

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, *JOB STRESS*, DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PADA PT. GOLDEN MITRA INTI PERKASA MANADO**

*THE EFFECT OF JOB INSECURITY, JOB STRESS, AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON
EMPLOYEES TURNOVER INTENTION AT PT. GOLDEN MITRA INTI PERKASA MANADO*

Oleh:

Williams T. Lompoliu¹

Olivia S. Nelwan²

Victor P. K. Lengkong³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[williamslompoliu@gmail.com¹](mailto:williamslompoliu@gmail.com)

[olivinelwan@gmail.com²](mailto:olivinelwan@gmail.com)

[vpk.lengkong@unsrat.ac.id³](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)

Abstrak: Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, yang pada umumnya adalah bertahan hidup, berkembang, dan menghasilkan laba. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan. Tujuan dari Penelitian ini adalah yaitu untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, *job stress*, dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 60 Responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan *job insecurity*, *job stress* dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*, *job insecurity* dan *job stress* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan iklim organisasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Pihak perusahaan sebaiknya menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif, untuk meminimalisasi timbulnya keinginan untuk keluar pada karyawan.

Kata Kunci: *Turnover intention, job insecurity, job stress, iklim organisasi.*

Abstract: : A company is established with the intention of achieving a certain predetermined goal which in general is survival, evolving, and generating profit. In order to achieve its goals, the company should pay attention and maintain its employees well so that the employees do not have the desire to leave the company (*turnover Intention*) because of the lack of attention from the company. The objective of this research is to know the effect of *job insecurity*, *job stress*, and organizational climate *turnover intention* employees at PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. This research uses an associative approach. The number of samples used was 60 respondents. Data analysis using double linear regression analysis. The results show that *job insecurity*, *job stress* and Organizational Climate simultaneously affect employee turnover intention, *job insecurity* and *job stress* partially does not affects employee turnover intention significantly, and organizational climate partially affects employee turnover intention significantly. The company should create a work situation that is comfortable, safe and conducive, to minimize the emergence of employees desire to leave.

Keywords: *Turnover intention, job insecurity, job stress, organizational climate.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, yang pada umumnya adalah bertahan hidup, berkembang, dan menghasilkan laba. Dalam kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia sebagai faktor penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia adalah pihak yang menggerakkan, mengolah, dan mengelola factor-faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan. Sebuah perusahaan tidak mungkin dapat mencapai tujuannya tanpa kehadiran sumber daya manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan..

Turnover intention haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan berdampak cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (*turnover*) cenderung meningkat, serta faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya *turnover intention*.

Selain faktor *job insecurity*, *job stress* juga dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian, karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan, dan sulit untuk menghindari stres dalam pekerjaan (Parvaiz et al., 2015). Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini, yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan ataupun organisasi.

Ada indikasi lain yang berperan dalam peningkatan tingkat *turnover* karyawan yaitu dari internal perusahaan yang disebut iklim organisasi. Iklim organisasi adalah hasil dari interaksi antar struktur organisasi, sistem, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologis karyawan. Jika iklim dalam organisasi tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur (Kuntjoro, 2002).

Penelitian ini dilakukan di toko pusat dari PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado yang terletak di Jalan Piere Tendean No. 5, Wenang Utara. Berdasarkan data yang di dapat menunjukkan tingkat turnover karyawan selama tiga tahun terakhir mengalami fluktuatif. Persentase tingkat *Turnover* didapatkan dengan rumus *Labour Turnover* cukup tinggi terjadi pada tahun 2017 dimana mencapai angka 2.86% sepuluh orang karyawan keluar dari perusahaan dibanding dengan tahun 2016 dan 2018. Hal ini tentu menjadi masalah untuk perusahaan karena dengan adanya tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi mengakibatkan tidak sebandingnya antara karyawan yang masuk dan yang keluar, yang tentunya akan mengganggu kestabilan perusahaan dan berdampak pada kegiatan operasional dan pelayanan terhadap pelanggan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh:

1. *Job Insecurity*, *Job Stress*, dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado.
2. *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado.
3. *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado.
4. Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Turnover Intention

Bothma dan Roodt (2012) mendefinisikan bahwa *turnover intention* adalah keinginan sadar, terencana, dan dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan organisasi dan sebagai keputusan terakhir dalam *withdrawal cognition*. Indikatornya adalah sebagai berikut: Pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi

Job Insecurity

Green (2003) mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Indikatornya adalah arti pekerjaan itu bagi individu, kemungkinan perubahan negatif dalam pada aspek kerja, arti penting keseluruhan kerja, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja, dan ketidakberdayaan.

Job Stress

Mangkunegara (2013:157) mengemukakan pandangan tentang stres kerja (*job stress*) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Indikatornya adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar-personal, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.

Iklim Organisasi

Wirawan (2007) mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Indikatornya adalah struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dan dukungan.

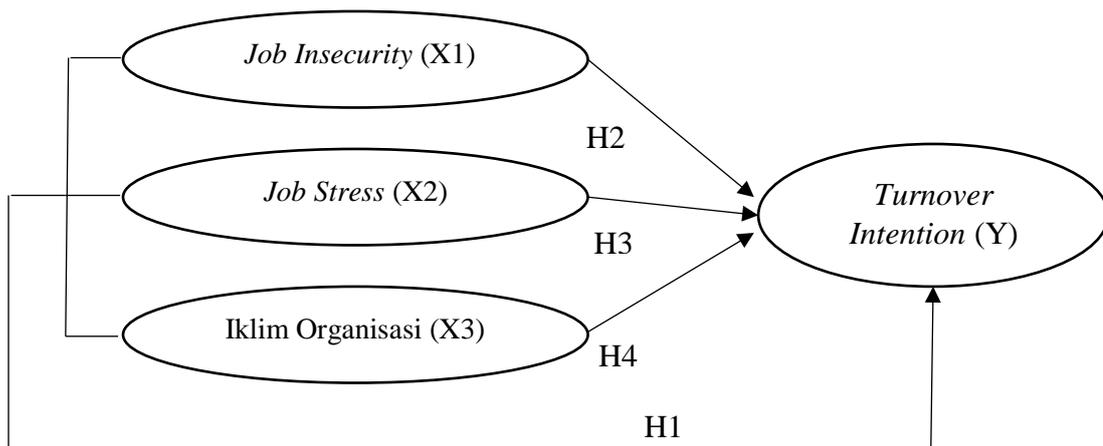
Penelitian Terdahulu

Wicaksono, W. (2016), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *Work-family Conflict* terhadap *Turnover Intention* CV. Batik Indah Rara Djonggrang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity*, *Job Stress* Dan *Work-Family Conflict* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV. Batik Indah Rara Djonggrang.

Watusেকে, J., Tewal, B., dan Uhing, Y. (2019), dalam penelitiannya yang berjudul yang berjudul Analisis Pengaruh Burnout Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada PT. Jumbo Swalayan Manado). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Tadampali, Hadi, dan Salam (2016), dalam penelitiannya yang berjudul yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Sulselbar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* secara langsung.

Model Penelitian



Hipotesis

- H1 : *Job Insecurity, Job Stress, dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention*
- H2 : *Job Insecurity secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.*
- H3 : *Job Stress secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.*
- H4 : *Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap Turnover Intention.*

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian asosiatif atau hubungan. Sugiyono (2014:61) menyatakan pendekatan penelitian asosiatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado, pada bulan September sampai Desember 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan dan karyawan di toko pusat PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. dengan jumlah karyawan sebanyak 150 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Banyaknya sampel yang digunakan adalah sebanyak 60 responden

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas (*reliability test*), Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji T dan Uji F.

Teknik Analisis Data

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen dengan variabel independen dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan software program SPSS. Dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

Keterangan:

Y	= <i>Turnover Intention</i>
X1	= <i>Job Insecurity</i>
X2	= <i>Job Stress</i>
X3	= <i>Iklim Organisasi</i>
a	= <i>Konstanta</i>
b	= <i>Koefisien Regresi</i>
E	= <i>Kemungkinan Error</i>

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Statement Items	Validitas			Reability	
		r Hitung	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
<i>Job Insecurity</i> (X1)	X1.1	0,513	0,000	Valid	0,802	Reliabel
	X1.2	0,711	0,000	Valid		
	X1.3	0,526	0,000	Valid		
	X1.4	0,566	0,000	Valid		
	X1.5	0,523	0,000	Valid		
	X1.6	0,725	0,000	Valid		
	X1.7	0,548	0,000	Valid		
	X1.8	0,579	0,000	Valid		
	X1.9	0,654	0,000	Valid		
	X1.10	0,700	0,000	Valid		
<i>Job Stress</i> (X2)	X2.1	0,449	0,000	Valid	0,630	Reliabel
	X2.2	0,568	0,000	Valid		
	X2.3	0,633	0,000	Valid		
	X2.4	0,503	0,000	Valid		
	X2.5	0,410	0,000	Valid		
	X2.6	0,352	0,006	Valid		
	X2.7	0,468	0,000	Valid		
	X2.8	0,592	0,000	Valid		
	X2.9	0,567	0,000	Valid		
<i>Iklim Organisasi</i> (X3)	X3.1	0,529	0,000	Valid	0,666	Reliabel
	X3.2	0,612	0,000	Valid		
	X3.3	0,477	0,000	Valid		
	X3.4	0,562	0,000	Valid		
	X3.5	0,350	0,006	Valid		
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y.1	0,629	0,000	Valid	0,777	Reliabel
	Y.2	0,689	0,000	Valid		
	Y.3	0,826	0,000	Valid		
	Y.4	0,724	0,000	Valid		
	Y.5	0,782	0,000	Valid		

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2019.

Berdasarkan tabel 1 menjelaskan bahwa dari 4 variabel, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliabel karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan nilai *cronbach alpha* yang lebih dari 0.600.

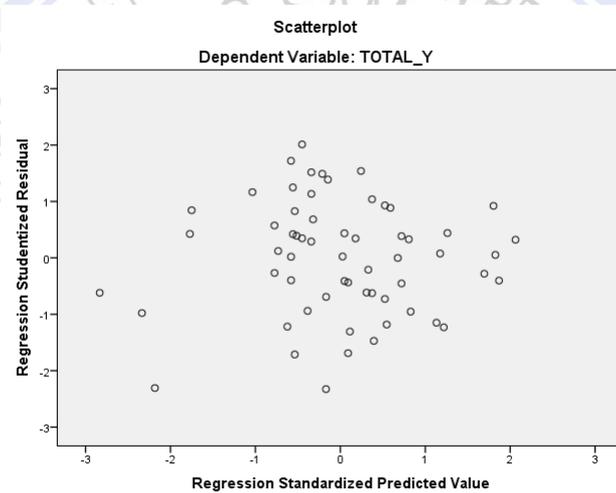
Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinearitas****Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

		<i>Coefficients^a</i>	
		<i>Collinearity Statistics</i>	
<i>Model</i>		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	<i>Job Insecurity</i>	.610	1.639
	<i>Job Stress</i>	.587	1.705
	<i>Iklim Organisasi</i>	.948	1.055

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2019.

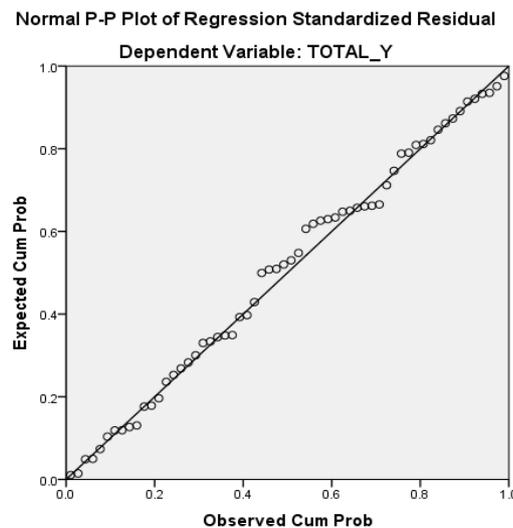
Tabel 2 menjelaskan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance*-nya > 0.1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1
Grafik Scatterplot
(Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2019)

Gambar 1, menunjukkan bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kepuasan Konsumen (Y).

Uji Normalitas



Gambar 2
Grafik Normal P-P Plot Regression Standarized Residual
 (Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2019)

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Linier Berganda

Tabel 3 Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	14.891	3.906	
	Job Insecurity	.106	.077	.194
	Job Stress	.177	.111	.229
	Iklim Organisasi	-.566	.183	-.350

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2019.

Persamaan regresi $Y = 14.891 + 0.106 X_1 + 0.177 X_2 - 0.566 X_3$, dari persamaan linier berganda tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar 14.891. Artinya *Job Insecurity*, *Job Stress*, dan Iklim Organisasi bernilai nol maka besarnya rata-rata *Turnover Intention* akan bernilai 14.891 satuan. Koefisien regresi untuk variabel bebas *Job Insecurity* dan *Job Stress* masing-masing bernilai positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan *Turnover Intention*. Sedangkan Iklim Organisasi bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan dengan *Turnover Intention*.

Pengujian Hipotesis**Uji Simultan (Uji F)****Tabel 4 Uji Hipotesis Secara Simutan (Uji F)**

ANOVA ^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	156.950	3	52.317	8.760	.000 ^b
	<i>Residual</i>	334.450	56	5.972		
	<i>Total</i>	491.400	59			

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

b. *Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Job Insecurity, Job Stress*

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2019.

Tabel 4 menjelaskan bahwa hasil analisis menghasilkan nilai Fhitung sebesar 8.760 sementara Ftabel sebesar 2.77 ini berarti nilai Fhitung > Ftabel, Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel *Job Insecurity*, *Job Stress* dan Iklim Organisasi secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*.

Uji Parsial (Uji t)**Tabel 5 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	3.813	.000
	<i>Job Insecurity</i>	1.373	.175
	<i>Job Stress</i>	1.589	.118
	<i>Iklim Organisasi</i>	-3.089	.003

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2019.

Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar $n - k$ ($60 - 4 = 56$) diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,003. Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Untuk variabel *Job Insecurity* diperoleh angka thitung 1.373 < ttabel sebesar 2.003 dan taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.175 dengan demikian H_2 ditolak, artinya ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan.
2. Untuk variabel *Job Stress* diperoleh angka thitung 1.589 < ttabel sebesar 2.003 dan taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.118, dengan demikian maka H_3 ditolak, artinya ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* Karyawan.
3. Untuk variabel Iklim Organisasi diperoleh angka thitung -3.089 < ttabel sebesar 2.003 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.003 dengan demikian H_4 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan dari Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Tabel 6 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)*Model Summary^b*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.565 ^a	.319	.283	2.444

a. *Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Job Insecurity, Job Stress*

b. *Dependent Variable: Turnover Intention*

Berdasarkan Tabel 6, maka dapat diketahui nilai R² yang dihasilkan sebesar 0.319 atau 31.9%. Angka ini menjelaskan bahwa *Turnover Intention* Karyawan di Golden Pasar Swalayan dipengaruhi oleh faktor *Job Insecurity* (X1), *Job Stress* (X2) dan Iklim Organisasi (X3) sebanyak 31.9%, sedangkan sisanya 68.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Nassrulloh, Ambarwati, dan Mursidi (2018) yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan hasil dari Azis (2017) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Stress* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Putri dan Prayitno (2016) , yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan hasil dari Azis (2017) bahwa *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Dewi, Marnis, dan Restu (2017) yang menyatakan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan didukung juga oleh penelitian Tadampali, Hadi, dan Salam (2016) yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *Job Insecurity, Job Stress* dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado.
2. *Job Insecurity* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado.
3. *Job Stress* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado.
4. Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado.

Saran

1. Pihak perusahaan sebaiknya menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif, untuk meminimalisasi timbulnya ancaman dalam pekerjaan.
2. Perusahaan harus mampu mengatur waktu dengan baik dan memberikan target yang relevan agar karyawan tidak merasa terbebani dengan berbagai pekerjaan yang diberikan. Dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dan akan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan sehingga tingkat *Turnover Intention* sedikit demi sedikit dapat berkurang.
3. Perusahaan dapat lebih menghidupkan semangat kerja dan keeratan karyawan dengan mengadakan liburan bersama agar karyawan tidak merasa jenuh dengan lingkungan kerja yang monoton.

DAFTAR PUSTAKA

- Azis, H. (2017). Pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention* pada PT. Mandala Multifinance Cabang Gowa. *Undergraduate (SI) thesis*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/12029/> Diakses 16 Maret 2019..
- Bothma, F. C., dan Roodt, G. (2012). *Work-Based Identity and Work Engagement as Potential Antecedents of Task Performance and Turnover Intention : Unravelling A Complex Relationship*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38, pp: 1-17. https://www.researchgate.net/publication/317451972_Work-based_identity_and_work_engagement_as_potential_antecedents_of_task_performance_and_turnover_intention_unravelling_a_complex_relationship Diakses 26 Maret 2019.
- Dewi, R., Marnis, dan Restu (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions* dan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Panca Surya Agrindo (PSA) Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, Vol. 4, No. 1 <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/12407/0>. Diakses 18 Maret 2019.
- Green, F. (2003). *The Rise And Decline Of Job Insecurity. Paper To Be Presented At The Esrc Seminar "Work Life And Time In The New Economy"*, Manchester University. *Department Of Economics Discussion Paper*, University Of Kent, No. 03,05. https://www.researchgate.net/publication/23693298_The_Rise_and_Decline_of_Job_Insecurity. Diakses 27 Maret 2019.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuntjoro, H. Z. S. (2002). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: <http://www.epsikologi.com/masalah/250702.html>. Diakses tanggal 26 Maret 2019
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nassrulloh., Ambarwati, T., dan Mursidi. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Keramik Di Mojosari. Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 7 No. 2 Juni 2018. http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/1561 Diakses 29 September 2019.
- Parvaiz., Laiba., Saba, B., Ambar, K., dan Yasir, A. F. (2015). *Impact of Stressors (Role conflict, Role overload, Leadership Support and Organizational Politics) on Job Stress and its subsequent impact on Turnover Intention*. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(10), pp: 52-63. <https://issuu.com/invention.journals/docs/g0401052063>. Diakses 26 Maret 2019.
- Putri, Y. K., dan Prayitno, A. (2016). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention (Studi pada RS. Islam Surakarta). Semarang. *UDiNus Repository*. <http://eprints.dinus.ac.id/18113/> Diakses 28 September 2019

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*. ALFABETA, Bandung.
- Tadampali, A. C. T., Hadi, A., dan Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Sulselbar. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*, Vol. 6, No. 2 Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar. <http://ojs.unm.ac.id/index.php/iap/article/view/2479> Diakses 17 Maret 2019.
- Watuseke, J., Tewel, B., dan Uhing, Y. (2019). Analisis Pengaruh *Burnout* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada PT. Jumbo Swalayan Manado). *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.2 April 2019, Hal. 1961 – 1970. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23635>. Diakses 22 Mei 2019.
- Wicaksono, W., (2016). Pengaruh *Job insecurity, Job stress* dan *Work family conflict* terhadap *Turnover Intention* CV. Batik Indah Rara Djonggrang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta *jurnal publikasi*. 11:25. <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/9196/k.%20NASKAH%20PUBLIKASI.pdf?sequence=12&isAllowed=y> . Diakses 23 Maret 2019
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.

