

## Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada PT Pura Barutama Divisi Smart Technology Melalui Stres Kerja

Revan Danu Aji<sup>1</sup>, Bayu Kurniawan<sup>2</sup>, Noni Setyorini<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas PGRI Semarang

Alamat: Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kota Semarang

Korespondensi penulis: [revandanu118@gmail.com](mailto:revandanu118@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** *This research is useful to determine the influence of job insecurity and workload on turnover intention through work stress in employees of PT Pura Barutama, Smart Technology division. The primary data in this study was sourced from answers filled in by employees of PT Pura Barutama's Smart Technology division which totaled 176 employees. This study sample used random sampling technique. Data analysis was performed using martPLS 4 software. The results showed that the job insecurity and workload variables affect turnover intention, job insecurity variables and workload affect work stress, while the job insecurity variables do not affect turnover intention. Work stress can mediate the influence of job insecurity and workload affects turnover intention. The results of this study show that there is an influence of variables on job insecurity and workload on turnover intention with work stress as an intervening variable in employees of PT Pura Barutama Smart Technology division.*

**Keywords:** *job insecurity, Workload, turnover intention and work stress*

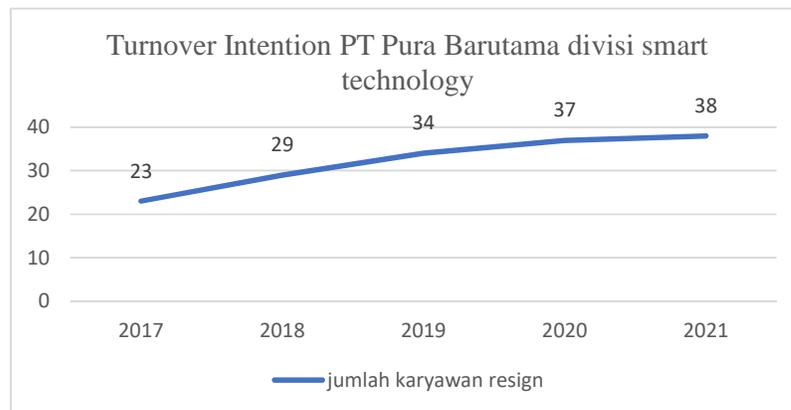
**Abstrak.** Penelitian ini berguna untuk mengetahui adanya pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap turnover intention melalui stres kerja pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari jawaban yang diisi oleh karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology yang berjumlah sebanyak 176 karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software martPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, variabel *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja, sedangkan variabel *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Stres kerja mampu memediasi pengaruh *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel pada *job insecurity* dan beban kerja terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology.

**Kata kunci:** job insecurity, beban kerja, turnover intention dan stres kerja

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki perusahaan. Peran sumber daya manusia di sebuah perusahaan sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. (Ardana, dkk 2012) Menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sebuah perusahaan perlu untuk memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar, pekerja yang dimiliki perusahaan tersebut mempunyai kualifikasi yang baik dan memiliki jiwa loyalitas yang tinggi untuk perusahaan tersebut.

Turnover intention merupakan niat pegawai mengundurkan diri pada suatu organisasi karena ingin mendapatkan pekerjaan yang dianggap lebih baik dari pekerjaannya yang dijalani (Handaru, dkk 2021). Turnover intention merupakan masalah yang sering dialami sebuah perusahaan. Permasalahan turnover ini juga terjadi pada perusahaan besar PT Pura Barutama yang merupakan salah satu industri percetakan terbesar di Indonesia dengan jumlah karyawan mencapai 8500 orang. Permasalahan turnover intention dapat dilihat dari jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan tempat dia bekerja. Berikut merupakan data karyawan yang resign pada PT Pura Barutama dalam lima tahun terakhir.



Grafik 1 Data Karyawan Resign PT Pura Barutama Divisi Smart Technology

Sumber: PT Pura Barutama

Berdasarkan dari grafik 1 menjelaskan jumlah turnover karyawan pada PT Pura Barutama menunjukkan bahwa pada tahun 2017 karyawan yang keluar berjumlah 23, tahun 2018 karyawan yang keluar berjumlah 29, tahun 2019 karyawan yang keluar berjumlah 34, pada tahun 2020 karyawan yang keluar berjumlah 37 dan pada tahun 2021 jumlah karyawan yang keluar 31. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa turnover PT Pura Barutama mengalami kenaikan yang cukup signifikan pada tiap tahunnya

*Job insecurity* adalah perasaan ketidakamanan dan ketidaknyamanan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, ditandai dengan rasa cemas tentang masa depannya di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. *Job insecurity* mempunyai efek jangka panjang dan jangka pendek pada perusahaan dan karyawan (Januartha & Adnyani 2019). Kepuasan keikutsertaan kerja ketertarikan perusahaan dan keyakinan terhadap pemimpin merupakan dampak dari jangka pendek. yang seperti kesehatan fisik, mental dan performa kerja karyawan. Sehingga akan dapat menimbulkan perasaan ketidaknyamanan dan ketidaknyamanan pada seorang karyawan yang mana akan mengakibatkan *turnover intention*. Hal tersebut juga diperkuat dengan adanya penelitian (Yuliani, dkk 2021) dan (Ratnasari & Lestari 2020) menunjukkan bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat terjadinya *turnover intention*.

Selain dipengaruhi oleh *job insecurity*, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh beban kerja karyawan yang terlalu berat. Menurut (Munandar, 2011) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja yang terlalu berat akan membuat karyawan merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaannya, dan akan berdampak pada menurunnya kinerja atau produktifitas karyawan tersebut. Beban kerja yang terlalu berat akan memicu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya yang sekarang atau mencari pekerjaan lain yang dia rasa beban kerjanya lebih ringan dari pekerjaannya yang sekarang (*turnover intention*). Penelitian (Fitriani & Yusiana 2020), (Arifiani, dkk 2019) dan (Ratnasari & Lestari 2020) membuktikan Jika beban kerja mempunyai dampak positif serta signifikan pada *turnover intention* yang berarti semakin banyak pekerjaan diberikan kepada karyawan maka karyawan akan merasa semakin terbebani apabila beban kerja melebihi kemampuan

karyawan tersebut maka akan terjadi stres kerja dan berakibat melakukan *turnover intention*.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan saat karyawan tersebut menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja. Menurut (Handoko 2005) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang. Selain itu beban kerja yang melampaui batas kemampuan karyawan juga dapat memicu stres kerja yang akan berimbas pada intensi karyawan untuk melakukan turnover atau meninggalkan pekerjaannya tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan (Mawadati & Saputra 2020) menyatakan bahwa perihal paling memicu turnover intention adalah stres kerja karena memiliki keterikatan positif, dimana semakin tinggi stres kerja akan berbanding lurus dengan meningkatnya turnover intention.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Turnover Intention**

#### **a. Pengertian *Turnover intention***

Menurut (Harninda, 1999) “Turnover intentions pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.” Pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa turnover intention adalah rasa atau keinginan seorang karyawan untuk berpindah kerja, tetapi hanya sampai pada tahap keinginan saja belum sampai pada tahap realisasi perpindahan tempat kerja.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention***

a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:

- 1) Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan.
- 2) Kesempatan kerja yang semakin banyak.

b. Faktor individual yang terdiri dari:

- 1) Kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin kecil niat seorang karyawan melakukan *turnover intention*.
- 2) Komitmen terhadap lembaga, semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil tingkat *turnover*nya.
- 3) Perilaku mencari lowongan kerja lain.
- 4) Niat untuk tetap tinggal.
- 5) Peningkatan kompetensi atau pelatihan.

- 6) Kemauan bekerja keras. Semakin tinggi kemauan bekerja seorang karyawan maka akan semakin kecil *turnover*nya
- 7) Perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

## **2. Job Insecurity**

### **a) Pengertian Job Insecurity**

Menurut (Rowntree 2005) ketidakamanan kerja atau bisa juga disebut job insecurity merupakan kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seorang akan kehilangan pekerjaannya, kehilangan atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berimbas pada menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

### **b) Aspek -aspek job insecurity**

Aspek-aspek job insecurity menurut (Rowntree 2005) sebagai berikut:

- 1) Ketakutan akan kehilangan pekerjaan
- 2) Rasa cemas dan khawatir karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya.
- 3) Ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat
- 4) Seseorang yang merasa terancam mengenai pekerjaannya akan merasa cemas dan khawatir karena harus kehilangan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang dalam masyarakat.
- 5) Rasa tidak berdaya yaitu ketidakmampuan karyawan dalam mengenai dan mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap keberlangsungan pekerjaannya

## **3. Stres Kerja**

### **a. Pengertian Stres Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2017) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Gejala stres kerja dapat dilihat dari 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. Menurut Ivanko dalam (Hamali, 2018) stres kerja merupakan kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi situasi yang penuh tekanan atau ancaman, dan gejala gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

**c) Faktor-faktor Stres Kerja**

Menurut (Sopiah, 2008) terdapat beberapa penyebab stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu

- Lingkungan fisik
- Stres karena peran dan tugas
- Penyebab stres antarpribadi (*inter personal stressor*)
- Organisasi

**4. Beban Kerja**

**a. Pengertian Beban Kerja**

Menurut (Vanchapo, 2020) beban kerja ialah sebuah proses atau kegiatan yang wajib diselesaikan seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan tugas dan kegiatan tersebut tepat waktu maka hal tersebut belum bisa dikatakan sebagai beban kerja, namun apabila pekerja tidak berhasil menjalankan tugas tersebut tepat waktu maka dapat dikatakan sebagai beban kerja. Sedikit berbeda dari pendapat di atas, (Paramitadewi, 2017) menjelaskan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang wajib dikerjakan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam kurun waktu tertentu..

(Wardati, 2018) mengelompokan beban kerja menjadi 3 kategori yang terdiri dari:

**a. Beban kerja diatas normal**

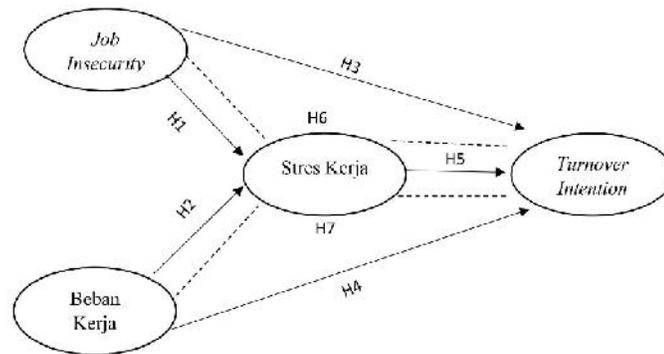
Beban kerja dikatakan diatas normal jika pekerjaan yang diberikan terlalu berat dengan jangka waktu tertentu serta pekerjaan yang diberikan melampaui batas kemampuan seseorang.

**b. Beban kerja normal**

Beban kerja dikatakan normal jika beban kerja tersebut sesuai dengan batas kemampuan seseorang.

**c. Beban kerja dibawah normal**

Beban kerja dikatakan dibawah normal jika beban kerja yang diberikan memiliki lebih banyak waktu untuk menyelesaikannya dibandingkan dengan jumlah pekerjaannya yang lebih sedikit.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

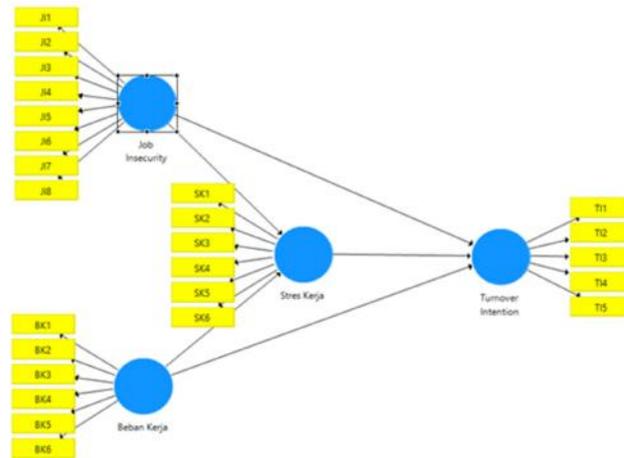
## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan jenis data primer yang bersal dari jawaban responden. Data primer adalah data yang diperoleh dari jawaban responden melalui quisioner yang bagikan kepada responden (Sugiyono, 2018) Data primer dalam penelitian ini bersumber dari jawaban yang diisi oleh karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik random sampling. Adapun patokan pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus slovin 5% dari keseluruhan karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology yang berjumlah 314 karyawan dan dari hasil perhitungan slovin 5% maka diperoleh sampel sejumlah 176 karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Pada tahap evaluasi model pengukuran (*outer model*) perlu adanya pengujian instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Hal ini bertujuan untuk menguji kelayakan dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.



Gambar 2 Hasil Model Pengukuran

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

#### a. Uji Validitas

##### 1) *Convergent Validity (Loading Factor, Average Variance Extracted)*

Pengujian validitas di dalam uji analisis PLS-SEM dilihat dari nilai *outer loading* dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai *outer loading* dapat dikatakan valid apabila nilai *outer loading* lebih besar dari 0,7, sedangkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dapat dikatakan valid apabila nilai AVE lebih besar dari 0,5.

Tabel 1 Outer Loading Pertama

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Beban Kerja	BK1	0.763
	BK2	0.821
	BK3	0.825
	BK4	0.890
	BK5	0.814
	BK6	0.864
<i>Job Insecurity</i>	J11	0.564
	J12	0.760
	J13	0.768
	J14	0.796
	J15	0.844
	J16	0.830
	J17	0.775
	J18	0.729
Stres Kerja	SK1	0.637
	SK2	0.836
	SK3	0.789
	SK4	0.815
	SK5	0.817
	SK6	0.656
<i>Turnover Intention</i>	TI1	0.716
	TI2	0.734
	TI3	0.743
	TI4	0.868
	TI5	0.768

Sumber: Data Primer yang diolah Smart (2022)

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa terdapat nilai *outer loading* indikator yang kurang dari 0,7, yaitu pada J11, SK1 dan SK6. Apabila dalam penelitian ditemui nilai *outer loading* yang memiliki validitasi rendah atau lebih kecil dari 0,7 maka indikator tersebut harus dieliminasi. Hal tersebut guna untuk perbaikan model agar tidak berpengaruh buruk terhadap pengujian selanjutnya. Berikut ini merupakan tabel *outer loading* pengujian kedua.

Tabel 2 Outer Loading Kedua

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Beban Kerja	BK1	0.763
	BK2	0.819
	BK3	0.820
	BK4	0.890
	BK5	0.814
	BK6	0.864
<i>Job Insecurity</i>	JI2	0.770
	JI3	0.774
	JI4	0.809
	JI5	0.852
	JI6	0.832
	JI7	0.772
	JI8	0.726
Stres Kerja	SK2	0.855
	SK3	0.820
	SK4	0.841
	SK5	0.846
<i>Turnover Intention</i>	TI1	0.710
	TI2	0.732
	TI3	0.749
	TI4	0.858
	TI5	0.769

Berdasarkan tabel 2 ditunjukkan bahwa setelah dilakukan pengujian ulang terhadap model baru, didapatkan nilai *outer loading* masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,7. Sehingga data tersebut dinyatakan memenuhi standar validitas. Selain melihat nilai *outer loading*, dalam uji validitas juga dapat melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Berikut ini merupakan tabel AVE untuk menguji validitas instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 3 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Beban Kerja	0.690	Valid
<i>Job Insecurity</i>	0.627	Valid
Stres Kerja	0.706	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0.586	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SmartPLS (2022)

Berdasarkan tabel 3 ditunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5. Hal ini berarti data tersebut sudah memenuhi standar uji validitas.

2) *Discriminat Validity (Fornell Larckel Criterion)*

Tabel 4 Fornell Larckel Criterion

Variabel				
	Beban Kerja	<i>Job Insecurity</i>	Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>
Beban Kerja	0.831			
<i>Job Insecurity</i>	0.886	0.729		
Stres Kerja	0.840	0.866	0.840	
<i>Turnover Intention</i>	0.837	0.826	0.878	0.765

Sumber: Data Primer yang diolah SmartPLS (2022)

Dari tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa setiap variable dinyatakan lolos dan valid serta memenuhi syarat pada uji validitas melalui uji *Fornell Larckel Criterion* di *Didcrimatory Validity* karena dapat ketahui pada variabel paling atas memiliki nilai yang lebih besar daripada variabel yang ada di bawahnya.

**a. Uji reliabilitas**

Uji reliabilitas dalam anaisis PLS-SEM dapat diketahui dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Suatu idnikator dikatakan reliabel apabila nilai pada *cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability* lebih dari 0,7. Berikut ini merupakan tabel *cronbach's alpha* dari masing-masing indikator variabel penelitian.

Tabel 5 Cronbqch's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	0.910	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0.900	Reliabel
Stres Kerja	0.861	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.822	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah SmartPLS (2022)

Berdasarkan Tabel 5 di atas ditunjukkan bahwa semua memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0,7. Sehingga data tersebut dapat dikatakan sudah memenuhi syarat standar uji reliabel. Dalam uji analisis reliabilitas pada Smart-PLS dapat dilihat juga pada nilai *composite reliability*. Di bawah ini merupakan tabel *composite reliability* sebagai berikut:

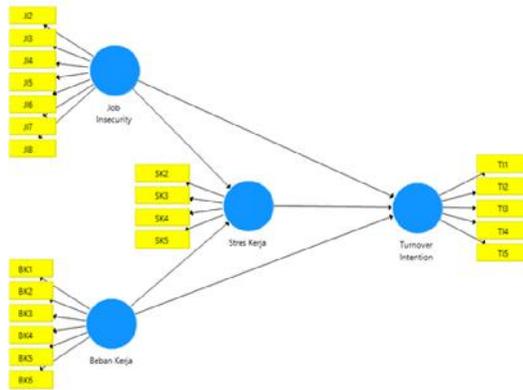
Tabel 6 Composite Reliability

Variable	composite reliability	Keterangan
Beban Kerja	0.930	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0.921	Reliabel
Stres Kerja	0.906	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.876	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah SmartPLS (2022)

Berdasarkan Tabel 6 di atas ditunjukkan bahwa semua indikator pada setiap variabel penelitian memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0,7. Sehingga data tersebut dapat dikatakan sudah memenuhi syarat standar uji reliabel.

## 2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 3 Hasil Model Struktural

Sumber: Data Primer yang diolah SmartPLS (2022)

Evaluasi model struktural (*inner model*) dalam analisis PLS-SEM digunakan untuk melihat nilai R-square dan menguji koefisien jalur.

### a. Uji *R-Square*

Uji *R-Square* digunakan untuk menilai seberapa besar konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Di bawah ini merupakan hasil pengujian *R-square*.

Tabel 7 Nilai R-square

Variabel	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>
Stres Kerja	0.775	0.772
<i>Turnover Intention</i>	0.805	0.802

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Pada Tabel 7 di atas diketahui bahwa nilai *Adjusted R-square* pada variabel Stres Kerja sebesar (0,772), hal ini membuktikan bahwa besarnya variabel Stres Kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity* dan beban kerja sebesar 77,2% yang termasuk dalam kategori baik, sedangkan sisanya 22,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Selanjutnya nilai *Adjusted R-square* pada variabel *turnover intention* sebesar (0,802), hal ini membuktikan bahwa besarnya variabel *turnover intention* yang dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity*, beban kerja, dan stres kerja sebesar 80,2% yang termasuk dalam kategori moderate, sedangkan sisanya 20,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**b. Uji F-Square**

Pada evaluasi model struktural terdapat uji *F-Square* yang digunakan untuk menjelaskan besaran pengaruh antar variabel.

Tabel 8 Nilai F-square

Variabel				
	<b>Beban Kerja</b>	<b>Job Insecurity</b>	<b>Stres Kerja</b>	<b>Turnover Intention</b>
Beban Kerja			0.109	0.088
Job Insecurity			0.306	0.004
Stres Kerja				0.371
Turnover Intention				

Sumber: Data Primer yang diolah SmartPLS (2022)

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel beban kerja terhadap stres kerja dinyatakan lemah, karena nilai *F-Square* sebesar 0,109. Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap stres kerja dinyatakan sedang, karena nilai *F-Square* sebesar 0,306. Pengaruh variabel beban kerja terhadap *turnover intention* dinyatakan lemah, karena nilai *F-Square* sebesar 0,088. Pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* dinyatakan lemah, karena nilai *F-Square* sebesar 0,004, dan pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intention* dinyatakan besaar, karena nilai *F-Square* sebesar 0,371.

**c. Goodness of Fit**

Uji Goodness of Fit juga merupakan salah satu uji non parametrik yang paling sering digunakan. Tujuannya adalah untuk menentukan seberapa tepat frekuensi yang diobservasi dengan frekuensi yang diharapkan.

Tabel 9 Uji Goodness of Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.061	0.061
d-ULS	0.930	0.930
d_G	0.651	0.651
Chi-Square	605.065	605.065
NFI	0.808	0.808

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dari tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa penelitian ini memiliki kecocokan model yang baik karena dapat dilihat dari nilai SRMR yang kurang dari 0.08

**d. Uji Path Coeffisien**

Uji *path coefficient* digunakan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Uji *path coefficient* dapat dilihat pada nilai *P-Value* dan *T-Statistic*. Hipotesis penelitian diterima atau memiliki pengaruh apabila nilai *P-Value* kurang dari 0,05 dan *T-Statistics* lebih dari 1,96.

1) Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 10 Uji Path Coefficient (Direct Effect)

	Variabel			
	Beban Kerja	Job Insecurity	Stres Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja			0.338	0.298
Job Insecurity			0.567	0.071
Stres Kerja				0.566
Turnover Intention				

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Tabel 10 di atas merupakan hasil pengujian dari *path coefficient*. Untuk mengetahui diterima tau tidaknya suatu hipotesis dapat dilihat dari nilai *P-Value* dan *T-Statistic*. Tabel berikut merupakan tabel yang menyajikan nilai *P-Value* dan *T-Statistic* menggunakan uji *path coefficient*.

Tabel 11 P-Value dan T-Statistic (Direct Effect)

Stres Kerja <i>Turnover Intention</i>	T Statistics	P Values
<i>Job Insecurity Turnover Intention</i>	0.603	0.547
<i>Job Insecurity Stres Kerja</i>	4.735	0.000
Beban Kerja Stres Kerja	2.837	0.005
Beban Kerja <i>Turnover Intention</i>	3.803	0.000
Stres Kerja <i>Turnover Intention</i>	5.319	0.000

Sumber: Data Primer yang diolah SmartPLS (2022)

Pada Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa terdapat empat hipotesis dengan nilai *P-Value* kurang dari (0,05) dan nilai *T-Statistic* yang lebih dari (1,96) yaitu pada (*Job Insecurity Stres Kerja*), (*Beban Kerja Stres Kerja*), (*Beban Kerja Turnover Intention*) dan (*Stres Kerja Turnover Intention*) yang artinya empat hipotesis tersebut diterima dan memiliki pengaruh. Sedangkan (*Job Insecurity Turnover Intention*) adalah hipotesis yang ditolak dan tidak memiliki hubungan pengaruh disebabkan nilai *P Value* lebih dari (0,05) dan nilai *T-Statistic* kurang dari (1,96).

2) Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirecet Effect*)

Tabel 12 Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Variabel	Nilai <i>Path-Coeffisien</i>
<i>Job Insecurity Stres Kerja Turnover Intention</i>	0.191
Beban Kerja Stres Kerja <i>Turnover Intention</i>	0.321

Sumber: Data Primer yang diolah SmartPLS (2022)

Tabel 12 di atas merupakan hasil dari uji *path coefficient*, sedangkan untuk melihat apakah hipotesis dalam penelitian ini diterimma ataupun ditolak, dapat diketahui melalui nilai *P-Value* dan nilai *T-Statistics*. Berikut ini adalah tabel *P-Value* dan nilai *T-Statistics* dari pengujian uji *path coefficient*:

Tabel 13 P-Value dan Nilai T-Statistic (Indirect Effect)

Variabel	P-Value	T-Statistics
<i>Job Insecurity Stres Kerja Turnover Intention</i>	4.128	0.000
Beban Kerja Stres Kerja <i>Turnover Intention</i>	2.234	0.027

Sumber: Data Primer yang diolah SmartPLS (2022)

Melalui tabel di atas dapat diketahui bahwa hipotesis *Job Insecurity* Stres Kerja *Turnover Intention* dan Beban Kerja Stres Kerja *Turnover Intention* diterima karena nilai *P-Value* (0,05) dan nilai *T-Statistics* lebih dari (1,96).

### **3. Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis penelitian dalam analisis menggunakan SmartPLS dapat diketahui menggunakan perhitungan teknik *bootsrapping*. Melalui teknik *bootsrapping* akan diketahui nilai *T-Statistic* dan *P-Value* pada masing-masing hubungan variabel. Hipotesis dinyatakan diterima dan memiliki pengaruh apabila nilai *T-Statistic* lebih besar dari (1,96) dan nilai *P Value* memiliki nilai lebih kecil dari (0,05). Di bawah ini merupakan tabel hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji *Path Coefficient*.

Tabel 14 Hasil Analisis Jalur

<b>Hipotesis</b>	<b>Hubungan</b>	<b>T Statistic</b>	<b>P Value</b>	<b>Keterangan</b>
H1	<i>Job insecurity</i> berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology.	4.735	0.000	Hipotesis diterima
H2	Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology.	2.837	0.005	Hipotesis diterima
H3	<i>Job insecurity</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology.	0.603	0.547	Hipotesis ditolak
H4	Beban kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology.	3.803	0.000	Hipotesis diterima
H5	Stres kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology.	5.319	0.000	Hipotesis diterima
H6	<i>Job insecurity</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology.	4.128	0.000	Hipotesis diterima
H7	Beban kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	2.234	0.027	Hipotesis diterima
	dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology.			

Sumber: Data Primer yang diolah SmartPLS (2022)

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja**

Pada penelitian ini variabel *Job insecurity* berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology. Pada penelitian ini didapatkan hasil yang menyakatan bahwa nilai *P-Value*  $0.000 < 0.05$  dan nilai *T-Statistics*  $4.735 > 1.96$ , yang artinya H1 diterima.

### **2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja**

Pada penelitian ini variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology. Pada penelitian ini didapatkan hasil yang menyakatan bahwa nilai *P-Value*  $0.005 < 0.05$  dan nilai *T-Statistics*  $2.837 > 1.96$ , maka H2 diterima.

### **3. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention***

Pada penelitian ini variabel *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology. Pada penelitian ini didapatkan hasil yang menyakatan bahwa nilai *P-Value*  $0.603 > 0.05$  dan nilai *T-Statistics*  $0.574 > 1.96$ , maka H3 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa *job insecurity* bukan merupakan faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika *job insecurity* menurun atau meningkat maka tidak akan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan. Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Eva Gayatri, 2020) dan (Azizah & Chanifatul, 2022) yang menyatakan bahwa *Job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

### **4. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention***

Pada penelitian ini variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology. Pada penelitian ini didapatkan hasil yang menyakatan bahwa nilai *P-Value*  $0.000 < 0.05$  dan nilai *T-Statistics*  $3.803 > 1.96$ , maka H4 diterima. Hasil yang sama juga didapatkan dari beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Solehah, S., & Ratnasari, 2020), (Riani and Putra, 2017) dan (Fitriani, L. K., & Yusiana, 2020) yang menjelaskan bahwa beban kerja berdampak secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

**5. Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention***

Pada penelitian ini variabel stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology. Pada penelitian ini didapatkan hasil yang menyakatan bahwa nilai *P-Value*  $0.000 < 0.05$  dan nilai *T-Statistics*  $5.319 > 1.96$ , maka  $H_5$  diterima. Hasil penelitian yang serupa juga didapatkan pada beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Azizaturrahma, dkk 2020), (Riani and Putra, 2017) dan (Mawadati, D., & Saputra, 2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

**6. Pengaruh Job Insecurity terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Stres Kerja**

Pada penelitian ini variabel *Job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh stres kerja pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology. Pada penelitian ini didapatkan hasil yang menyakatan bahwa nilai *P-Value*  $0.000 > 0.05$  dan nilai *T-Statistics*  $4.128 > 1.96$ , maka  $H_6$  diterima. Hasil penelitian yang sama juga ditemukan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Syaharudin, dkk 2017), (Minanti, Puput, Budi Nurhardjo, 2015) dan (Medysar & Samsiyah 2019) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh stres kerja.

**7. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Stres Kerja**

Pada penelitian ini variabel beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh stres kerja pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology. Pada penelitian ini didapatkan hasil yang menyakatan bahwa nilai *P-Value*  $0.027 > 0.05$  dan nilai *T-Statistics*  $2.234 > 1.96$ , maka  $H_7$  diterima. Terdapat beberapa hasil penelitian yang mendukung pernyataan di atas, yakni dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ernawati, dkk 2018), (Setyawati & Setyowati, 2021) dan (Kurniawati Nurul I., 2018) yang menyatakan bahwa beban kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel intervenig.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan uraian pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *Job insecurity* berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *Job insecurity* maka akan semakin tinggi pula tingkat stres kerja karyawan, dengan indikator tertingginya adalah aspek aspek yang mengancam karyawan.
2. Variabel beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat stres kerja karyawan, dengan indikator tertingginya adalah karyawan dituntut kerja dengan cepat.
3. Variabel *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology. Hasil penelitian menunjukkan *Job insecurity* bukan merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan, dengan indikator tertingginya adalah pentingnya pekerjaan bagi karyawan.
4. Variabel beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan, dengan indikator tertingginya adalah pekerjaan yang diberikan melampaui batas kemampuan karyawan.
5. Variabel stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan, dengan indikator tertingginya adalah adanya tekanan yang dialami karyawan saat bekerja.
6. Variabel *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi variabel stres kerja pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *Job insecurity* maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan melalui stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, dengan indikator tertingginya adalah meningkatnya pelanggaran akan aturan perusahaan.

7. Variabel beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi variabel stres kerja pada karyawan PT Pura Barutama divisi Smart Technology. Hasil penelitian menunjukkan bahawa semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan melalui stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, dengan indikator tertingginya adalah meningkatnya keluhan karyawan terhadap atasan.

### **Saran**

Adapun saran berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah dijabarkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Bagi karyawan, di zaman yang modern seperti ini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangatlah ketat, untuk itu bagi karyawan diharapkan mampu untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang ia miliki agar dapat meminimalisir tingkat *turnover intention*

2. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan, mengingat banyaknya kerugian yang diakibatkan oleh *turnover intention* maka alangkah baiknya perusahaan mampu mengelola faktor faktor yang dapat menyebabkan meningkatnya *turnover intention* karyawan seperti yang telah dijelaskan pada penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I.W.M.U. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pert. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifiani, D., Amalia, A., Naibaho, H., & Pitaloka, E. (2019) 'The Role of Work Stress as a Mediating Variable in The Relationship Between Workload and Intention to Leave. International', *International Conference on Economics, Management, and Accounting*, pp. 175–181.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020) 'Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan.', *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(1).
- Hamali, A.Y. (2018) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. (2021) 'Pengaruh Job insecurity dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Pada Karyawan 68 Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part)', *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Automotive Dan Metal Part)*, 12(1), pp. 15–39.
- Harninda (1999) 'Definisi Turnover Intention', *jurnal SDM*, p. 27.
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I.G.. D. (2019) 'Pengaruh Job insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Hotel', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), p. 588.
- Mangkunegara, A.. A.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mawadati, D., & Saputra, A.R.P. (2020) 'Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap Turnover intention karyawan', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(22), pp. 18–26.
- Munandar, S.A. (2011) *Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: (UI Press): Penerbit Universitas indonesia.
- Paramitadewi, K. (2017) 'Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan', *E-jurnal Manajemen Unud*, 6(6), pp. 3370–3397.
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020) 'Effect of leadership style, workload and job insecurity on Turnover intention.', *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), pp. 299–313.
- Rowntree, D. (2005) *Educational Technology in Curriculum Development*. Great Britain: Harper and Row.
- Rowntree, D. (2005) 'Youth emancipation and perceived job insecurity the parents and children', *Journal of Population Economics*, 23(3), p. 1175;1199.
- Sopiah (2008) *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono (2018) *metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Vanchapo, A.R. (2020) *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.

Wardati, N.A. (2018) 'Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover intention dimediasi oleh Kejenuhan Kerja (Burnout) sebagai variabel Intervening pada PT. Pulau Baaru Group Banjarmasin', *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), pp. 117–126.

Yuliani, N. L. G., Sadiartha, A. N., & Sanjaya, P.K.A. (2021) 'Pengaruh Job 70 insecurity dan Workplace Bullying Terhadap Turnover intention Karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool', *Jurnal Management, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), pp. 179–194. Available at: <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1157>.