

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, *JOB INSECURITY* DAN  
STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN PADA PT. TELUK LUAS *CRUMB RUBBER*  
KOTA PADANG**

**Rahmat Hidayat<sup>1</sup>, Ice Kamela<sup>2</sup>**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta**

E-mail: [hidayat.rahmat261099@gmail.com](mailto:hidayat.rahmat261099@gmail.com), [icekamela@yahoo.com](mailto:icekamela@yahoo.com)

### **A. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu kunci dan aset dalam penentuan berkembangnya suatu perusahaan. SDM ini ialah individu yang bekerja di suatu organisasi untuk merencanakan, memikirkan, serta menggerakkan organisasi tersebut guna tercapainya tujuan, baik di dalam institusi maupun perusahaan. Apabila perusahaan sudah memiliki strategi serta tujuan, kemudian rencanakan SDM yang dibutuhkan dalam menggapai tujuan perusahaan. *Turnover intention* disebut sebagai masalah keinginan berpindah serta berdampak besar pada manajemen SDM (Fah et al., 2010) dalam (Lestari dan Mujiati, 2018). Masalah terkait SDM cenderung menjadi penentu berhasil dan tidaknya pencapaian suatu tujuan perusahaan, yang mana tujuan itu tak akan terwujud jika pekerja tak bekerja secara optimal (Sylvia, dkk., 2014) dalam (Lestari dan Mujiati, 2018). Dalam rangka terciptanya tujuan

perusahaan maka dibutuhkan SDM dengan kualitas tinggi (Lestari dan Mujiati, 2018). Teori dalam penelitian ini adalah *turnover intention*, kepuasan kerja, *job insecurity* dan stres kerja. *Turnover intention* adalah keinginan atau niatan dari seseorang dalam rangka pergi dari perusahaan tempat ia bekerja dengan cara yang sukarela dengan tidak ada kesan memaksa dari pihak lainnya [1]. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dirasakan oleh karyawan perihal kesenangan atas pekerjaannya [2]. *Job insecurity* adalah rasa tidak aman yang dirasakan seseorang di dalam pekerjaannya yang mencakup secara keseluruhan dalam pekerjaan [3]. Stres kerja adalah sikap emosional karyawan akibat tidak seimbangnya tuntutan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan permasalahan [4].

### **B. METODE PENELITIAN**

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari

responden di lapangan. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara dari perusahaan. Sumber data yang didapatkan dengan pembagian kuesioner pada target sampel yang sudah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian buruh pabrik pada PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* di Kota Padang yaitu sebanyak 119 orang karyawan. Jumlah sampel yang

digunakan adalah sebanyak 92 responden yang didapatkan menggunakan rumus Slovin, dengan teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling*. Metode analisis data menggunakan SPSS ver.20. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Statistik

#### Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel penelitian	Koefisien Regresi	t-statistik	Sig	Cut Off	Kesimpulan
(Constanta)	9.522			-	-
Kepuasan Kerja	-0.038	-0.713	0.478	0.05	Diterima
<i>Job Insecurity</i>	0.134	1.161	0.249	0.05	Diterima
Stres Kerja	0.256	2.225	0.029	0.05	Diterima
R <sup>2</sup> .459					

Dari hasil uji hipotesis satu diketahui variabel kepuasan kerja berkoefisien regresi -0.038 dan dengan nilai signifikan 0.478, *job insecurity* berkoefisien regresi 0.134 dan dengan nilai signifikan 0.249, stres kerja berkoefisien regresi 0.256 dan dengan nilai signifikan 0.029, maka H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub> dan H<sub>3</sub> diterima. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Saeka dan Suana (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian Mulia dan Supartha (2018) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian Riani dan Putra (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

#### D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *job insecurity* dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan objek yang berbeda dengan sampel yang lebih besar lagi serta menggunakan metode penelitian yang lebih baru lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 254835.

- [2] Mulia, R. A. B. D. C., & Supartha, W. G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(12), 6622.
- [3] Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- [4] Saeka, I., & Suana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 242068.