



Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* Dimasa Pandemi Covid-19 Terhadap *Turnover Intention*.

(Studi kasus pada karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak)

Afina Ulfi Rizqi¹, Sutrisno², Ira Setiawati³

^{1 2 3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima : 1 April 2022

Disetujui : 17 Mei 2022

Dipublikasikan : 28 Juni 2022

Keywords:

Job Insecurity, Job Satisfaction, Job Stress, Turnover Intention

Abstract

This study aims to determine the effect of job stress, job satisfaction and job insecurity on the turnover intention of employees of PT. Delta Dunia Clothing Textiles Demak . Respondents in this study were employees of PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak with a sample of 290 employees. The data collection process was carried out by distributing questionnaires through the media google form and manual paper to all employees of PT. Delta Dunia Clothing Textile Demak. This research uses quantitative methods. The data collection method used a simple sampling.

The results of this study indicate that there is a positive and significant effect between job stress on turnover intention, and job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention and job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention. Job stress, job satisfaction and job insecurity together have a positive and significant effect on turnover intention. The regression equation obtained is $Y = 12,523$. Job stress has a positive effect of 0,353 on turnover intention, job satisfaction has a negative effect of -0,087 and job insecurity has a positive effect of 0,239. Based on the results of the research that has been done, the Adjusted R Square value is 0.819 or 82.9%. This shows that the variable turnover intention can be explained by the variables of job stress, job satisfaction and job insecurity, which is 82.9%, while the remaining 0.181 or 18.1% is influenced by other variables not examined in this study.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak . Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak dengan sampel 290 karyawan.. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan teknik *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat uji statistik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja, kepuasan kerja dan *job insecurity* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : *Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention*

[□]correspondence Address

Institutional address: Universitas PGRI Semarang
afinaulfi@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era globalisasi seperti saat ini, banyak perusahaan-perusahaan besar yang berdiri diberbagai negara khususnya di Indonesia. Kondisi seperti itu pasti akan memunculkan banyak masalah yang akan di hadapi Manajemen Sumber Daya Manusia pada perusahaan seperti teknologi yang semakin maju, peraturan pemerintah, dan Sumber daya manusia yang kompetitif dan semakin sengitnya persaingan dalam dunia bisnis baik dalam negeri atau luar negeri. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan (Simampora, 2006). Sumber daya manusia adalah akar utama berjalannya suatu perusahaan sehingga penting adanya pengelolaan sumber daya yang tertata dengan baik dan tepat sehingga dapat menghadapi masalah-masalah yang dihadapi perusahaan dan dapat memenangkan persaingan.

Dunia sedang menghadapi pandemi covid-19 yang berpengaruh pada semua bidang, salah satunya bidang manufaktur. Pandemi Covid-19 memberikan dampak besar bagi banyak orang, khususnya perusahaan. Manajer personalia merasa frustrasi ketika mengetahui banyak karyawan yang memilih berhenti dari perusahaan. Mencari, memilih, dan menerima karyawan yang berkualitas dan terpercaya bukanlah suatu hal yang mudah bagi HRD, tapi akhirnya karyawan yang sudah dipilih dan sudah dipercaya memilih keluar dan bekerja diperusahaan lain.. Hal tersebut terjadi apabila ada ketidaknyamanan karyawan dalam perusahaan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk berpindah pekerjaan atau keluar untuk menciptakan usahanya sendiri ditengah pandemi covid-19 di masa sekarang. Salah satu faktor yang menyebabkan *turnover intention* (keinginan berpindah) pada karyawan salah satunya adalah pengaruh buruk dari pemikiran , pengaruh buruk timbul karena adanya masalah yang dihadapi karyawan salah satunya, perasaan tidak senang (stres), perasaan tidak puas terhadap perusahaan, dan juga perasaan yang tidak aman terhadap pekerjaannya (*job Insecurity*) (Sandi, 2014).

Faktor pertama *turnover intention* karyawan adalah stress kerja karyawan. Nyoman & Sri (2018) mengatakan bahwa stres kerja dapat dilambangkan sebagai kekuatan, tekanan yang dihadapi, dan kecenderungan atas kekuatan mental untuk menghadapi pekerjaannya. Stress kerja merupakan suatu yang menyebabkan seseorang

sakit, tidak nyaman dan resah karena pekerjaannya, serta tempat kerja dan situasi tempat kerja yang tidak nyaman (Beehr, 2005).

Faktor *turnover* kedua yaitu kepuasan kerja. Mayawati (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang timbul akibat dari penilaian pekerjaan baik itu positif atau negatif, kepuasan kerja muncul jika pekerjaan terasa menyenangkan. Ketidakpuasan kerja sering dikaitkan menjadi alasan seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya

Keadaan seperti ini yang akan memunculkan faktor masalah baru yaitu *job insecurity* (kecemasan kehilangan pekerjaan). Audina & Kusmayadi (2018) menjelaskan bahwa *job Insecurity* adalah kegelisahan dan ketidaknyamanan untuk mempertahankan hubungan yang diinginkan dalam suatu pekerjaan yang tidak menyenangkan. . *Job Insecurity* merupakan kondisi ketidakpastian dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. Karyawan yang mengalami *job Insecurity* karena ketidakstabilan status kepekerjaan mereka dan juga tingkat pendapatan perusahaan yang tidak bisa diprediksi karena suatu perubahan, akibatnya akan menimbulkan keinginan berpindah kerja (*Turnover*) meningkat (Adewale, 2015).

Tingkat *Turnover Intention* karyawan adalah indikator yang mendasar penyebab masalah didalam suatu perusahaan (Flippo B, 2011). *Turnover* adalah pergantian karyawan atau perpidahakan keluar karyawan yang melebihi batas yang dibutuhkan dari sebuah organisasi.

HIPOTESIS

1. Pengaruh Stres kerja dimasa pandemi covid-19 terhadap *turnover intention* karyawan.

Nyoman & Sri (2018) menyatakan bahwa stres kerja merupakan ketegangan yang dialami seorang karyawan karena kemampuan kerja karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh beberapa karyawan PT.Delta Dunia Sandang Tekstil Demak merasakan Stres kerja dimasa pandemi covid-19 yang diharapi karyawan yang harus membantasi aktivitas didalam perusahaan sehingga karyawan hanya mampu bekerja dengan waktu yang terbatas dan stres kerja karena perubahan peraturan

diperusahaan yang tidak menentu sehingga banyak karyawan yang dirumahkan sementara waktu. Hal tersebut tentu berakibat meningkatnya stres kerja yang dirasakan karyawan yang berdampak pada tingginya angka *turnover intention*. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Zunaidah, dkk (2019) membuktikan bahwa secara empiris stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan

2. Pengaruh kepuasan kerja dimasa pandemi covid-19 terhadap *turnover intention* karyawan

Mayawati (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang timbul akibat dari penilaian pekerjaan baik positif atau negatif, kepuasan kerja muncul jika pekerjaan dirasa menyenangkan bagi pekerja. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh beberapa karyawan PT.Delta Dunia Sandang Tekstil Demak terjadi penunggakan bahkan pengurangan jumlah kompensasi yang diberikan terhadap karyawan yang berakibat berkurangnya kepuasan yang dirasakan karyawan. Hal tersebut tentu berakibat berkurangnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan yang berdampak pada tingginya angka *turnover intention*. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Shabrina & Prasetyo (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

3. Pengaruh *job insecurity* dimasa pandemi covid-19 terhadap *turnover intention* karyawan

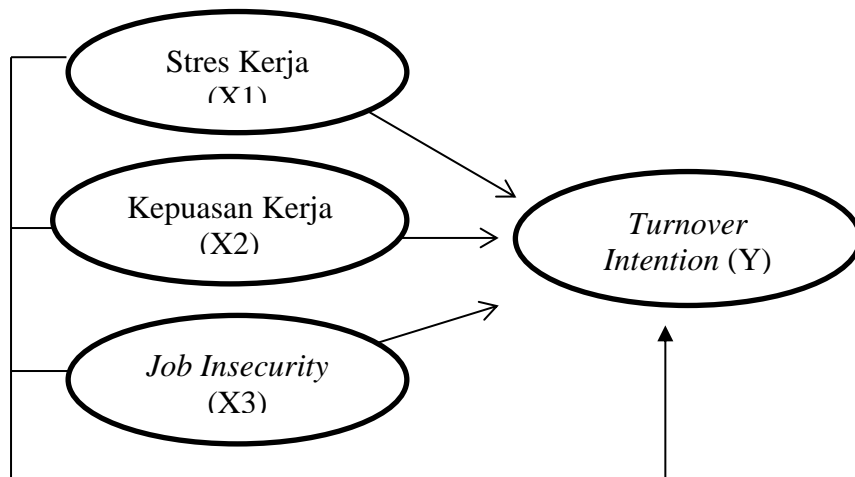
Audina & Kusmayadi (2018) menjelaskan bahwa *job insecurity* adalah perasaan khawatir, gelisah, tegang dan perasaan tidak pasti didalam kaitannya terhadap pekerjaan selanjutnya yang akan dialami karyawan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh beberapa karyawan PT.Delta Dunia Sandang Tekstil Demak terjadi perubahan peraturan perusahaan yang tidak pasti dan

banyaknya karyawan yang dirumahkan karena perusahaan sepi. Hal tersebut tentu berakibat bertambahnya tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan yang berdampak meningkatnya *turnover intention* didalam perusahaan. hal tersebut sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiari & Unud (2016) membuktikan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

4. Pengaruh stres kerja,kepuasan kerja dan *job insecurity* dimasa pandemi covid-19 terhadap *turnover intention* karyawan

Menurut peneliti-peneliti terdahulu yang sudah melakukan penelitian terhadap variabel stres kerja,kepuasan keja dan juga *job insecurity* memiliki hasil bahwa ke tiga variabel tersebut berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Septiari & Unud (2016) menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tentang kepuasan kerja yang dilakukan oleh Shabrina & Prasetio (2018) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain tentang *turnover* juga dilakukan oleh Mayawati (2021) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.



H1 : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak.

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover Intention* karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak.

H3 : *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak.

H4 : Stres kerja,kepuasan kerja dan *job insecurity* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai suatu alat untuk menemukan apa yang ingin kita ketahui (Margiono, 2000). Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi. Regresi menguji kekuatan pengaruh antara dua variabel atau lebih dan juga apakah ada arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh antara stres kerja, kepuasan kerja dan *job insecurity* dimasa pandemi covid-19 terhadap *turnover intention* karyawan.

Metode Penentuan Populasi atau Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti, keseluruhan obyek penelitian yang terdiri dari manusia, hewan, tumbuhan,gejala, nilai, tes ataupun peristiwa (Sugiyono, 2015). Penelitian ini mengambil populasi dari karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil yaitu 1056 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang terdiri dari orang-orang yang terpilih untuk mewakili populasi penelitian (Sugiyono, 2012). Untuk menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$N = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel.

Presisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%

$$\begin{aligned} \text{Perhitungan : } n &= \frac{1056}{1+(1056 \times 5\%^2)} = \frac{1056}{1+(1056 \times 0,0025)} \\ &= \frac{1056}{1+2,64} = 290,1098 \end{aligned}$$

dibulatkan menjadi 290

Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 290 responden dari karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak dengan metode pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen dan Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya item kuesioner dalam penelitian. Jika suatu item kuesioner dinyatakan valid maka dapat menangkap sesuatu yang diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2018). Suatu item kuesioner dinyatakan valid atau tidak valid dapat dilihat dari tabel hasil SPSS yang sudah diolah. Dalam penentuan nilai r_{tabel} yaitu dengan menggunakan rumus $df = n-k$, dimana n merupakan jumlah sampel serta k merupakan jumlah variabel independen. Jadi $df = 290-3 = 287$ dengan alfa sebesar 5% maka nilai r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,138.

Kriteria penilaian uji validitas sebagai berikut :

- Apabila nilai r_{hitung} lebih besar ($>$) dari nilai r_{tabel} (sebesar 0,138) atau jika nilai signifikansi kurang dari ($<$) 0,05, maka item dalam kuesioner tersebut dianggap valid.
- Apabila nilai r_{hitung} kurang dari ($<$) r_{tabel} (sebesar 0,138) dan jika nilai signifikansi lebih dari ($>$) 0,05 maka item dalam kuesioner tersebut dianggap tidak valid.

Hasil uji validitas pada tabel 2 untuk variabel stres kerja, kepuasan kerja, *job insecurity* dan *turnover intention* mayoritas dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,138).

Tabel 2. Hasil Uji Vailiditas

Variabel	Jumlah Penyebaran Uji Coba	Jumlah Penyebaran Valid
Stres Kerja (X1)	15	14
Kepuasan Kerja (X2)	15	15
<i>Job Insecurity</i> (X3)	9	9
<i>Turnover Intention</i> (Y)	9	9

Sumber : Data primer diolah 2022

Uji Reliabilitas

Reliablilitas merupakan suatu indeks yang digunakan untuk mengukur indikator dari variabel atau konstruk. Kusioner dikatakan reliabel atau handal jika responden menjawab pertanyaan stabil dan konsisten dari pertanyaan awal hingga pertanyaan akhir. Alat yang digunakan untuk menguji reliabilitas yaitu program SPSS, Spss memberikan kemudahan untuk mengukur reliabilitas suatu kuesioner dengan uji statistikal *Alpha Cronbach(a)*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach (a)* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of itemss</i>	Keterangan
1.	Stres Kerja (X1)	0,847	14	<i>Reliabel</i>
2.	Kepuasan Kerja (X2)	0,688	15	<i>Reliabel</i>
3.	<i>Job Insecurity</i> (X3)	0,675	9	<i>Reliabel</i>
4.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,616	9	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 diatas diketahui bahwa hasil uji reliabilitas memperlihatkan semua variabel stres kerja, kepuasan kerja, *job insecurity* dan *turnover intention* adalah reliabel atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel, karena *Cronbach alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan untuk menguji apakah ada variabel pengganggu residual pada model regresi mempunyai distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dalam pengujian normalitas data ini dilakukan dengan kriteria, jika nilai signifikansi pada tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov* lebih besar ($>$) 0,05 dapat dinyatakan bahwa residual dalam penelitian ini normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	290	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08025292
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.044
Test Statistic	.045	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 5 diatas memiliki hasil signifikansi *Asymp.sig* sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menyatakan bahwa pada uji normalitas penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* terdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas merupakan uji untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variabel independen (Ghozali, 2018). Uji multikolineritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (varian inflation factor) dan nilai tolerance. $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolineritas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	12.526	1.485		8.434	.000	
	Stres Kerja	.353	.029	.678	12.273	.000	.205 4.889
	Kepuasan Kerja	-.087	.017	-.128	-4.978	.000	.949 1.054
	Job Insecurity	.239	.052	.251	4.570	.000	.207 4.829

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber : Data primer diolah (2022)

Hasil pengujian pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel bebas tidak ada yang memiliki nilai kurang dari >0,10 dan hasil nilai VIF juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai lebih dari > 10. Kesimpulannya dari pengujian multiolinieritas diatas bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dirancang untuk menguji apakah didalam suatu regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan kepengamatan yang lain atau tidak. Uji glejser dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi lebih dari > 0,05 dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.304	.931		1.400	.163
	Stres Kerja	-.032	.018	-.227	-1.754	.080
	Kepuasan Kerja	-.014	.011	-.075	-1.250	.212
	Job Insecurity	.063	.033	.248	1.927	.055

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil pada tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel stres kerja (X1) sebesar 0,080, kepuasan kerja (X2) yaitu sebesar 0,212, dan juga *job insecurity* (X3) yaitu sebesar 0,055 ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih dari $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari uji glejser pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

UJI HIPOTESIS

Uji T

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018). Pengujian t ini digunakan dengan tingkat signifikan 5% (0,05) Uji hipotesis didukung apabila nilai t hitung $>$ dari nilai t tabel (sebesar 1,971), dan jika nilai signifikansi kurang dari $< 0,05$

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.526	1.485		8.434	.000
	Stres Kerja	.353	.029	.678	12.273	.000
	Kepuasan Kerja	-.087	.017	-.128	-4.978	.000
	Job Insecurity	.239	.052	.251	4.570	.000

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber : Data primer diolah (2022)

H1 : Pengaruh stres kerja (X₁) terhadap *turnover intention* (Y)

Variabel stres kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 12,273 $>$ t tabel sebesar 1,971 dengan nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H₀ ditolak, sedangkan H₁ diterima, sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel stres kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y).

H2 : Pengaruh kepuasan kerja (X₂) terhadap *turnover intention* (Y)

Variabel kepuasan kerja (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar (-) 4.975 $>$ t tabel sebesar 1,971 dan memiliki signifikansi 0,000 $<$ 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa

H_0 ditolak, sedangkan H_1 diterima, sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y).

H3: Pengaruh *job insecurity* (X_3) terhadap *turnover intention* (Y)

Variabel *job insecurity* (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $4.570 > t_{tabel}$ sebesar 1,971 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak, sedangkan H_1 diterima, sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel *job insecurity* (X_3) terhadap *turnover intention* (Y)

Persamaan Regresi Linier Berganda

(Purwanto, 2011) dari uji regresi dapat dilihat pada kolom Unstandardized Coefficients bagian β (beta) dengan rumus

$$Y : a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 \\ : 12.526 + 0.353x_1 - 0.087x_2 + 0.239x_3$$

Dari kriteria persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Variabel stres kerja (X_1) mempunyai nilai sebesar 0,353 apabila stres kerja (X_1) meningkat satu nilai, maka setiap terjadi peningkatan variabel stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan meningkat sebesar 0,353.
- 2) Variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai nilai -0.087 apabila kepuasan kerja (X_2) meningkat satu nilai, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0.087.
- 3) Variabel *job insecurity* (X_3) mempunyai nilai sebesar 0.239 apabila *job insecurity* (X_3) meningkat satu nilai, maka setiap terjadi peningkatan variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan meningkat sebesar 0.239

Uji F

Uji F berfungsi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali, 2018). Uji F dapat diketahui dengan melihat nilai F hitung $>$ nilai F tabel (sebesar 2,65), dan jika nilai signifikansi $<$ 0,05, maka variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1550.149	3	516.716	438.197	.000 ^b
	Residual	337.247	286	1.179		
	Total	1887.397	289			

a. Dependent Variable: Turnover intention

b. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan pengujian diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yaitu sebesar 438.197 yang jauh lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} yaitu sebesar 2,65 dan nilai signifikan 0,000 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$) artinya H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan *job insecurity* (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Adjusted R^2 digunakan untuk menjelaskan sejauh mana variabel independen (X) mempengaruhi terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.819	1.086

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data primer diolah (2022)

Dari hasil pengujian tabel diatas dapat jelaskan bahwa nilai *Adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,819 yang berarti bahwa variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan *job insecurity* memberikan pengaruh sebesar 81,9% terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*, sedangkan sisanya ($100\% - 81,9\% = 18,1\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab diluar model penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan dan *job insecurity* dimasa pandemi covid-19 terhadap *turnover intention* karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak. Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stres Kerja dimasa pandemi covid-19 berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak.
2. Kepuasan kerja dimasa pandemi covid-19 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak.
3. *Job insecurity* dimasa pandemi covid-19 berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak.
4. Stres Kerja, kepuasan kerja dan *job insecurity* dimasa pandemi covid-19 bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak.

SARAN

Perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi kerja serta pendekatan secara personal kepada para karyawan mengenai pekerjaan yang dijalankan sesuai yang diharapkan karyawan serta kenyamanan kerja para karyawan. Hal tersebut akan berdampak baik bagi produktivitas kerja serta dapat mengurangi angka *turnover intention* karyawan didalam perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa mengembangkan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti beban kerja, teamwork, leadership, sehingga jangkauan pengetahuan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia lebih luas.

REFERENSI

- Adewale, A. A. (2015). Perceived job insecurity: Its individual, organisational and societal effects. *European Scientific Journal, ESJ Decemb*, 100–118.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1), 85–101.
- Azis, H. (2017). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stres terhadap Turnover Intention pada PT. Mandala Multifinance Cabang Gowa. *Urnal Repositori UIN Alauddin*

- Makassar, 21–25. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/12029/>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mayawati, L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Perawat. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 1(1), 56–57.
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.550>
- Nyoman, N., & Sri, Y. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Fah et. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Santoso, P. B., Wijayanti, L. M., Choi, C. H., & Putri, R. S. (2020). Studi Eksploratif Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Proses Pembelajaran Online di Sekolah Dasar. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 1–12. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/397>
- Purwanto, S. d. (2011). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sallima, W. P. (2019, Juni 2). Kepuasan Kerja& Turnover Intention pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat. XV, 2.
- Sandi, F. M. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention. In *Eprints.Undip.Ac.Id*.
- Septiari, N. K., & Unud, B. (2016). *TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA HOTEL ASANA AGUNG* 5(10), 6429–6456.
- Shabrina, D. N., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 252–262. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.99>
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: cv.alfabeta.
- Yuda, I., & Ardana, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(10), 244381.