

The Effect Of Job Insecurity And Job Stress On Turnover Intention Of Outsourcing Employees At PT Gokko Mirai Indonesia

Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing Pada PT Gokko Mirai Indonesia

Riski Febriyanti^{1*}, Sari Marliani², July Yuliawati³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn20.riskifebriyanti@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sari.marliani@ubpkarawang.ac.id²,
july.yuliawaty@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Research conducted at PT Gokko Mirai Indonesia which is located on Jl. Subang Block C No. 1, Karangpawitan, Kec. West Karawang, Karawang, West Java 41315, aims to identify, analyze and explain job insecurity, work stress and turnover intention. The research method uses descriptive and verification through a quantitative approach, with multiple linear regression analysis via SPSS. The sample consisted of 105 outsourcing employees, all of whom were randomly selected using a simple random sampling technique. The results of the research show 1) The job insecurity score of 412 is in the high category. 2) A work stress score of 417 is in the high category. 3) a turnover intention score of 422 is in the high category. 4) The sig value of job insecurity is $0.227 > 0.05$ and the t-count is $1.215 < 1.983$, meaning that job insecurity has no partial effect on turnover intention. 5) The sig value of work stress is $0.000 < 0.05$, t-count $8.497 < 1.983$, meaning that work stress has a partially significant effect on turnover intention. 6) The turnover intention sig value is $0.000 < 0.05$, f-count $111.218 > 3.08$, meaning that job insecurity and work stress simultaneously have a significant effect on turnover intention. The R square value of 0.686 shows that these two variables influence 68.6% of turnover intention, and the remaining 31.4% can be influenced by other variables that researchers did not carefully examine.

Keywords: Job Insecurity, Job Stress, Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan pada PT Gokko Mirai Indonesia yang berlokasi di Jl. Subang Blok C No. 1, Karangpawitan, Kec. Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat 41315, bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menjelaskan *job insecurity*, stres kerja dan *turnover intention*. Metode penelitian menggunakan deskriptif dan verifikatif melalui pendekatan kuantitatif, dengan analisis regresi linier berganda melalui SPSS. Sampel terdiri dari 105 karyawan outsourcing yang secara keseluruhan dipilih acak melalui teknik simple random sampling. Hasil pada penelitian menunjukkan 1) Skor *job insecurity* 412 berada dalam kategori tinggi. 2) Skor stress kerja 417 berada dalam kategori tinggi. 3) skor *turnover intention* 422 berada dalam kategori tinggi. 4) Nilai sig *job insecurity* $0,227 > 0,05$ dan t-hitung $1,215 < 1,983$, artinya tidak berpengaruh secara parsial *Job insecurity* terhadap *turnover intention*. 5) Nilai sig stress kerja $0,000 < 0,05$, t-hitung $8,497 < 1,983$, artinya berpengaruh signifikan secara parsial stress kerja terhadap *turnover intention*. 6) Nilai sig *turnover intention* $0,000 < 0,05$, f-hitung $111,218 > 3,08$ artinya berpengaruh signifikan secara simultan *job insecurity* dan stress kerja terhadap *turnover intention*. Nilai R square 0,686 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memengaruhi sebesar 68,6% *turnover intention*, dan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak peneliti teliti sebesar 31,4%.

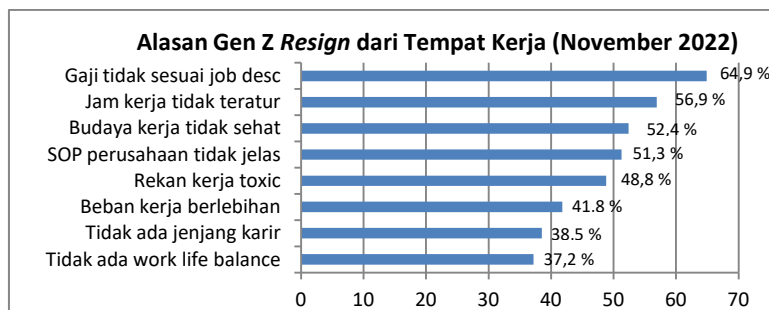
Kata Kunci: Job Insecurity, Stres Kerja, Turnover Intention

1. Pendahuluan

Dampak globalisasi dan transformasi teknologi informasi telah mengubah secara mendasar pada aspek sosial dan ekonomi, terutama dalam sektor ketenagakerjaan. Untuk menjaga agar tenaga kerja Indonesia dapat berperan secara efektif dalam perekonomian

global, penting untuk meningkatkan efisiensi dan keunggulan sumber daya manusia. Dalam konteks ini SDM sangat berperan penting untuk keberhasilan perusahaan. Untuk dapat memberikan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan memastikan kelancaran pelaksanaan tugas guna mencapai hasil kerja yang optimal, kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja merupakan aspek penting yang perlu dipertimbangkan ketika merekrut karyawan (Sahyadi et al., 2023).

Di sisi lain, praktik outsourcing menjadi umum dalam perekrutan tenaga kerja oleh perusahaan, yang diatur dalam PP RI No. 35 Tahun 2021 mengenai Alih Daya dan ketentuan kerja outsourcing. Sebagai tanggapan terhadap risiko bisnis outsourcing dan kerja kontrak, UU RI No. 13 Tahun 2003 membahas mengenai ketenagakerjaan, yang memberikan wewenang kepada perusahaan dalam mengelola hubungan kerja. Namun, masalah yang muncul dalam manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan outsourcing tidak hanya terkait dengan kinerja, melainkan juga termasuk keinginan karyawan untuk meninggalkan atau berpindah dari pekerjaan, yang sering disebut sebagai "*Turnover Intention*". Fenomena ini khususnya terjadi pada generasi Z, sebagaimana terbukti dalam survey jajak pendapat (Jakpat) dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 1. Alasan Gen Z Resign dari Tempat Kerja

Sumber : Databooks (Annur, 2023)

Faktor yang menjadi alasan Gen Z Resign dari tempat kerja dengan hasil survey paling tinggi disebabkan karena gaji yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan sebanyak 64,9%, dan hasil survey terendah dengan perolehan 37,2% disebabkan karena tidak adanya *work life balance*. Hal ini yang menjadi faktor penyebab karyawan melakukan *turnover intention* (Annur, 2023). Maka perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan, karena mereka sebagai aset penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam penelitian yang saya lakukan yaitu pada PT Gokko Mirai Indonesia dan beralamatkan di Jl. Subang, Blok C.1, Kel. Karangpawitan, Kec. Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat 41315. Perusahaan ini bergerak di bidang outsourcing, ditemukan fenomena terkait turnover di perusahaan yang kemungkinan besar karena terdapat *job insecurity* dan stres kerja yang karyawan rasakan selama bekerja, sehingga akhirnya melakukan *turnover intention*, hal ini karena status sebagai karyawan kontrak dan *outsourcer*. Status outsourcing ini berdampak signifikan terhadap karyawan. Berikut ini adalah tingkat *turnover* karyawan outsourcing pada PT Gokko Mirai Indonesia pada tahun 2023.

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT Gokko Mirai Indonesia Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Januari	137	5	3	139
Februari	139	4	3	140
Maret	140	0	1	139
April	139	3	2	140
Mei	140	4	4	140
Juni	140	3	2	141

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Juli	141	1	1	141
Agustus	141	0	1	140
September	140	1	2	139
Oktober	139	5	0	144
November	144	0	2	142
Desember	142	3	2	143

Sumber : PT Gokko Mirai Indonesia

Berdasarkan hasil tabel 1. bahwa pada tahun 2023 PT Gokko Mirai Indonesia mengalami *turnover* karyawan yang cukup tinggi, sehingga perlu melakukan perekrutan kembali untuk mengisi kekosongan tersebut. Dengan demikian diperlukannya peran perusahaan untuk dapat menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik, agar dalam prosesnya SDM ini dapat berkomitmen pada perusahaan.

Dari uraian fenomena di atas setiap perusahaan di bidang outsourcing terutama PT Gokko Mirai Indonesia perlu untuk terus memperhatikan karyawan agar tidak merasakan job insecurity dan tidak stress dalam melakukan pekerjaan yang diakibatkan karena sistem outsourcing, hal ini sebagai upaya untuk menurunkan tingkat *turnover intention*.

Adapun penelitian yang dilakukan sejalan dengan hasil penelitian Nadhiroh & Tamami (2019), yang menemukan bahwa *job insecurity* dapat memiliki suatu pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan. Serta penelitian Uki Yonda Aseptia & Pramitasari (2022), yang penelitiannya menunjukkan kecenderungan untuk meninggalkan suatu perusahaan dipengaruhi oleh stres kerja. Dan penelitian Lompoliu e all.,. (2020), menemukan bahwa dalam hal ini *job insecurity* maupun stress kerja secara bersama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap niat untuk berpindah dari perusahaan.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui, menganalisis serta menjelaskan *job insecurity*, stress kerja dan *turnover intention* karyawan outsourcing pada PT Gokko Mirai Indonesia menjadi tujuan utama penelitian ini.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Menurut Hasibuan (2021:1) untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan efektif serta efisien, manajemen ini mencakup aspek ilmu dan seni dalam mengorganisir sumber daya manusia dan non-manusia. Manajemen merupakan cara mengolah, mengatur dan memberikan pengarahan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan secara efektif juga efisien dengan pemanfaatan sumber daya melalui kerjasama dari para anggota (Juhji et al., 2020). Maka secara keseluruhan dapat disimpulkan manajemen ini merupakan penggabungan ilmu dan seni meliputi cara mengolah, mengatur dan memberikan pengarahan untuk mencapai tujuan dengan hasil yang optimal secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada. Adapun fungsi manajemen ini menurut G.R Terry (Hasibuan, 2021) yaitu *planning, organizing, actuating* dan *controlling*.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021:10) aspek kedisiplinan ilmu dan seni dalam suatu manajemen sumber daya manusia berupaya memaksimalkan kontribusi tenaga kerja dengan mengelola hubungan dan fungsi mereka secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia memerlukan pemanfaatan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pekerja semaksimal mungkin sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dan pekerjaannya dapat berkembang (Kurniawan & Rizki, 2022). Dengan demikian dapat disimpulkan MSDM

merupakan disiplin ilmu dan seni yang berfokus pada pemanfaatan sumber daya, yaitu yang sudah dimiliki, itu untuk mencapai suatu tujuan yang ditentukan pada sebelumnya. Adapun fungsi MSDM yang diuraikan oleh Hasibuan (2021:6) yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Job Insecurity

Menurut Ashford et, al (1989) *job insecurity* yakni kondisi di mana para pekerja mengalami tingkat ketidakpastian yang tinggi terkait keselamatan pekerjaan mereka, sehingga merasa tidak memiliki kontrol atau kemampuan untuk mengatasi situasi tersebut (Wardani & Amalia, 2021). *Job insecurity* adalah sejauh mana karyawan khawatir tentang potensi kehilangan pekerjaan mereka (RM & H Yogatama, 2021). Maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan perasaan khawatir karyawan mengenai ketidakpastian pekerjaan yang berpotensi akan kehilangan pekerjaan tersebut. Adapun indikator pada *job insecurity* menurut Ashford et, al (1989) dalam (Sajida, 2022) yang beracuan dengan teori Greenhalgh & Rosenblatt (1984) : *importance of job features, likelihood of features continuation, importance of possible changes in total job, likelihood of changes to total job, powerlessness*.

Stres Kerja

Menurut Hamali (2018:241) stres pada tempat bekerja ini ialah suatu perhatian yang bertumbuh dalam keadaan ekonomi saat ini, dimana para karyawan mengeluh karena kelebihan kerja, tidak nyaman di tempat kerja, tidak puas dengan pekerjaan mereka dan ketiadaan otonomi. Stres kerja merujuk pada kondisi dimana individu merasa tertekan dalam menjalankan tugas pekerjaan, karena terdapat tekanan dari atasannya dan lingkungan kerja, yang dapat berdampak pada aspek emosi, pemikiran, dan kesehatan karyawan (Asepta & Pramitasari, 2022). Maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan kondisi dimana individu merasa tertekan yang disebabkan oleh kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, ketidakpuasan kerja dan ketiadaan otonomi yang berdampak pada emosional dan kesehatan. Adapun indikator stress kerja menurut Hamali (2018:244) yaitu: lingkungan fisik dan stres karena dari peran atau tugas, serta stres dari antarpribadi serta organisasi.

Turnover Intention

Menurut Mobley (1978) pekerja yang mengalami stres kerja cenderung ingin berhenti dari pekerjaannya atau berpindah pekerjaan atas pilihan mereka sendiri (Karomah, 2020). Sedangkan menurut (Nadhiroh & Budiono, 2022) turnover intention adalah kemauan untuk beralih ke pekerjaan yang berbeda dan meninggalkan pekerjaan saat ini. Maka secara keseluruhan disimpulkan turnover intention merupakan keinginan karyawan secara sukarela meninggalkan pekerjaan dan beralih ke tempat kerja lain sesuai dengan keinginan. Adapun indikator *job insecurity* menurut Mobley (1978) dalam (Karomah, 2020) yaitu *thinking of quitting dan intention to,search for alternatives* serta *intention to quit*.

Kerangka Berpikir

1) Pengaruh Secara Parsial Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Job insecurity timbul dari suatu kondisi dimana psikologis pekerja yang mencerminkan rasa bingung ataupun tidak aman akibat perubahan lingkungan dalam perusahaan yang dinilai tidak stabil. Hal ini muncul karena arti pekerjaan yang penting bagi individu, adanya ancaman kehilangan pekerjaan dan ketidakpastian pekerjaan di masa depan (Triyono et al., 2020).

Hal ini selaras pada penelitian (Desvarani & Tamami, 2019) yang berjudul "Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT BPR Artha

Prima Perkasa Pulau Batam”. Hasil menunjukkan *job insecurity* berpengaruh signifikan dengan secara parsial terhadap *turnover intention*.

2) Pengaruh Secara Parsial Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

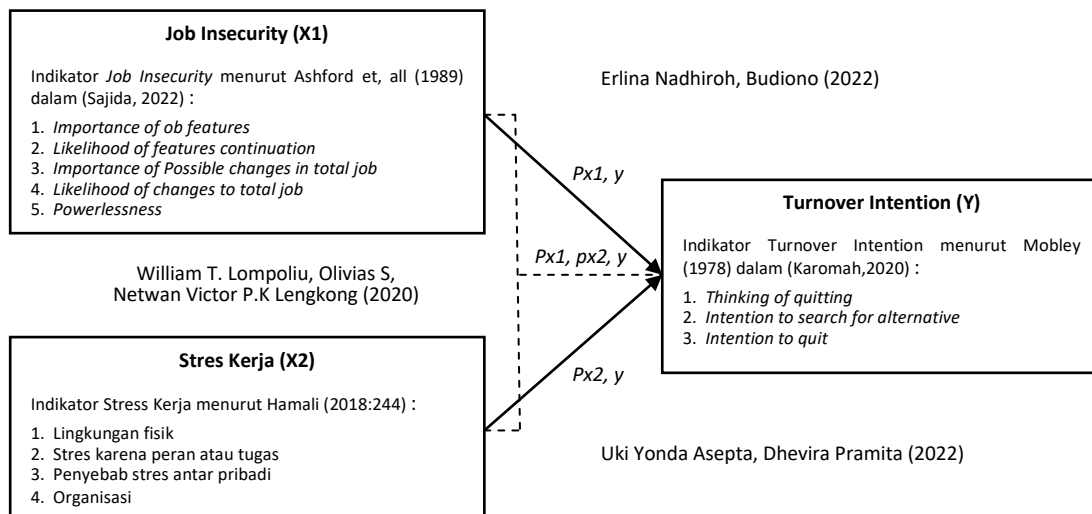
Stres kerja muncul ketika karyawan merasa tidak mampu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, tidak jelasnya tanggung jawab, tekanan waktu yang terlalu besar, kurangnya fasilitas pendukung, dan bertentangnya tugas pekerjaan yang diberikan. Hal ini dapat secara langsung mengakibatkan peningkatan keinginan untuk keluar dari pekerjaan (Putri et al., 2023).

Hal ini dibuktikan dengan penelitian (Asepta & Pramitasari, 2022) yang berjudul “Pengaruh *Job Stress* Dan *Burnout Syndrome* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang”. Hasil menunjukkan stress kerja dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap masalah *turnover intention*.

3) Pengaruh Secara Simultan Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Karyawan tidak hanya menghadapi ketidakamanan kerja terkait ketidakpastian pekerjaan tetapi juga berbagai masalah eksternal lainnya sehingga dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan dan memunculkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*). Hal ini disebabkan oleh kondisi yang tidak pasti yakni berstatus sebagai pekerja kontrak dan outsourcing (Endaru, 2021).

Hal ini dapat sejalan pula dengan penelitiannya (Lompoliu et al., 2020) yakni berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress*, dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado”. Hasilnya menunjukkan *job insecurity* serta stres kerja ini berpengaruh serta signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Pengaruh simultan :

Pengaruh parsial : _____

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah dibuat maka dapat diajukan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial *job insecurity* terhadap *turnover intention*

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial stres kerja terhadap *turnover intention*

H3 : Terdapat pengaruh secara simultan *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention*

3. Metode Penelitian

Metode pada penelitian yang dilakukan menggunakan deskriptif dan verifikatif melalui pendekatan kuantitatif, untuk dapat mengukur pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention. Menurut Sugiyono (2021:7) metode kuantitatif ini dapat disebut juga metode penelitian yang positivistik karena metode ini berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode yang digunakan berupa angka atau numerik dan analisisnya yang menggunakan statistik. Analisis dilakukan secara sistematis tujuannya untuk menjelaskan dan menguji pada hipotesis penelitian yang sudah ditetapkan.

Penelitian dilakukan pada PT Gokko Mirai Indonesia yang berlokasi di: Jl. Subang, Blok C, No.1, Kel. Karangpawitan, Kec., Karawang Barat, Karawang, Jawa barat 41315. Populasi karyawan outsourcing. Teknik untuk pengambilan sebuah sampel menggunakan simple random sampling. Sampel dengan rumus Slovin diperoleh 105 responden. Data primer dan sekunder diperlukan untuk pengumpulan data yang didapat dari hasil berupa observasi, wawancara, penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Data yang telah diperoleh diukur menggunakan pengukuran skala likert. Teknik untuk melakukan analisis data penelitiannya yakni menggunakan teknik regresi linier yang berganda dengan dibantu alat statistik SPSS.

4. Hasil Dan Pembahasan Karakteristik Dari Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase (%)	
1	Jenis Kelamin			
	Laki – Laki	52	50%	
	Perempuan	53	50%	
	Jumlah	105	100%	
2	Usia	18 – 25	77	73%
		26 – 35	26	25%
		36 – 50	2	2%
		Jumlah	105	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Pada data di atas, terdapat 52 laki-laki dan 53 perempuan yang berpartisipasi dalam penelitian, dengan 77 orang berada dalam kelompok usia 18 hingga 25 tahun.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Dimensi	Indikator	r_{hitung}	Sig	r_{kritis}	Hasil
Job Insecurity (X1)	<i>Importance of job features</i>	Gaji	0,528	0,000	0,316	Valid
		Promosi	0,620	0,000	0,316	Valid
		Kepemimpinan	0,648	0,000	0,316	Valid
	<i>Likelihood of features continuation</i>	Beban Kerja	0,615	0,000	0,316	Valid
		Kompensasi	0,372	0,000	0,316	Valid
		Mutasi	0,330	0,000	0,316	Valid
	<i>Importance of possible changes in total job</i>	Penilaian	0,562	0,000	0,316	Valid
		Rekan Kerja	0,572	0,000	0,316	Valid
		Pemberhentian	0,565	0,000	0,316	Valid
	<i>Likelihood of changes to total job</i>	Pelanggaran	0,445	0,000	0,316	Valid
		Peraturan	0,663	0,000	0,316	Valid
		Lingkungan Kerja	0,663	0,000	0,316	Valid
<i>Powerlessness</i>	Keberlangsungan Kerja	0,783	0,000	0,316	Valid	
	Peraturan Perusahaan	0,788	0,000	0,316	Valid	
	Suasana Kerja	0,540	0,000	0,316	Valid	
Stres	Lingkungan Fisik					

Variabel	Dimensi	Indikator	r _{hitung}	Sig	r _{kritis}	Hasil	
Kerja (X2)		Pencahaya-an	0,515	0,000	0,316	Valid	
		Desain Ruang-an	0,617	0,000	0,316	Valid	
		Kualitas Udara	0,662	0,000	0,316	Valid	
	Stres karena peran atau tugas	Kesulitan Pemahaman Kerja		0,661	0,000	0,316	Valid
			Beban Kerja	0,618	0,000	0,316	Valid
		Karakter	0,668	0,000	0,316	Valid	
	Stres Antarpribadi	Latar Belakang	0,635	0,000	0,316	Valid	
		Persepsi	0,611	0,000	0,316	Valid	
	Organisasi	Pengurangan Karyawan		0,638	0,000	0,316	Valid
			Restrukturisasi	0,662	0,000	0,316	Valid
			Privatisasi	0,612	0,000	0,316	Valid
			Merger	0,596	0,000	0,316	Valid
Turnover Intention (Y)	<i>Thinking of quitting</i>	Berpikir keluar dari pekerjaan	0,690	0,000	0,316	Valid	
			0,679	0,000	0,316	Valid	
		Ketidakpuasan kerja	0,712	0,000	0,316	Valid	
			0,676	0,000	0,316	Valid	
	<i>Intention to search for alternatives</i>	Keinginan mencari alternatif pekerjaan lain		0,752	0,000	0,316	Valid
				0,782	0,000	0,316	Valid
	<i>Intention to quit</i>	Keinginan keluar dari pekerjaan		0,762	0,000	0,316	Valid
				0,685	0,000	0,316	Valid
Peluang pekerjaan			0,693	0,000	0,316	Valid	
			0,685	0,000	0,316	Valid	
	Keputusan Karyawan		0,612	0,000	0,316	Valid	
			0,596	0,000	0,316	Valid	

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan dari tabel 3 diatas, nilai rhitung > rkritis 0,316. Artinya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden valid serta dapat untuk digunakan dalam mengukur variabel yang akan diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Nilai Alpha Cronsbach	X1	X2	Y	r _{kritis}	Keterangan
	0,837	0,865	0,907	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data,2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *Alpha cronsbach* > 0,6. Artinya semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang memadai dan dapat dipergunakan dalam tahapan analisis lanjutan.

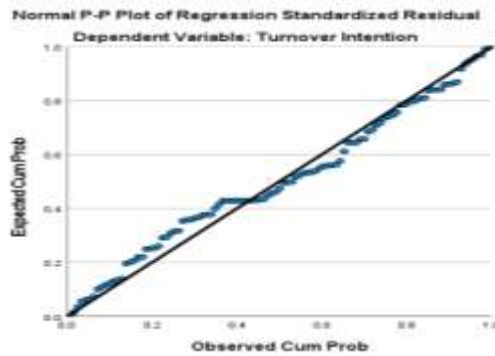
Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	Unstandardized Residual
	.058

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan dari tabel 5 di atas, nilai Asym. Sig. (2-tailed) 0,058 > 0,05. Artinya hasil data yang telah digunakan pada penelitian berada pada distribusi normal.



Gambar 3. Grafik P-Plot

Sumber: Hasil Olah Data 2024

Berdasarkan gambar 2 diatas, terlihat grafik P-Plot menunjukkan titik-titik tersebut menyebar di area sekitar lalu mengikuti arahnya dari garis yang diagonal pada grafik. Hal ini dapat mengindikasikan asumsi normalitas pada model regresi dapat terpenuhi, karena distribusi data cenderung mematuhi pola distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

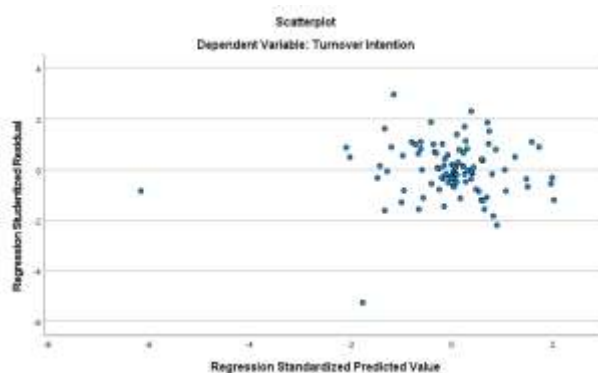
Tabel 6. Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.813	3.628		.500	.618		
Job Insecurity	.131	.108	.106	1.215	.227	.403	2.482
Stres Kerja	.847	.100	.743	8.497	.000	.403	2.482

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Pada tabel 6 diatas, nilai Tolerance 0,403 > 0,10 dan hasil nilai VIF 2,482 < 10,00. Artinya penelitian yang dilakukan tidak akan terjadi sebuah masalah multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data 2024

Berdasarkan gambar 3 diatas, terlihat hasil output scatterplot dapat menunjukkan akan titik-titik disini tersebar secara acak serta tidak juga membentuk sebuah pola tertentu seperti gelombang, kemudian melebar dan menyempit. Artinya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

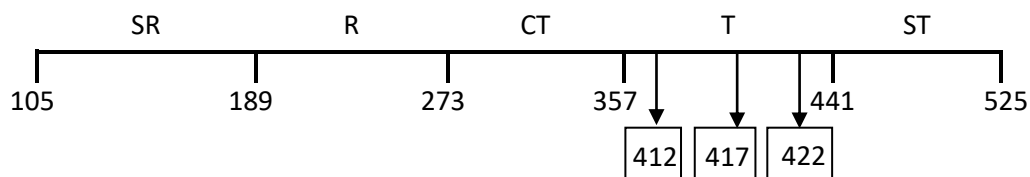
Analisis Deskriptif

Tabel 7. Hasil Analisis Deskriptif

Pernyataan	Job Insecurity	Kriteria	Stres Kerja	Kriteria	Turnover Intention	Kriteria
1	426	Tinggi	388	Tinggi	399	Tinggi
2	404	Tinggi	390	Tinggi	411	Tinggi
3	422	Tinggi	407	Tinggi	403	Tinggi
4	403	Tinggi	422	Tinggi	420	Tinggi
5	400	Tinggi	407	Tinggi	438	Tinggi
6	428	Tinggi	439	Tinggi	422	Tinggi
7	433	Tinggi	422	Tinggi	425	Tinggi
8	429	Tinggi	408	Tinggi	433	Tinggi
9	423	Tinggi	431	Tinggi	426	Tinggi
10	372	Tinggi	442	Tinggi	434	Tinggi
11	404	Tinggi	435	Tinggi	418	Tinggi
12	392	Tinggi	413	Tinggi	439	Tinggi
13	419	Tinggi	419	Tinggi	418	Tinggi
Total	5355	-	5423	-	5486	-
Rata-Rata	412	Tinggi	417	Tinggi	422	Tinggi

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 7 di atas, hasil analisis deskriptif pada ketiga variabel berada pada kriteria tinggi. Dibuktikan dengan pengukuran menggunakan rentang skala *bar scale* yaitu berada pada 357 – 441 dengan kriteria tinggi.



Gambar 5. Bar Scale

Sumber: Hasil Olah Data 2024

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada tabel 6, menunjukkan hasil sebuah analisis menggunakan regresi linier berganda yaitu diperoleh $Y = 1.813 + 0,131 + 0,847 + e$, maka keterangannya sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta 1.813, artinya ketika variabel *job insecurity* dan stress kerja konstan (tetap), maka nilai pada variabel *turnover intention* 1.813.
- 2) Nilai koefisien Job Insecurity 0,131, artinya setiap perubahan dalam *job insecurity* akan mengakibatkan peningkatan/penurunan sebesar 0.131 pada *turnover intention*. Maka semakin tinggi *job insecurity*, semakin tinggi juga *turnover intention*, dan sebaliknya jika mengalami penurunan.
- 3) Nilai koefisien stress kerja 0,847, artinya setiap perubahan dalam stress kerja akan mengakibatkan peningkatan/penurunan sebesar 0.847 pada *turnover intention*. Untuk itu apabila semakin tinggi pada tingkat stress kerja ini, maka terjadi suatu kenaikan pada tingkat *turnover intention*, dan sebaliknya jika mengalami penurunan.

Koefisiensi Determinasi

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.679	3.755

Sumber : Hasil Olah Data,2024

Berdasarkan tabel 8 diatas, nilai pada *R Square* 0,686 artinya kedua variabel yang diteliti mempengaruhi 68,6% pada *turnover intention*, sisanya 31,4% dapat dipengaruhi pada variabel lainnya yang saat ini tidak dilakukan penelitian oleh peneliti.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian parsial (t), tercantum di tabel 6, yang menunjukkan variabel *job insecurity* memperoleh nilai pada signifikansi (sig) ini sebesar $0,227 > 0,05$, sementara nilai t-hitung $1,215 < \text{nilai t-tabel } 1,983$. Maka demikian, dapat memberikan kesimpulan H1 diterima dan Ha tersebut ditolak, yang disini mengindikasikan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan secara parsial dari *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Namun, untuk variabel stress kerja, nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai pada t-hitung sebesar $8,497 > \text{nilai t-tabel } 1,983$. Dengan yang demikian, H2 ditolak dan Ha diterima, yang menunjukkan terjadinya pengaruh signifikan secara parsial stress kerja terhadap *turnover intention*.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3135.675	2	1567.837	111.218	<.001 ^o
	Residual	1437.887	102	14.097		
	Total	4573.562	104			

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan yang tercantum dalam tabel diatas, nilai sig diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$, sementara nilai F-hitung didapat sebesar $111.218 > \text{nilai F-tabel } 3,08$. Maka bisa disimpulkan, H3 ditolak dan Ha diterima. Artinya, baik *job insecurity* maupun stress kerja berpengaruh lalu signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

1. Analisis Deskriptif Job Insecurity

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan total skor nilai pada variabel *job insecurity* yaitu 5.355 dengan nilai rata-rata skor yaitu 412 berkriteria tinggi. Artinya *job insecurity* karyawan outsourcing pada PT Gokko Mirai Indonesia Tinggi.

2. Analisis Deskriptif Stres kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan total skor nilai pada variabel stress kerja yaitu 5.355 dengan nilai rata-rata skor yaitu 412 berkriteria tinggi. Artinya tingkat stress kerja karyawan outsourcing pada PT Gokko Mirai Indonesia Tinggi.

3. Analisis Deskriptif Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan total skor nilai pada variabel *turnover intention* yaitu 5.355 dengan nilai rata-rata skor yaitu 412 berkriteria tinggi. Artinya tingkat *turnover intention* karyawan outsourcing pada PT Gokko Mirai Indonesia Tinggi.

4. Pengaruh Secara Parsial Job insecurity Terhadap Turnover Intention

Tidak terbukti adanya suatu pengaruh yang juga signifikan secara parsial *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan outsourcing pada PT Gokko Mirai Indonesia. Hal inipun dibuktikan melalui perolehan nilai sig $0,227 > 0,05$ dan thitung $1,215 < \text{ttabel } 1,983$. Sebagai hasilnya H1 diterima dan Ha di tolak. Temuan ini juga sejalan pada penelitian sebelumnya

yang dilakukan oleh (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020), yang juga menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

5. Pengaruh Secara Parsial Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Terdapat pengaruh signifikan dengan secara parsial yakni stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan outsourcing pada PT Gokko Mirai Indonesia. Hal ini dapat ditunjukkan dengan perolehan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan thitung $8,497 > t$ -tabel $1,983$. Maka hasilnya H_2 ini ditolak dan H_a diterima. Penemuan ini sesuai dengan hasil penelitian (Asepta & Pramitasari, 2022) bahwa stress kerjapun memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

6. Pengaruh Secara Simultan Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Job insecurity serta stress kerja dapat memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan outsourcing pada PT Gokko Mirai Indonesia. Dibuktikan dengan perolehan nilai sig yaitu $0,001 < 0,05$ dan nilai F-hitung $(111,218) > F$ -tabel $(3,08)$. Oleh karena itu, H_3 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa *job insecurity* dan stress kerja terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan outsourcing. Adapun nilai R Square $0,686$ artinya sebesar $68,6\%$ *turnover intention* ini yang dipengaruhi dari variabel *job insecurity* juga stress kerja. dan sisanya $31,4\%$ dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang peneliti teliti. Hal ini selaras seperti yang telah diteliti oleh (Lompoliu et al., 2020) bahwa *job insecurity* dan stress kerja dapat berpengaruh signifikan secara simultan terhadap terjadinya *turnover intention*.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Hasil penelitian *Job Insecurity* pada PT Gokko Mirai Indonesia memperoleh skor 5.355 dengan rata-rata skor sebesar 412 berada pada kriteria tinggi.
2. Hasil penelitian Stres Kerja pada PT Gokko Mirai Indonesia memperoleh skor 5.423 dengan rata-rata skor sebesar 417 berada pada kriteria tinggi.
3. Hasil penelitian *Turnover Intention* pada PT Gokko Mirai Indonesia memperoleh skor 5.486 dengan rata-rata skor sebesar 422 berada pada kriteria tinggi.
4. Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* karyawan outsourcing pada PT Gokko Mirai Indonesia yang menunjukkan nilai sig $0,227 > 0,05$, nilai t-hitung $1,215 < t$ -tabel $1,983$ artinya H_1 diterima dan H_a ditolak.
5. Adanya pengaruh signifikan secara parsial Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan outsourcing pada PT Gokko Mirai Indonesia, menunjukkan nilai sig $0,000 < 0,05$, nilai t-hitung $8,497 > t$ -tabel $1,983$ artinya H_2 diterima dan H_a ditolak.
6. Ditemukan pengaruh signifikan secara simultan *Job Insecurity* serta Stres Kerja terhadap terjadinya *Turnover Intention* karyawan outsourcing pada PT Gokko Mirai Indonesia, menunjukkan nilai sig $0,001 < 0,05$ dan nilai F-hitung $111,218 >$ nilai F-tabel $3,08$. Maka bisa disimpulkan H_3 diterima dan H_a ditolak. Nilai R Square $0,686$ artinya sebesar $68,6\%$ *turnover intention* disini dipengaruhi oleh variabel *job insecurity* serta stress kerja, lalu sisanya $31,4\%$ ini dipengaruhi oleh variabel lainnya dan tidak peneliti teliti dalam penelitian yang sedang dilakukan.

Implikasi

Job insecurity yang tinggi akan memberikan pengaruh negatif begitupun dengan stress kerja dapat memberikan suasana yang tidak nyaman dalam bekerja, sehingga keduanya dapat mempengaruhi karyawan outsourcing untuk melakukan *turnover intention*, maka perusahaan

perlu mengidentifikasi masalah, meningkatkan komunikasi internal, serta melakukan evaluasi dan penyesuaian kebijakan sehingga dapat membantu dalam menciptakan sebuah suasana kerja yang akan lebih positif dan nyaman. Pendekatan ini dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi keinginan karyawan untuk berpikirluar dari pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Annur, C. M. (2023). Faktor yang Membuat Gen Z Resign dari Tempat Kerja. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/01/17/ini-faktor-yang-membuat-gen-z-resign-dari-tempat-kerja>
- Aseptia, U. Y., & Pramitasari, D. (2022). Pengaruh Job Stress Dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 34–52. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.013.1.03>
- Desvarani, R., & Tamami, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam. *Ekonomi*, XI(1), 1–9. <https://www.jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/article/view/16/10>
- Endaru, D. (2021). Karyawan Outsourcing dan Kontrak. *Jojonomic*. <https://www.jojonomic.com/blog/outsourcing-dan-kontrak/#:~:text=Karyawan kontrak memiliki masa bekerja,enam bulan%2C dan satu tahun.>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity , Beban Kerja , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *University Research Colloquium*, 77–85.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*, Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Juhji, Wahyudin, W., Muslihat, E., & Suryapermana, N. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 113.
- Karomah. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 17, Nomor 2, 2020, 17, 58–70. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jim/article/view/34774/14287>
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://sosains.greenvest.co.id/index.php/sosains/article/view/316>
- Nadhiroh, E., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Pada Karyawan Perbankan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 10 Nomor 2, 10, 607–618.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. (2021). BPK RI. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>
- Putri, P. A., Simon, Z. Z., & Zain, E. (2023). Pengaruh Kompensasi , Job Insecurity Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan CV XYZ). *JEBMA*, 3, 50–61. <https://jurnal.itscience.org/index.php/jebma/article/view/2709/2071>
- RM, H. M., & H Yogatama, Y. (2021). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Employee Morale dan Psychological Strain sebagai Variabel Mediasi pada Profesi Keperawatan di Jakarta. *Syntax Idea*, 3(11), 2395–2412.
- Sadikin, A., Si, M., Misra, I., & Si, M. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*, Yogyakarta : K-Media.
- Sahyadi, M. A., Marliani, S., & Juliawaty, J. (2023). *Economics and Digital Business Review* Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Departement Environmental Product Declaration Pt Pindo Deli 1 Karawang. 4(2), 129–141.

Sajida, A. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang).

Triyono, S., Wahyudi, I., & Harahap, D. H. (2020). Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada karyawan Outsourcing di PT X. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 25–35.

Wardani, L. M. I., & Amalia, W. N. (2021). Psychological Capital, Job Insecurity, dan Burnout (M. Basrudin (Ed.); pp. 1–44). PT. Nasya Expanding Management.