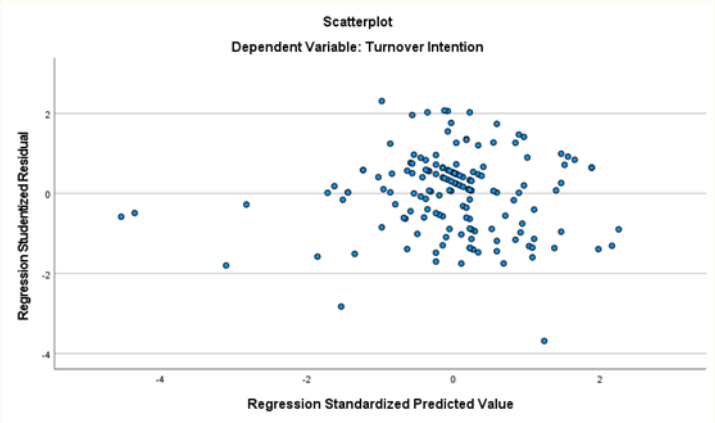
Hasil dari uji normalitas di atas menunjukkan bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitas garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. uji autokorelasi

Tabel 15	
Uji autokorelasi	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.37733
Cases < Test Value	77
Cases >= Test Value	80
Total Cases	157
Number of Runs	62
Z	-2.799
Asymp. Sig. (2-tailed)	.005
Median	

Pada table Run Test diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp .Sig (2.-tailed) sebesar 0.005 atau memenuhi batas standar maka terdapat gejala autokorelasi

3. Uji heterokedastisitas



Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan , titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.413	2.738		-.516	.607
Job Insecurity	.159	.058	.170	2.734	.007
stress Kerja	.717	.075	.596	9.566	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil dari analisis tersebut diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstanta dari persamaan diatas sebesar -1.413 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 (Job Insecurity) dan X2 (Stress Kerja) konstan atau $x=0$ maka Turnover Intention sebesar -1.413.\

1. (job insecurity) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.159. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan penyebab Turn over Intention sebesar 1% terhadap perusahaan Turnover Intention kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0.159 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
2. X2 (stres kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.717. Hal ini berarti bahwa jika tidak terjadi peningkatan penyebab stres kerja sebesar 1% terhadap perusahaan , maka Turnover Intention juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0.717 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan

D. Uji Hipotesis

1. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1855.511	2	927.756	53.886	.000 ^b
Residual	2651.406	154	17.217		
Total	4506.917	156			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), stress Kerja, Job Insecurity

b. Predictors: (Constant), stress Kerja, Job Insecurity

Dari uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar 53.886 nilai ini lebih besar dari F tabel = $(K ; n - k)$ dimana $(2 ; 157 - 2)$ yaitu 3.05 (atau F hitung $53.886 > F$ tabel 3.05 dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi turnover intention atau dapat dikatakan bahwa kedua

variabel job insecurity dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada perusahaan. Maka dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

b. uji t (uji parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.413	2.738		-.516	.607
	Job Insecurity	.159	.058	.170	2.734	.007
	stress Kerja	.717	.075	.596	9.566	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan Tabel diatas maka hasil pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel job insecurity menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.734 sedangkan nilai dari t table = $(\alpha/2; n - k - 1) = (0,05/2; 157 - 2 - 1)$ sebesar 1.975, Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t table ($2.734 > 1,975$), atau $\text{sig} > \alpha$ ($0.07 > 0.05$), berarti variabel job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention perusahaan namun tidak signifikan.

2. Variabel stres kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, ($9.566 > 1.975$), atau $\text{sig} > \alpha$ ($0.000 < 0.05$), berarti variabel stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

E. Analisis koefisien determinasi

1. Koefisien korelasi R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.404	4.149

a. Predictors: (Constant), stress Kerja, Job Insecurity

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel di atas besarnya R Square adalah 0.412 hal ini berarti 41,2% variabel turnover intention ini dapat dijelaskandari kedua variabel job insecurity dan stres kerja, sedangkan sisannya sebesar 58,8% diluar dalam konteks variabel penelitian ini.

b. Koefisien determinasi R²

Tabel 20.
Koefisien determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.404	4.149

a. Predictors: (Constant), stress Kerja, Job Insecurity

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Penelitian ini menggunakan nilai R^2 Square pada saat mengevaluasi model regresi

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan beberapa temuan penting. Pertama, hasil uji validitas dan reliabilitas menegaskan bahwa semua item dalam kuesioner valid dan reliabel, memastikan keandalan data yang digunakan. Kedua, meskipun terdapat gejala autokorelasi dalam data, asumsi normalitas dan heteroskedastisitas pada model regresi terpenuhi. Namun demikian, analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Job Stress (X_2) secara positif dan signifikan mempengaruhi Turnover Intention (Y), sementara pengaruh Job Insecurity (X_1) tidak signifikan secara statistik. Meskipun demikian, model regresi secara keseluruhan memiliki kekuatan dalam memprediksi Turnover Intention.

Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam memprediksi Turnover Intention. Variabel Job Stress terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap intensi pergantian kerja, sementara Job Insecurity tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik. Analisis juga menunjukkan bahwa Job Stress dan Job Insecurity mampu menjelaskan sekitar 41,2% variasi dalam Turnover Intention, dengan 58,8% variansinya dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Dengan demikian, kesimpulan penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi intensi pergantian kerja di PT. Solid Gold Berjangka Makassar. Kesimpulan dari penelitian ini dapat dirangkum sebagai berikut:

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention di PT. Solid Gold Berjangka Makassar, peneliti memberikan saran kepada instansi terkait. Pertama, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan waktu dan pemberian tugas yang sesuai dengan kapasitas karyawan. Hal ini dapat mengurangi tingkat stres dan beban kerja berlebihan yang dapat menyebabkan peningkatan turnover intention. Kedua, manajemen perusahaan perlu menjamin masa depan kerja karyawan, terutama bagi karyawan kontrak atau sementara, untuk mengurangi rasa takut dan ketidakpastian dalam pekerjaan mereka. Dengan memberikan jaminan keberlangsungan pekerjaan, perusahaan dapat meningkatkan rasa aman karyawan dan mengurangi tingkat job insecurity, sehingga mendorong karyawan untuk lebih beradaptasi dengan lingkungan kerja dan mengurangi keinginan untuk berpindah kerja.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel penelitian atau penggantian beberapa variabel yang dapat memberikan wawasan lebih dalam tentang faktor-faktor penyebab turnover intention selain job insecurity dan stres kerja. Dengan demikian, dapat dipahami dengan lebih komprehensif tentang dinamika turnover intention di berbagai konteks organisasi, yang dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif dalam mengatasi masalah ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, N., Titisari, P., Ekonomi, F., Universitas, B., & Handriyono, J. (2018). VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PROBOLINGGO. Dalam Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen (Vol. 12, Nomor 2).
- D., Azizaturrahma, N., Yunita, N., Prastika, R., Sanjaya, V. F., Ekonomi dan Bisnis, F., & Islam Negeri Raden Intan, U. (t.t.). PENGARUH JOB INSECURITY, STRES KERJA PRIMA SEJAHTERA LAMPUNG. Dalam Manajemen dan Akuntansi (Vol. 1, Nomor 1). <http://jema.unw.ac.id>
- Dwihana, I. B., Yuda, P., & Komang Ardana, I. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY INN EXPRESS. 6(10), 5319–5347.
- Faradina, A., Azzuhri, M., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Brawijaya, U. (t.t.). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION (STUDI PADA JAWA POS RADAR MALANG-PT. MALANG INTERMEDIA PERS).
- Gede, I., Arnanta, P., Wayan, I., & Utama, M. (2017). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN CV. DHARMA SIADJA. 6(6), 3314–3341.
- Geofanny, D., Pantouw, J., Tatimu, V., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado (Vol. 3, Nomor 1).
- Nazenin, S. (2014).66 Jurnal Dinamika Manajemen PERAN STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA UNTUK MENGURANGI TURNOVER INTENTION THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND JOB SATISFACTION TOWARD TURNOVER INTENTION. JDM, 5(2), 220–227. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Nyoman, N., Lestari, Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP

TURNOVER INTENTION. 7(6), 3412–3441.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p20>

- Resi,Safitri., (2019). PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA CV MEKAR JAYA MAKMUR LAMPUNG SKRIPSI.
- Tewal, B., Dotulong, L., Maria Oley, S., Tewal, B., Dotulong, L. O., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). STUDY ON MANADO QUALITY HOTEL EMPLOYEES). 11(1), 666–677.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari Magister Manajemen Universitas Mulawarman, D. (2020). PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP STRES KERJA, KINERJA, DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT BANK MANDIRI (Persero) Tbk. Dalam Jurnal Bisnis dan Manajemen (Vol. 16, Nomor 3).
- Septiari, N. K., & Komang Ardana, I. (2016d). PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA HOTEL ASANA AGUNG PUTRA BALI. 5(10), 6429–6456.
- Syahrudin, M., Utami, W., & Andini, A. P. (2017). Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis. Jember.
- Syahronica, G., & Ika Ruhana, D. (2015). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). Dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol (Vol. 20, Nomor 1).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Subawa, I. K. A., and Ida B. K. Surya. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar." E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, vol. 6, no. 4, 2017.
- Wulandari, F. R., & Rizana, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA), 2(3), 323–330.
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.481>

