

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, *JOB STRESS*, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT HASJRAT ABADI MANADO*****THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY, JOB STRESS AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE TURNOVER AT PT HASJRAT ABADI MANADO***

Oleh:  
**Gladis Tuju<sup>1</sup>**  
**Christoffel Kojo<sup>2</sup>**  
**Rita Taroreh<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

gladistuju@gmail.com<sup>1</sup>  
christoffelkojo@gmail.com<sup>2</sup>  
ritataroreh@gmail.com<sup>3</sup>

**Abstrak:** *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain di organisasi yang berbeda. *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 buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM. Dengan demikian jelas bahwa turnover akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif survey terhadap 43 orang karyawan yang ada di PT Hasjrat Abadi Manado yang semuanya sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan *job insecurity*, *job stress* dan iklim organisasi terhadap *turnover intention*, Secara parsial, *Job insecurity* dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *job stress* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hasjrat AbadiManado. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah agar supaya pemimpin PT Hasjrat Abadi dapat meminimalisir hal-hal yang dapat meningkatkan stress kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusifsehingga menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

**Kata Kunci:** *Job insecurity*, *job stress*, iklim organisasi

**Abstract:** Turnover intention is a condition where workers have a conscious intention or tendency to look for another job in a different organization. Turnover intention must be addressed as a phenomenon and human behavior that is important in the life of a company, both from an individual and social point of view, given that the level of desire to change employees will have a negative impact on the organization such as creating instability and uncertainty to the condition of the existing workforce and the high level of employee turnover HR management costs. Thus, it is clear that turnover will have a negative impact on the organization because it creates instability in the condition of the workforce, decreases employee productivity, does not have a conducive working atmosphere and also has an impact on increasing human resource costs. This study uses a quantitative survey approach to 43 employees at PT Hasjrat Abadi Manado, all of which are used as research samples. The results of this study found that simultaneously there was a significant effect of job insecurity, job stress and organizational climate on the turnover intention of PT Hasjrat Abadi Manado. Partially, job insecurity and organizational climate have no significant effect on employee turnover intention of PT Hasjrat Abadi Manado. Meanwhile, job stress has a significant effect on employee turnover intention of PT Hasjrat Abadi Manado. Suggestions that can be given in this study are so that the leaders of PT Hasjrat Abadi can minimize things that can increase work stress in order to create a conducive work environment so as to reduce employee intentions to leave the company.

**Keywords :** *Job insecurity*, *job stress*, *organizational climate*, *organizationalclimate*

## 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* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). Dalam jangka pendek *job insecurity* berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensipindah kerja (*turnover*).

Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini, yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan atau pun organisasi. Iklim organisasi adalah hasil dari interaksi antar struktur organisasi, sistem, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologis karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan umum, Sesuai pengamatan penulis bahwa PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado khususnya di bagian Administrasi Sales nyatanya menghadapi kondisi yang tidak sesuai, dimana mereka harus bekerja untuk fokus pada tujuan perusahaan yaitu memberikan kepuasan kepada pelanggan, sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu di perhatikan oleh perusahaan. Di lima tahun terakhir tingkat turnover pada PT. Hasjrat abadi cukup tinggi dimana dapat dilihat bahwa dari tahun 2017, pegawai yang memutuskan resign dari pekerjaannya di PT. Hasjrat abadi mencapai lebih dari 10 orang dan itu berlanjut sampai sekarang, ditamba lagi tingkat pegawai yang masuk lebih sedikit daripada yang keluar pada 5 tahun elakangan ini.

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress*, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Hasjrat Abadi Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Hasjrat Abadi Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Stress* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Hasjrat Abadi Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Hasjrat Abadi Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan dayafisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan, 2017).

### *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) *Job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, maka karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena

potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutannya serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi. Ashford, Lee, dan Bobko (1989:810) mengembangkan pengukuran dari konsep *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dan menyatakan bahwa indikator *job insecurity* adalah:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu,
2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi
4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu

### **Job Stress**

Pandangan tentang Stres kerja (*job stress*) dikemukakan Mangkunegara (2018) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Indikator Stres Kerja menurut Jin et al (2017) ada 4(empat) yaitu sebagai berikut:

1. Kekhawatiran,
2. Gelisah,
3. Tekanan,
4. Frustrasi.

### **Iklim Organisasi**

Menurut Davis dan Newstrom (2018), iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Menurut Wirawan, (2017) indikator iklim organisasi adalah sebagai berikut:

1. Struktur,
2. Standar
3. Tanggungjawab
4. Penghargaan
5. Dukungan

### **Turnover Intention**

*Turnover Intention* adalah niat untuk berhenti dari pekerjaan yang merupakan perilaku penarikan diri yang diasosiasikan dengan keterasingan pada pekerjaan (Jacobs dan Roodt, 2018). Indikasi terjadinya *turnover intentions* menurut Harnoto (2018) adalah:

1. Absensi yang meningkat
2. Mulai malas bekerja
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
4. Peningkatan protes terhadap atasan
5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

### **Penelitian Terdahulu**

Paat, Tewel, dan Hasan Jan (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Selanjutnya, secara simultan Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan.

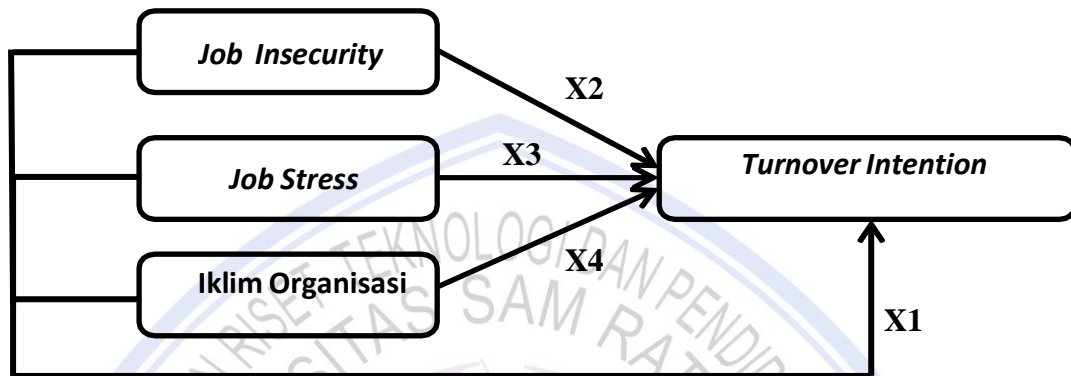
Tulangow, Saerang, dan Rumokoy (2018). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap intensi perputaran karyawan. PT. Wika Realty sebaiknya memperhatikan dan mengatur jumlah pekerjaan yang baik yang mereka berikan kepada karyawan mereka.

Taroreh, Lapian, dan Rumokoy (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja, Persepsi ketersediaan alternatif pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Keinginan berpindah kerja secara simultan, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Keinginan berpindah kerja di PT. Hasjrat Abadi Manado secara parsial, dan Persepsi ketersediaan alternatif kerja berpengaruh signifikan terhadap Keinginan berpindah kerja di PT. Hasjrat Abadi Manado sebagian.

### Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga *Job Insecurity*, *Job Stress*, dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.
- H2: Di duga *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.
- H3: Di duga *Job Stress* secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.
- H4: Di duga Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.

### Model Penelitian



Sumber: Kajian Teori (2021)

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif survey.

### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan dan karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado. dengan jumlah karyawan sebanyak 43 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penelitian ini adalah sampling jenuh atau biasa dikenal dengan total sampel. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dan teknik pengambilan sampel ini biasanya digunakan apabila populasi dalam objek yang diteliti kurang dari 50, maka populasi dapat dijadikan sebagai sampel (Gabriella, 2019).

### Data dan Sumber Data

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari responden. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh bukan dari sumber pertama, tetapi merupakan data olahan yang telah ada.

### Teknik Pengumpulan Data

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

### Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1-5, dan kemudian menggunakan analisis statistik dengan program SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji asumsi klasik, dan analisis Regresi Linear Berganda.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya. (Ghozali 2011).

### Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variable dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

### Pengujian Hipotesis

#### Uji f (Simultan)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan *p value* atau *F* hitung menurut Ghozali (2016: 99) adalah jika *p value* < 0,05 atau *F* hitung  $\geq$  *F* tabel maka  $H_a$  diterima. Sebaliknya, jika *p value*  $\geq$  0,05 atau *F* hitung < *F* tabel maka  $H_a$  ditolak.

#### Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variable independen terhadap variable terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Ghozali 2016 adalah jika *p value* < 0,05 maka  $H_a$  diterima. Sebaliknya, jika *p value* > 0,05 maka  $H_a$  ditolak.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

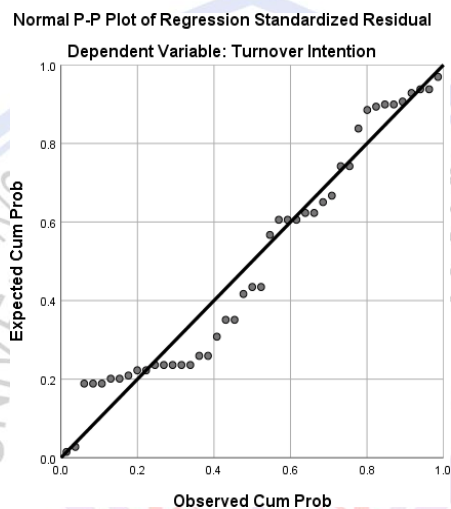
| Variabel                      | Indikator | Korelasi |        | Koefisien      |          |
|-------------------------------|-----------|----------|--------|----------------|----------|
|                               |           | r hitung | Status | Alpha cronbach | status   |
| <i>Job Insecurity</i><br>(X1) | X1.1      | 0.648    | VALID  | 0.734          | RELIABEL |
|                               | X1.2      | 0.656    | VALID  |                |          |
|                               | X1.3      | 0.771    | VALID  |                |          |
|                               | X1.4      | 0.723    | VALID  |                |          |
| <i>Job Stress</i> (X2)        | X2.1      | 0.502    | VALID  | 0.660          | RELIABEL |
|                               | X2.2      | 0.789    | VALID  |                |          |
|                               | X2.3      | 0.848    | VALID  |                |          |
|                               | X2.4      | 0.846    | VALID  |                |          |
|                               | X2.5      | 0.646    | VALID  |                |          |
| Iklim Organisasi<br>(X3)      | X3.1      | 0.718    | VALID  | 0.929          | RELIABEL |
|                               | X3.2      | 0.881    | VALID  |                |          |
|                               | X3.3      | 0.892    | VALID  |                |          |
|                               | X3.4      | 0.832    | VALID  |                |          |
|                               | X3.5      | 0.949    | VALID  |                |          |

|                  | Y.1 | 0.810 | VALID |              |                 |
|------------------|-----|-------|-------|--------------|-----------------|
| <i>Turnover</i>  | Y.2 | 0.858 | VALID |              |                 |
| <i>Intention</i> | Y.3 | 0.779 | VALID | <b>0.911</b> | <b>RELIABEL</b> |
| (Y)              | Y.4 | 0.922 | VALID |              |                 |
|                  | Y.5 | 0.825 | VALID |              |                 |

Sumber: Data Hasil Olahan, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil semua item pernyataan pada variabel job insecurity (X1), job stress (X2), iklim organisasi (X3), dan turnover intention (Y) adalah valid karena memiliki nilai signifikansi  $r$  kurang dari 0,05. Dengan demikian seluruh item dapat digunakan untuk penelitian. Dan terlihat bahwa semua variable memiliki nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,6. Ini berarti semua item adalah reliabel. Dengan demikian keseluruhan pernyataan (kuisisioner) dapat digunakan untuk penelitian.

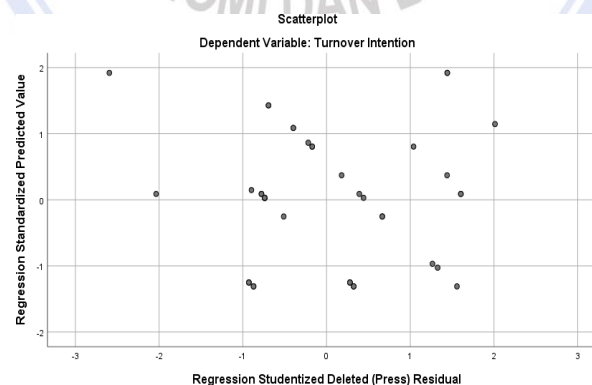
## Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



**Gambar 1. Uji Normalitas**  
Sumber: Output SPSS, 2022

Pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa menunjukkan titik-titik berada disekitar garis diagonal. Hal ini diinterpretasikan bahwa model regresi memiliki data yang terdistribusi normal.

## Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



**Gambar 2. Scatterplot**  
Sumber: Output SPSS, 2022

Gambar 2 menunjukkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas oleh karena titik titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu.

**Uji Asumsi Klasik MultiKolinearitas****Tabel 2. Hasil Uji MultiKolinearitas**

| Variabel                   | Tolerance | VIF   |
|----------------------------|-----------|-------|
| <i>Job Insecurity</i> (X1) | .498      | 2.009 |
| <i>Job Stress</i> (X2)     | .973      | 1.027 |
| Iklim Organisasi (X3)      | .488      | 2.048 |

Sumber: *Output SPSS, 2022*

Pada tabel 2, Menunjukkan bahwa nilai tolerance masing-masingvariable adalah: variable job insecurity (0,498), job stress (0,973), dan iklim organisasi (0,488) menunjukkan nilai lebih dari 0. Sedangkan untuk nilai VIF, variable job insecurity (2,009), job stress (1,027), dan iklim organisasi (2,048) menunjukkan nilai < 5. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak terdeteksi adanya multikolinieritas antar variable.

**Tabel 3. Koefisien Korelasi @ dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .625 <sup>a</sup> | .390     | .343              | .86                        |

Sumber: *Output SPSS, 2022*

Koefisien determinasi dihitung dengan mengalikan nilai R square dengan 100% ( $r^2 \times 100\%$ ). Koefisien determinasi dalam model ini dapat dilihat dalam angka R square yaitu sebesar 0,390 atau sama dengan 39,0%. Angka ini berarti bahwa sebesar 39,0% variasi dari variable terikat turnover intention (Y) dapat dijelaskan oleh variable bebas meliputi job insecurity (X1), job stress (X2), dan iklim organisasi (X3).

**Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)**

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 18.833         | 3  | 6.278       | 8.314 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 29.446         | 39 | .755        |       |                   |
| Total      | 48.279         | 42 |             |       |                   |

Sumber: *Output SPSS, 2022*

Hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa angka F sebesar 8,314 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan job insecurity, job stress dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.

**Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)**

| Variabel                   | T hitung | Sig  |
|----------------------------|----------|------|
| <i>Job Insecurity</i> (X1) | .156     | .877 |
| <i>Job Stress</i> (X2)     | 4.680    | .000 |
| Iklim Organisasi (X3)      | -.786    | .437 |

Sumber: *Output SPSS, 2022*

Hasil uji-t menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi t untuk variable job insecurity (X1) adalah sebesar 0,877 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa job insecurity secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. nilai signifikansi t untuk variabel job stress (X2) adalah sebesar 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa job stress secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel iklim organisasi (X3) adalah sebesar 0,437 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.

**Tabel 6. Koefisien Regresi**

| Model                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)            | 1.297                       | 1.085      |                           | .156  | .877 |
| <i>Job Insecurity</i> | .039                        | .252       | .028                      | 4.680 | .000 |
| <i>Job Stress</i>     | .708                        | .151       | .593                      | -.786 | .437 |
| Iklim Organisasi      | -.229                       | .291       | -.141                     | .156  | .877 |

Sumber: *Output SPSS, 2022*

Berdasarkan hasil penelitian bahwa ringkasan model dapat dilihat besarnya koefisien korelasi ganda (r) dari model hubungan antara job insecurity (X1), job stress (X2), iklim organisasi (X3) dengan turnover intention (Y) adalah sebesar 0,625. Dengan demikian maka pengaruh antara variabel job insecurity (X1), job stress (X2), iklim organisasi (X3) dengan turnover intention (Y) adalah cukup kuat.

## Pembahasan

### Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job insecurity secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wardani et al. (2014) yang menunjukkan bahwa job insecurity yang terdiri dari kondisi pekerjaan, dan konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Demikian juga dengan hasil penelitian dari Qazi et al. (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara job insecurity dan turnover intention, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Karyawan yang mengalami tekanan job insecurity memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya. Sehingga karyawan yang merasa terancam atau tidak aman dalam lingkungan kerja sangat mudah berfikir untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik ditempat lain.

Dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat turnover intention yang tinggi adalah meningkatnya

- :
- Biaya penarikan karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan.
  - Biaya latihan Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
  - Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
  - Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
  - Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
  - Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
  - Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
  - Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan

Oleh karena itu penting untuk mengidentifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk pindah (turnover intention) agar karyawan yang dimiliki perusahaan akan tetap bekerja dan menjadi bagian dari perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

### Pengaruh Job Stress Terhadap Turnover Intention

Job stress adalah rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu dalam bekerja di tempat kerja mereka. Akibat yang paling ekstrim dari stress di tempat kerja adalah kinerja karyawan menjadi nol dan karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, atau menolak bekerja untuk menghindari stres hingga muncullah keinginan untuk keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*).

Stres kerja merupakan hal paling umum yang sering dihadapi oleh banyak karyawan. Menurut Gibson Ivancevich dalam Suciati dkk. (2014) Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Sehingga besar kemungkinan karyawan yang mengalami stress kerja dan tidak dapat menangani kondisi lingkungan kerja yang berubah-ubah memilih untuk keluar dari pekerjaannya walaupun dengan gaji yang cukup tinggi.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Job stress secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2016). Penyebab stress kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor saja, namun stress bisa saja terjadi dari beberapa sebab sekaligus seperti:

- Lingkungan fisik, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan ataupun risiko keamanan.
- Stress karena peran atau tugas, termasuk kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja.
- Penyebab stress antar pribadi (inter-personal stressors). Stressor ini akan semakin bertambah ketika karyawan dibagi dalam divisi-divisi dalam suatu departemen yang dikompertisikan untuk memenangkan target sebagai divisi terbaik dengan reward yang menggiurkan. Perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, dan lain-lainnya memungkinkan munculnya stress.



- d. Organisasi, yaitu stress yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stress yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang masih tinggal. Secara khusus mereka yang masih tinggal mengalami peningkatan beban kerja, peningkatan rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja serta kehilangan rekan kerja. Restrukturisasi, privatisasi, merger, dan bentuk-bentuk lainnya merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stress kerja.

### **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention***

Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Dimana jika iklim organisasi yang tercipta tidak memadai maka akan terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan yang mengakibatkan munculnya intensi untuk meninggalkan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Iklim organisasi secara parsial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari I Gusti Ngurah Pranata dan I Wayan Mudiarta Utama (2019). Persepsi karyawan mengenai iklim organisasi dari suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi tingkat pergantian karyawan. Iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan sehingga bersedia bekerja rela tanpa dipaksa. Iklim organisasi yang baik akan menyebabkan karyawan bersikap loyal kepada perusahaan. iklim organisasi disebut juga suasana organisasi adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai.

Hasil penelitian ini juga mendukung Theory of Reasoned Action yang menyimpulkan bahwa minat/niat berperilaku dan perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor internal individual dan faktor eksternal (lingkungan sosial). Faktor internal individual tercermin dari sikap seseorang, sedangkan faktor eksternal (lingkungan sosial) tercermin dari pengaruh oranglain (norma subyektif) terhadap perilaku atau keputusan yang diambilnya. Sikap yang dimaksud dalam penelitian.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Secara simultan *job insecurity*, job stress dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado
2. *Job insecurity* secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado
3. Job stress secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado
4. Iklim organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa seluruh variable bebas meliputi job insecurity, job stress, dan iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap tingkat turnover intention karyawan. Dari variable-variabel tersebut, job stress merupakan satu-satunya variable yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya tingkat turnover intention. Hal ini berarti bahwa keinginan karyawan yang besar untuk keluar dari perusahaan adalah disebabkan karena tingkat stress kerja yang tinggi. Untuk itu maka saran yang dapat diberikan adalah agar supaya pimpinan PT Hasjrat Abadi Manado dapat meminimalisir hal-hal yang dapat meningkatkan stress kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohevitasi Kelompok Dengan Intensi Turnover Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1(2), 52-58. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2645>. Diakses 20 Februari 2021.

Davis dan Newstrom. (2018). *Perilaku dalam Organisasi, Edisi ketujuh*. Jakarta: Erlangga.

- Greenhalgh dan Rosenblatt (1984). *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*. *Academy Of Management Review*, 9:3, 438-448. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.1984.4279673>. Diakses 5 Maret 2021.
- Harnoto (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jacobs, C., dan Roodt, G. (2018). *A Human Capital Predictive Model for Agent Performance in Contact Centres*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1-19. <https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/940>. Diakses 5 Maret 2021.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paat, G., Tewal, B., dan Hasan Jan, A. B. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja, Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 5, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17568> Diakses 7 Maret 2021.
- Taroreh, G. M., Lapian, J., dan Rumokoy, F. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Persepsi Ketersediaan Pekerjaan Alternatif Pada Keinginan Keluar (Studi Kasus Pada PT. Hasjrat Abadi Manado Tendea). *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.201-210. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19042> Diakses 13 Maret 2021.
- Tulangow, M. J., Saerang, D. P. E., dan Rumokoy, F. S. (2018). *The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Employee Turnover Intention (Case Study at PT. Wika Realty Manado)*. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.2 April 2018, Hal. 474 – 482. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19270> Diakses 14 Maret 2021.
- 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*. <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/9196/k.%20NASKH%20PUBLIKASI> Diakses 14 Maret 2021.
- Wirawan. (2017). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.