

Analisis Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Satisfaction* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Bank BTPN Kebumen

Maya Rahmawati, Prihartini Budi Astuti
(Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa)
Email: mayarahmawati59@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh job insecurity (X1), job satisfaction (X2), dan stres kerja (X3) sebagai variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap turnover intention (Y) sebagai variabel dependen pada karyawan kontrak di Bank BTPN Kebumen.

Metode penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 33 karyawan kontrak Bank BTPN Kebumen. Pengukuran variabel menggunakan teknik skala likert dengan skala bobot dari 1 sampai 4. Untuk menganalisa antara variabel X1, X2, X3 terhadap Y menggunakan teknik statistik analisis regresi linear berganda dan untuk menguji tingkat signifikansi menggunakan uji F dan uji t diolah dengan aplikasi Program software SPSS 22.

Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel job insecurity dan stres kerja sedangkan untuk variabel job satisfaction tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan ada pengaruh signifikan secara simultan terhadap turnover intention karyawan.

Kata Kunci:

Job Insecurity, Job Satisfaction, Stres Kerja dan Turnover Intention

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job insecurity (X1), job satisfaction (X2) and job stress (X3) as independent variables either partially or simultaneously toward turnover intention (Y) as the dependent variable on contract employees of Bank BTPN Kebumen.

The method of this research used a questionnaire with 33 contract employees of Bank BTPN Kebumen. The variables were measuring using likert scale technique with a weight scale from 1 to 4. To analyze the variables X1, X2, X3 to Y, statistical technique of multiple linear regression analysis was used, and to test the significance rate, F test was used, and t test was processed with the SPSS 22 software application program.

The results of the research concluded that there was a positive and significant effect on the job insecurity and job stress variables while the job satisfaction variable had no significant effect on the dependent variable. And there is a significant simultaneous effect on employee turnover intention.

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

PENDAHULUAN

Tingkat *turnover intention* yang tinggi pada suatu perusahaan akan menimbulkan kerugian yang cukup besar, yakni bisa terjadinya ketidakstabilan dan ketidakpastian kondisi kerja seperti kehilangan karyawan yang memiliki potensi yang baik dalam bekerja serta

organisasi menjadi tidak efektif dan efisien dikarenakan pemborosan anggaran perusahaan yang disebabkan biaya perekrutan kembali karyawan baru untuk membiayai pelatihan. Oleh karena itu perlu disadari oleh setiap perusahaan bahwa keberadaan karyawan yang dinilai memiliki kontribusi, berprestasi dan potensi yang

tinggi dalam bekerja perlu dikelola dengan baik agar jangan sampai karyawan tersebut dalam dirinya timbul intensi untuk mengundurkan diri (*turnover intention*).

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh Bank BTPN adalah meningkatnya *turnover* karyawan sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel I-1
Data Turnover Karyawan

<u>Tahun</u>	<u>Out</u>
2015	3
2016	4
2017	8

Sumber: Laporan Turnover Karyawan Bank BTPN 2017 (data diolah peneliti)

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa ada permasalahan yang cukup serius yang sedang dihadapi oleh perusahaan terkait dengan kepuasan karyawan. Untuk mendapatkan informasi awal yang sedang terjadi pada perusahaan, maka peneliti mewawancarai beberapa karyawan di Bank BTPN. Dikatakan bahwa yang menjadi penyebab tingginya *turnover* adalah kurangnya keinginan bertahan didalam organisasi, serta tidak adanya kejelasan dalam pengembangan karir yang diberikan perusahaan dikarenakan perusahaan jarang melakukan promosi maupun demosi jabatan yang pada akhirnya menimbulkan ketidakamanan karyawan dalam bekerja dan memutuskan untuk mengundurkan diri. Fenomena yang mengindikasikan *turnover intention* terjadi di Bank BTPN Kebumen ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, meliputi absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, serta naiknya keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan.

Jika dikaitkan dengan pernyataan tersebut, ada indikasi terjadinya penurunan *job satisfaction* (kepuasan kerja) karyawan dan *job insecurity* (ketidakamanan kerja) serta rendahnya komitmen karyawan kepada organisasi sehingga dampak yang ditimbulkan berupa tingginya *turnover*. Menurut Fah et al. (2010), keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*)

merupakan permasalahan yang sangat serius dalam konteks manajemen sumber daya manusia. *Turnover intention* adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan pasti akan mempengaruhi produktifitas karyawan. *Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk berhenti atau keluar dari organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain (Andini, 2006).

Berdasarkan dengan beberapa jurnal dari penelitian sebelumnya serta mengaitkan dengan fakta permasalahan yang terjadi pada Bank BTPN Kebumen, maka penulis ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian dari Tika, Azis dan Maria (2016), secara simultan *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intentions*, selain itu variabel *job insecurity* dan kepuasan kerja secara simultan memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat terhadap *Turnover Intentions*." Menurut hasil penelitian Manurung, Mona, dan Ratnawati (2012), "Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*." Menurut hasil penelitian Muhammad Khaidir (2016), "secara simultan variabel stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*."

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *job insecurity*, *job satisfaction* dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan secara parsial pada Bank BTPN Kebumen dan apakah *job insecurity*, *job satisfaction* dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan Bank BTPN Kebumen.

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh *job insecurity*, *job*

satisfaction dan stres kerja terhadap turnover intention Bank BTPN Kebumen baik secara parsial maupun simultan.

LANDASAN TEORI

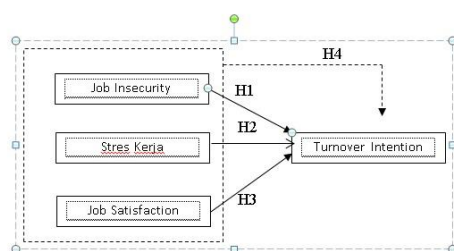
Menurut Michaela (2009) *Turnover intention* adalah suatu penarikan diri seseorang dalam organisasi yang dapat disebabkan oleh ketidakcocokan antara apa yang diinginkan oleh karyawan dengan apa yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Julio et al. (2013), kepuasan kerja adalah sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan secara emosional. Robbins dan Judge (2013:108) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Perasaan positif ini umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah banyak terpenuhi.

Menurut Mangkunegara (2012), stres adalah “perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Kerangka Konseptual

**Gambar II-1
Model Empiris**



→ : Pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y secara parsial

-----> : Pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y secara simultan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data dengan *cross sectional*. Adapun teknik

pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode *probability sampling* yaitu *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sampel yang akan diteliti adalah karyawan kontrak yang berjumlah 33 orang. Di dalam penelitian ini variabel *job insecurity*, *job satisfaction* dan stres kerja diuji pengaruhnya terhadap *turnover intention* dengan program aplikasi *software* IBM SPSS versi 22 dengan analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval. Unit analisis dalam penelitian ini adalah semua karyawan kontrak di Bank BTPN Kebumen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

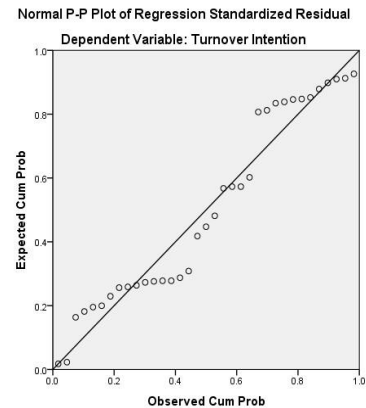
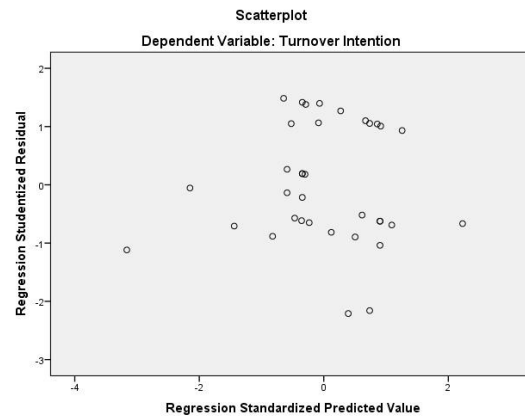
Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai dengan nilai dengan tingkat signifikan 0,05. Nilai didapatkan dengan melihat skor item-total correlations tiap item pernyataan setiap variabelnya. Sedangkan untuk mendapatkan dilakukan dengan menentukan *degree of freedom* (df) dari jumlah sampel (n) dimana $n=33$, $df=n-2$, maka $df=31$ sehingga didapat $df=31$ dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 0,344 dengan sumber acuan tabel. Jika > dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011:52-53). Hasil pengujian semua item pernyataan dari masing-masing variabel yaitu *Job Insecurity* (X1), *Job Satisfaction* (X2), Stres Kerja (X3) dan *Turnover Intention* (Y) sudah memenuhi uji validitas karena semua >. Sedangkan berdasarkan hasil uji reliabilitas instrument, dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur variabel *Job Insecurity* (X1), *Job Satisfaction* (X2), Stres Kerja (X3) dan *Turnover Intention* (Y)

adalah reliable, karena nilai *Alpha Cronbach* semua variabel $>0,60$ (Ghozali, 2009). Dimana nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel sudah memenuhi uji reliabilitas yakni *Job Insecurity* 0,628, *Job Satisfaction* 0,831, Stres Kerja 0,890 dan *Turnover Intention* 0,841.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Jika nilai $VIF \geq 10$ dan nilai $Tolerance \leq 0,10$ maka terdapat masalah multikolinearitas (Ghozali, 2011:106). Berdasarkan uji multikolinieritas *Job Insecurity* (X1) nilai VIF 1,098 dan $Tolerance$ 0,911, *Job Satisfaction* (X2) nilai VIF 1,082 dan $Tolerance$ 0,924 dan Stres Kerja (X3) nilai VIF 1,088 dan $Tolerance$ 0,919 sehingga dapat disimpulkan ketiga variabel tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji asumsi klasik selanjutnya adalah Uji Heterokedastisitas dimana berdasarkan hasil uji Heterokedastisitas terlihat pada gambar Scatterplot tidak terdapat titik-titik yang membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut terlihat menyebar. Sedangkan uji Normalitas berdasarkan analisis grafik lewat SPSS dengan melihat dari *probability plot (P-Plot)*, terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mendekati arah garis diagonal maka data dapat dikatakan berdistribusi normal atau dengan kata lain model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisa regresi linear berganda Nilai Adjusted untuk model penelitian ini yaitu 0,967 nilai ini berarti 96,7% variasi dari *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel *job insecurity*, *job satisfaction* dan stres kerja sedangkan sisanya sebesar 3,30% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

UJI HIPOTESIS

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* (H1)

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 (H1), didapat bahwa pada tingkat signifikansi dibawah 0,05 perbandingan nilai antara sebesar $0,017 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t penelitian sebesar $2,529 > t$ tabel sebesar 2,040 maka H_0 ditolak sedangkan H_1

diterima. Artinya, *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* (H2)

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 (H2), didapat bahwa pada tingkat signifikansi dibawah 0,05 perbandingan nilai antara sebesar $0,911 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t penelitian sebesar $0,113 < t$ tabel sebesar 2,040 maka H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak. Artinya, *job satisfaction* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (H3)

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 (H3), didapat bahwa pada tingkat signifikansi dibawah 0,05 perbandingan nilai antara sebesar $0,015 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t penelitian sebesar $2,593 > t$ tabel sebesar 2,040 maka H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Artinya, stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Satisfaction* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS nilai F hitung adalah sebesar 3,645 > sebesar 2,93 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan *job insecurity*, *job satisfaction* dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan Bank BTPN Kebumen.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS juga terlihat bahwa faktor stress kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dan dominan dibanding faktor *job insecurity* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan yakni sebesar 2,593.

Terkait dengan hasil jawaban responden terhadap pernyataan dari indikator *job insecurity*, *job satisfaction* dan stress kerja serta hasil pengujian hipotesisnya, maka terlihat gambaran bahwa ternyata faktor stress kerja paling besar pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Artinya pihak manajemen harus memperhatikan indikator-indikator yang menyebabkan stress karyawan tinggi. Selain itu perusahaan juga memperhatikan tentang peningkatan status karyawan kontrak ke karyawan tetap bagi karyawan yang memiliki kinerja baik dan menjaga kepuasan kerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah ruang lingkup penelitian yang sempit yang terbatas pada karyawan kontrak saja dan belum tentu bisa digeneralisir kepada perusahaan yang berbeda. Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan pengujian pada empat variabel yaitu *job insecurity*, *job satisfaction*, stress kerja dan *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak Bank BTPN Kebumen.
2. Variabel *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak Bank BTPN Kebumen.
3. Variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak Bank BTPN Kebumen.
4. Variabel *job insecurity*, *job satisfaction* dan stress kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*

pada karyawan kontrak Bank BTPN Kebumen.

SARAN

Saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Perusahaan diharapkan dapat memberikan rasa aman terhadap karyawan dengan meningkatkan status karyawan kontrak yang memiliki kinerja baik ke *permanent staff* serta melakukan exit interview bagi karyawan yang keluar dari perusahaan, untuk mengetahui alasan dan tujuan karyawan meninggalkan perusahaan sehingga perusahaan bisa mendapatkan masukan yang bermanfaat sebagai koreksi.
2. Perusahaan hendaknya menjaga kepuasan karyawan, ketika pekerjaan melebihi jam kerja yang telah ditentukan maka harus memberikan uang lembur sesuai jam lembur agar mereka tidak berfikir untuk mengundurkan diri sehingga tingkat *turnover intention* berkurang.
3. Perusahaan hendaknya memberikan pekerjaan sesuai *job description* masing-masing sehingga karyawan tidak merasa stres karena beban pekerjaan yang bertambah dan bekerja tidak melebihi jam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Dwiningtyas. 2015. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang”. Jurnal Belum Dipublikasikan. 17:25.
- Novliadi. Ferry. 2009. *Hubungan antara persepsi terhadap organisasi pembelajar*

- dengan job insecurity pada karyawan*. USU e-Repository.
- Ghozali, Imam. 2009. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”. Semarang: UNDIP
- Griffin ricky w, Moorhead Georgy. 2010. *Perilaku Organisasi*. Salemba empat: Jakarta.
- Iemalia, Mar’atus Sherly. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Turnover Intention*. PT Gading Murni Surabaya.
- Irvianti, Laksmi Sito Dwi. 2015. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT XL AXIATA TBK Jakarta*. BINUS University
- Khaidir, Muhammad. 2016. *Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin*. Magister Manajemen. Universitas Lambung Mangkurat.
- Laksmi dan Renno. 2015. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. XL Axiata TBK Jakarta*. BINUS University.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.P. 2012. “Evaluasi Kinerja SDM”, Bandung: PT Rafika Aditama
- Manurung, Mona T., Ratnawati, Intan. 2013. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang)*. Diponegoro Journal of

- Managemen, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012.
- Moorhead, Gregory & R.W Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi-9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Malang: Sinar Akademika Malang.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2006. "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Setiawan, I Nyoman Agus dkk. 2016. *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 5, No.8, 2016:4983-5012.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siagian, D dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, Azis dan Maria. 2016. *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket: Studi Kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang*. Journal of Management Vol.2 No.2. Universitas Pandanaran Semarang
- [Http://www.amp.kontan.co.id](http://www.amp.kontan.co.id): diakses pada 6/Januari/2019 pukul 22:30.
- [Http://www.idx.com](http://www.idx.com): diakses pada 17/Maret/2019 pukul 21:24.