

**PENGARUH STRES KERJA, KETIDAKAMANAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. TRIMIX PERKASA BITUNG**

*THE IMPACT OF WORK STRESS, WORK INSECURITY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO TURNOVER INTENTION AT PT. TRIMIX PERKASA BITUNG*

Oleh:

**Widya Fildra Rori**<sup>1</sup>

**Adolfina**<sup>2</sup>

**Merinda H. Ch. Pandowo**<sup>3</sup>

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup> [widyarori091198@gmail.com](mailto:widyarori091198@gmail.com)

<sup>2</sup> [adolfinapp@unsrat.ac.id](mailto:adolfinapp@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup> [merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** *Turnover intention* berpotensi mengurangi produktivitas kerja karyawan dan mempengaruhi pencapaian perusahaan dan dipengaruhi oleh stres kerja, ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Trimix Perkasa Bitung. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja dan ketidakamanan kerja secara positif berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Trimix Perkasa Bitung dan hanya komitmen organisasi yang berpengaruh negatif. Manajemen PT Trimix Perkasa Bitung harus mengurangi stres kerja dan ketidakamanan kerja, mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi dan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawannya.

**Kata Kunci:** *Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention*

**Abstract:** *Turnover intention* potentially reduces employees' work productivity, influence company's achievement and is influenced by work stress, work insecurity and organizational commitment. This research aims to figure out the impact of work stress, work insecurity and organizational commitment of *turnover intention* PT Trimix Perkasa Bitung employees. Data analysis utilizes multiple linear regressions analysis. This research result proves that work stress and work insecurity positively impact *turnover intention* PT Trimix Perkasa Bitung employees and only organizational commitment that have negative influence. PT Trimix Perkasa Bitung management has to reduce work stress and insecurity, maintain and increase organizational commitment and observe other influencing factors of employees' *turnover intention*.

**Keywords:** *Work Stress, Work Insecurity, Organizational Commitment, Turnover Intention*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kondisi stres merupakan salah satu kondisi yang mungkin terjadi ketika seorang individu mengerjakan suatu aktivitas yang sama berulang kali, entah karena sudah tahu seluk beluk aktifitas tersebut atau adanya masalah dalam menjalankannya. Karyawan yang berpengalaman pun pasti akan mengalami stres ketika bekerja, baik dikarenakan situasi yang sama setiap hari atau adanya penyesuaian-penyesuaian ketika menyelesaikan pekerjaan.

Dalam bekerja, keamanan kerja merupakan salah satu hal mendasar yang diinginkan oleh setiap karyawan. Akan tetapi, selalu ada kemungkinan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan oleh seseorang ketika bekerja dan dapat menyebabkan individu tersebut menjadi cedera atau bahkan sampai meninggal dunia, baik yang bekerja di dalam kantor, di dalam pabrik atau di lapangan.

Komitmen organisasi penting dalam menjamin setiap karyawan di suatu perusahaan tetap bekerja secara total dan pihak pimpinan dan manajemen terkait tetap maksimal dalam mengelola sumber daya perusahaan. Namun, komitmen organisasi yang kuat dari setiap karyawan biasanya berdampak negatif terhadap kecenderungan individu tersebut dalam menyikapi sikap untuk tetap bertahan di perusahaan itu atau pindah bekerja.

Ketahanan dalam menyikapi stres kerja dan ketidakamanan kerja dan pelaksanaan komitmen organisasi secara total dari para karyawan dan diawasi oleh pihak manajemen berperan penting dalam terjadinya *turnover intention* di suatu perusahaan. Tingkah laku dari semua karyawan yang tetap fokus ketika bekerja akan menjaga kinerja kerja mereka dan mencegah masing-masing karyawan untuk setidaknya berpikir pindah bekerja di tempat lain.

Penelitian ini membahas dampak penting ketiga aspek ini terhadap *turnover intention* para karyawan di PT Trimix Perkasa Bitung.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* PT Trimix Perkasa Bitung.
2. Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention* PT Trimix Perkasa Bitung.
3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* PT Trimix Perkasa Bitung.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Turnover Intention*

*Turnover Intention* sebagai derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Darma, 2013).

### Indikator-Indikator *Turnover Intention*

Tiga dimensi *Turnover Intention* adalah : Memikirkan untuk keluar, Pencarian alternatif pekerjaan dan Niat untuk keluar (Tika Nur Haimah et. Al, 2016).

### Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2004).

### Indikator-Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator Stres Kerja adalah : Tuntutan atau tekanan dari atasan, Ketegangan dan kesalahan, Menurunnya tingkat interpersonal, Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan, Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan, Jumlah pekerjaan yang berlebihan dan Tingkat kesulitan pekerjaan (Margiati, 1999).

### **Ketidakamanan Kerja**

Ketidakamanan kerja adalah kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja (Hanafiah, 2014).

### **Indikator-Indikator Ketidakamanan Kerja**

Ketidakamanan Kerja dibagi kedalam lima indikator, yaitu : Arti pekerjaan itu bagi individu, Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu, Ketidakberdayaan yang dirasakan individu dan Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya (Nugraha, 2010).

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Kreitner dan Kinicki, 2014).

### **Indikator-Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator-indikator Komitmen Organisasi adalah : Kemauan karyawan, Kesetiaan karyawan dan Kebanggaan karyawan (Sopiah, 2008).

### **Hubungan Antar Variabel**

#### **Hubungan Antar Stres Kerja dengan *Turnover Intention***

Subekti (2019), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di UD. Cipta Karya Abadi Trenggalek, bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention* dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel *intervening* di UD. Cipta Karya Abadi Trenggalek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan UD. Cipta Karya Abadi Trenggalek. Karakteristik pekerjaan dimana karyawan bekerja pada suhu ruangan yang tinggi dan rendahnya kualitas udara memicu timbulnya stres. Ditambah dengan masalah pribadi dalam diri karyawan menjadi faktor adanya stres kerja dalam diri karyawan saat bekerja.

Hakim (2016), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta), bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kesempatan promosi terhadap *Turnover Intention* karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta. Stres kerja didominasi oleh indikator peran yang berlebihan. Pembagian tugas yang berimbang antar karyawan di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta, diyakini dapat mengurangi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, sehingga dalam hal ini karyawan akan mengurangi niat untuk meninggalkan perusahaan.

H<sub>1</sub>: Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* PT Trimix Perkasa Bitung.

#### **Hubungan Antar Ketidakamanan Kerja dengan *Turnover Intention***

Rohman (2018), dalam penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening* di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah, bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan *job insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Faktor merasa dalam tekanan saat bekerja menjadi pemicu paling tinggi yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Manajemen sebaiknya menjamin karyawan agar tidak merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam perusahaan jika mereka bekerja dengan baik.

Ni Made Widyasari, I Gusti Ayu Manuati Dewi dan Made Subudi (2017), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan

Besakih Beach Hotel Denpasar, bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan *Turnover Intention* karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. Organisasi harus lebih memperhatikan tingkat keamanan dalam bekerja terutama dengan menghargai kerja keras karyawan seperti memperhatikan suasana kerja yang nyaman sehingga dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

H<sub>2</sub>: Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* PT Trimix Perkasa Bitung.

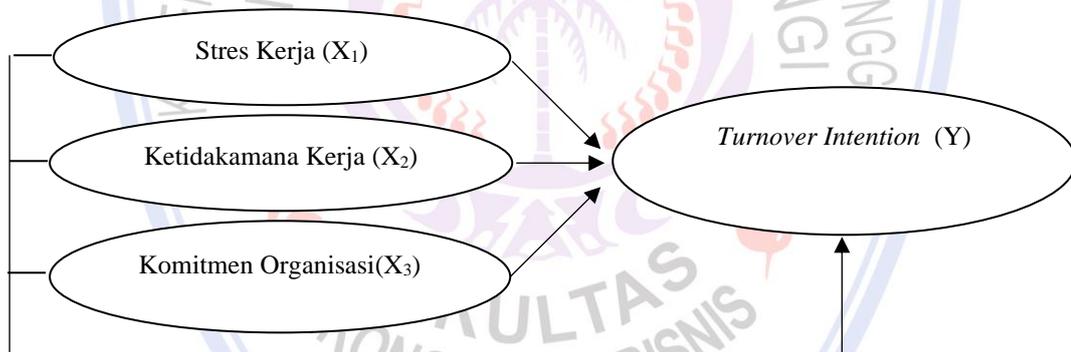
### Hubungan Antar Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention*

Yulianti, Selamat Riadi dan Heksarini (2019), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Keadilan Sistem Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan, bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan sistem kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan Hypermart Plaza Mulia Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Hypermart Plaza Mulia Samarinda. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin rendah *turnover intention* karyawan pada Hypermart Plaza Mulia.

Satwari, Al Musadieq dan Afrianty (2016), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang), bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention* karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang. Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang meskipun memiliki komitmen afektif yang tinggi tetap memiliki kemungkinan untuk berpindah pekerjaan apabila ada kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang bisa memberikan gaji yang lebih besar.

H<sub>3</sub>: Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* PT Trimix Perkasa Bitung.

### Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data Hasil Proses

## METODOLOGI PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam studi ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan ada pula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal (Subana dan Sudrajat, 2005). Dalam penelitian ini, hubungan antara Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention* PT. Trimix Perkasa Bitung, baik secara parsial maupun secara simultan.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi

populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain (Sugiyono, 2013). Populasi yang dianalisa dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Trimix Perkasa Bitung.

Sampel adalah sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sujarweni, 2015). Sampel penelitian ini adalah sebanyak 30 karyawan PT. Trimix Perkasa Bitung. Untuk mendapatkan sampel yang diperlukan, metode *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh.

### Metode Pengumpulan Data

Dalam usaha mendapatkan data sebagai bahan untuk keperluan analisis data dan pembahasan, telah digunakan penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang langsung dilakukan pada organisasi/objek yang bersangkutan, dengan teknik daftar pertanyaan/angket (Nasution, 2012).

### Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dalam hal ini dengan melakukan survei lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original lewat pembagian kuesioner, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, jangka waktu bekerja dan gaji.

### Skala Instrumen Penelitian

Dalam operasionalisasi semua variabel di ukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan atau pernyataan tipe likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pengukuran variable dengan Skala Likert sebagai berikut: Sangat tidak setuju (skor 1), Tidak setuju (skor 2), Ragu-ragu (skor 3), Setuju (skor 4) dan Sangat Setuju (skor 5) (Sugiyono, 2013).

### Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

#### Validitas Instrumen Penelitian

Hasil penelitian dikatakan valid apabila kesamaan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur (Sugiyono, 2013). Dalam mencari nilai validitas dari semua item, kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total item-item dari variabel tersebut. Item-item tersebut jika korelasinya sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi apabila nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2013).

#### Realibilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0,60 (Priyatno, 2009).

### Teknik Analisis Data

#### Analisa Regresi Berganda

Untuk mencapai tujuan penelitian maka digunakan metode analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda dilakukan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya) jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Ghozali, 2005, dalam Sugiyono, 2007).

Formula yang digunakan adalah.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :  
 Y = *Turnover Intention* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung  
 X<sub>1</sub> = Stres Kerja  
 X<sub>2</sub> = Ketidakamanan Kerja

$X_3$	= Komitmen Organisasi
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi untuk Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi
$\epsilon$	= <i>Error Term</i>

### Asumsi Klasik

Sebelum penggunaan analisis regresi berganda ini, harus dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik, meliputi:

#### Asumsi klasik heteroskedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan *uji-rank Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*) (Gujarati, 2012).

#### Asumsi klasik multikolinearitas

mencatat bahwa uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel indepen (Ghozali, 2013).

#### Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. (Ghozali, 2005).

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analisis of Variance*) digunakan untuk melakukan uji signifikan simultan (Ghozali, 2005, dalam Kuncoro, 2011).

#### Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2011).

Uji t yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas/penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara untuk melakukan uji t ada dua yaitu dengan melihat tingkat signifikansi dan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen digunakan tingkat signifikansi 0,05. Sedangkan untuk membandingkan nilai statistik t dengan tingkat kritis menurut tabel digunakan dengan ketentuan bahwa apabila nilai statistik t hitung lebih tinggi dibandingkan nilai tabel maka menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa satu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2005).

### Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2011).

Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2005).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## Hasil Penelitian

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* terendah untuk  $X_1$  pada  $X_{1,7}$  sebesar 0,412; untuk  $X_2$  pada  $X_{2,3}$  sebesar 0,778; untuk  $X_3$  pada  $X_{3,1}$  sebesar 0,452; dan Y pada  $Y_{1,1}$  sebesar 0,412. Hal ini berarti semua item variabel di atas 0,30, sehingga dinyatakan valid.

Hasil *Reliability Statistics* menunjukkan bahwa nilai Koefisien *Cronbach Alpha* masing-masing variabel  $X_1 = 0,976$ ,  $X_2 = 0,994$ ,  $X_3 = 0,975$ , dan  $Y = 0,976$  berada diatas nilai minimal  $r$  test = 0,600, dengan demikian disimpulkan bahwa kuesioner tersebut secara keseluruhan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.785	3	6.262	407.083	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.400	26	.015		
	Total	19.185	29			

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi, Ketidakamanan\_Kerja, Stres\_Kerja

b. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Sumber: Hasil olahan data 2021

Hasil Perhitungan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai hitung F sebesar 407,083 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk masuk kriteria fit (cocok), Artinya Stres Kerja ( $X_1$ ), Ketidakamanan Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ), merupakan *predictor* yang baik terhadap *Turnover Intention* (Y).

Tabel 2. Hasil Regresi Berganda dan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-.419	.124		-3.379	.002
	Stres_Kerja	.994	.254	.886	3.918	.001
	Ketidakamanan_Kerja	.281	.087	.263	3.230	.003
	Komitmen_Organisasi	-.149	.292	-.137	-.511	.014

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Sumber: Hasil olahan data 2021

Berdasarkan Berdasarkan Tabel 2 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,419 + 0,994 X_1 + 0,281 X_2 - 0,149 X_3 + e$$

dan dapat dinformasikan bahwa :

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar 3,918 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,69726 dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Stres Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung (Y).
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Ketidakamanan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,230 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,69726 dengan tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$  hingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Ketidakamanan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung (Y).
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) sebesar -0,511 < nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,69726 dengan tingkat signifikan  $0,014 < 0,05$  hingga  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung (Y).

**Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 <sup>a</sup>	.979	.977	.12402

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi, Ketidakamanan\_Kerja, Stres\_Kerja

Sumber: Hasil olahan data 2021

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,990 pada Tabel 3 menunjukkan bahwa hubungan Stres Kerja ( $X_1$ ), Ketidakamanan Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ), terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung (Y), mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 97,6%.

Hasil Koefisien Determinasi atau R square ( $R^2$ ) pada Tabel 3 adalah 0,979 yang menunjukkan 97,9% variasi *Turnover Intention* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari Stres Kerja ( $X_1$ ), Ketidakamanan Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ).

## Pembahasan

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung. Hasil ini didukung oleh penelitian K. Ayu Budiastiti Purnama Dewi dan I Made Artha Wibawa (2016) yang menyatakan stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar.

Hasil penelitian Desak Putu Kutha Widyastuti (2018) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan di antara stres kerja terhadap *Turnover Intention* auditor junior dan senior di perusahaan-perusahaan akuntansi di Indonesia.

### Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung. Hasil ini didukung oleh penelitian Nurfauzan dan Halilah (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sandy Globalindo.

Hasil penelitian Arwot Fiona (2019) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan di antara ketidakamanan kerja terhadap *Turnover Intention* para pegawai Caritas, satu organisasi nirlaba dan pemerintah lokal Pader.

### Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung. Hasil ini didukung oleh penelitian Agnesya (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Bank Muamalat Kantor Cabang Surakarta.

Hasil penelitian Silaban dan Rahmat Syah (2018) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif di antara komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* para pegawai Ciputra Hospital CitraGarden City Jakarta Barat.

## PENUTUP

### Kesimpulan-kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung.
2. Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung.

**Saran-saran yang dapat diberikan adalah:**

1. Pihak manajemen dari PT. Trimix Perkasa Bitung harus mempertahankan dan meningkatkan stres kerja, ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi di perusahaan ini.
2. Pihak manajemen dari PT. Trimix Perkasa Bitung harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat *Turnover Intention*.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agnesya, R. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Surakarta). *Skripsi*. Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/5654/1/Skripsi%20Resa.pdf>, diakses hari Sabtu, Tanggal 19 Desember 2020.
- Arwot Fiona. (2019). Job Insecurity, Deviant Workplace Behaviors And Turnover Intentions Among Employees Of Caritas Organization. *Dissertation*. The school of Psychology, Bachelor of Industrial and Organizational Psychology of Makerere University. <http://dissertations.mak.ac.ug/bitstream/handle/20.500.12281/6556/ARWOT-CHUSS-BIOP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, diakses hari Sabtu, Tanggal 19 Desember 2020.
- Desak Putu Kutha Widyastuti. (2018). Work Stress, Multiple Foci Of Commitment And Turnover Intention: Unpacking The Job-Demands Resources Model. Master's *Thesis*, Strategic Human Resources and Leadership, Nijmegen School of Management, Radboud University. [https://theses.uibn.ru.nl/bitstream/handle/123456789/6816/Desak%2C Putu Kutha Widyastuti 1.pdf?sequence=1](https://theses.uibn.ru.nl/bitstream/handle/123456789/6816/Desak%2C%20Putu%20Kutha%20Widyastuti%201.pdf?sequence=1), diakses hari Sabtu, Tanggal 19 Desember 2020.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- \_\_\_\_\_, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, M. L. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta). *Skripsi*. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. <https://core.ac.uk/download/pdf/78031579.pdf>, diakses hari Sabtu, Tanggal 17 Oktober 2020.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) pada Karyawan PT Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *eJournal Psikologi*, 2014, 1 (3): 303-312.
- K. Ayu Budiastiti Purnama Dewi dan I Made Artha Wibawa. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 6, 2016: 3560-3588, ISSN : 2302-8912. <https://media.neliti.com/media/publications/254858-pengaruh-stres-kerja-pada-turnover-inten-13d8b1dd.pdf>, diakses hari Rabu, Tanggal 16 Desember 2020.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN.
- Margiati, L. (1999). Stres Kerja. : Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Nasution, S. (2012). *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ni Made Widyasari, I Gusti Ayu Manuati Dewi dan Made Subudi. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.5 (2017): 2103-2132, ISSN : 2337-3067. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEWjh8sK7iLvsAhV76nMBHWOVABwQFjAFegQICxAC&url=http%3A%2F%2Ffojs.unud.ac.id%2Findex.php%2FEEEB%2Farticle%2Fdownload%2F28493%2F18689&usg=AOvVawIajjM7KVdoPp5g4hQL6KKb>, diakses hari Sabtu, Tanggal 17 Oktober 2020.
- Nugraha, A. (2010). Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/23264/1/Skripsi.PDF>. diakses hari Sabtu, Tanggal 17 Oktober 2020.
- Nur Halimah, T., Azis Fathoni dan Minarsih, M. M. (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 , Maret 2016.
- Nurfauzan, M. I., dan Ii Halilah. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Vol. 3, No. 1, April 2017 98, ISSN 2460-8211. <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/an/article/view/550/1083>, diakses hari Jumat, Tanggal 18 Desember 2020.
- Priyatno, Dwi. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rohman, M. L. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening* di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. <https://dspace.uin.ac.id/bitstream/handle/123456789/7816/SKRIPSI%20Muhammad%20Latifur%20Rohman.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, diakses hari Sabtu, Tanggal 10 Oktober 2020.
- Satwari, T., Al Musadieq, M., dan Tri Wulida Afrianty. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 40 No. 2 November 2016, [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id). <https://media.neliti.com/media/publications/87596-ID-pengaruh-komitmen-organisasional-terhada.pdf>, diakses hari Jumat, Tanggal 16 Oktober 2020.
- Silaban, N., and Tantri Yanuar Rahmat Syah. (2018). The Influence Of Compensation And Organizational Commitment On Employees' Turnover Intention. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Volume 20, Issue 3. Ver. I (March. 2018), PP 01-06 e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668, [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org), DOI: 10.9790/487X-2003010106. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEWjV4\\_2CltrtAhVQbn0KHabaBc8QFjALegQIIBAC&url=https%3A%2F%2Fosf.io%2Fjs9pb%2Fdownload&usg=AOvVawI7VkuCtpUek-PbmgZh8ZfV](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEWjV4_2CltrtAhVQbn0KHabaBc8QFjALegQIIBAC&url=https%3A%2F%2Fosf.io%2Fjs9pb%2Fdownload&usg=AOvVawI7VkuCtpUek-PbmgZh8ZfV), diakses hari Sabtu, Tanggal 19 Desember 2020.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Subana, M., dan Sudrajat. (2005). *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Subekti, Y. Y. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel *Intervening* Di UD. Cipta Karya Abadi Trenggalek. *Skripsi*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri (UIN), Maulana Malik Ibrahim, Malang. <http://etheses.uin-malang.ac.id/14686/1/14510089.pdf>, diakses hari Kamis, Tanggal 1 Oktober 2020.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Yulianti,, Sukisno Selamat Riadi dan Ariesta Heksarini. (2019). Pengaruh Keadilan Sistem Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN 11* (1) 2019, 1-8, <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>, ISSN Print: 0285-6911  
ISSN Online: 2528-1518.  
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=31&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwia1MzNk4DpAhXXV30KHcnKBNA4HhAWMAB6BAGBEAE&url=http%3A%2F%2Fjournal.feb.unmul.ac.id%2Findex.php%2FJURNALMANAJEMEN%2Farticle%2Fdownload%2F3272%2Fpdf&usg=AOvVaw2PUSycKeYIDgSImvV6O3Xl>, diakses hari Jumat, Tanggal 16 Oktober 2020.

