

Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention*

Ismeralda Nurlaila Rosdiani¹, Mira Nurhikmat², Didi Wandī³

^{1,2,3} Universitas Faletahan, Indonesia

Received : 18 Desember 2025, Revised : 31 Desember 2025, Published : 10 Januari 2026

Corresponding Author

Nama Penulis: Ismeralda Nurlaila Rosdiani

E-mail: ismeraldanulaila@gmail.com

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi *job insecurity* serta *job stress* terhadap tendensi *turnover intention* pada karyawan PKWT non-proyek di lingkungan PT Krakatau Jasa Logistik. Melalui pendekatan kuantitatif asosiatif, riset ini melibatkan 44 responden yang dipilah menggunakan teknik *purposive sampling*. Data primer diekstraksi lewat kuesioner yang divalidasi berdasarkan indikator teoretis dari ketiga variabel utama. Dalam model analisis, *job insecurity* dan *job stress* ditempatkan sebagai variabel bebas, sementara *turnover intention* bertindak sebagai variabel terikat. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menerapkan teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20, mencakup tahapan verifikasi instrumen, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis. Hasil studi memberikan bukti empiris bahwa secara individu maupun kolektif, kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap niat pengunduran diri karyawan. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan ketidakpastian status kerja dan tekanan psikologis menjadi pemicu utama fluktuasi tenaga kerja, sehingga diperlukan strategi penguatan jaminan kerja untuk memitigasi risiko tersebut.

Kata kunci – ketidakamanan kerja, stres kerja, niat keluar karyawan

Abstract

This study aims to analyse the implications of *job insecurity* and *job stress* on *turnover intention* among non-project fixed-term contract (PKWT) employees at PT Krakatau Jasa Logistik. Employing a quantitative associative approach, this research involved 44 respondents selected through a *purposive sampling* technique. Primary data were extracted via questionnaires validated based on theoretical indicators of the three main variables. In the analytical model, *job insecurity* and *job stress* were positioned as independent variables, while *turnover intention* served as the dependent variable. Data processing was conducted using multiple linear regression analysis via SPSS version 20 software, encompassing instrument verification, classical assumption tests, and hypothesis testing. The empirical results demonstrate that both independent variables have a significant impact on employees' intention to resign, both individually and collectively. This confirms that heightened job status uncertainty and psychological pressure are primary drivers of labour fluctuations, necessitating job security reinforcement strategies to mitigate these risks.

Keywords - *job insecurity*, *job stress*, *turnover intention*

How To Cite : Rosdiani, I. N., Nurhikmat, M., & Wandī, D. (2026). Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2(8), 1371–1384. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i8.688>

Copyright ©2026 Ismeralda Nurlaila Rosdiani, Mira Nurhikmat, Didi Wandī

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license



PENDAHULUAN

Di era globalisasi, kemajuan teknologi dan pertumbuhan ekonomi meningkatkan persaingan kerja, sehingga perusahaan harus beradaptasi untuk bertahan. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran strategis sumber daya manusia (SDM). Manusia memiliki kapasitas intelektual, afektif, dan kompetensi yang meliputi akal, perasaan, keinginan, keterampilan, serta pengetahuan, yang menjadikannya sebagai aset unik dan tidak tergantikan oleh teknologi ataupun modal semata (Arraniri et al. 2021). Pengelolaan SDM yang baik mendorong kontribusi positif terhadap kesuksesan perusahaan, sedangkan pengelolaan yang buruk dapat menyebabkan kehilangan minat kerja, stres, dan niat keluar (*turnover intention*) (Karimah and Aslamiyah 2024). Berdasarkan pemikiran (Putranti 2022), *turnover intention* dikonseptualisasikan sebagai kecenderungan psikologis seorang pegawai untuk mengakhiri hubungan kerja atau berupaya mendapatkan peluang karier yang lebih prospektif di luar organisasi. Tingginya angka perputaran karyawan tersebut berisiko memberikan efek negatif bagi organisasi, mengingat dampaknya yang memicu fluktuasi serta ketidakpastian dalam komposisi tenaga kerja. Selain itu, (Oley, Tewal, and Dotulong 2023) menggarisbawahi bahwa Kondisi ini dapat menimbulkan eskalasi biaya manajerial sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan pengeluaran anggaran untuk proses perekrutan serta penyelenggaraan program pelatihan ulang bagi karyawan baru.

PT Krakatau Jasa Logistik (PT KJL) merupakan anak perusahaan dari PT Krakatau Bandar Samudera yang menjalankan kegiatan usaha di sektor logistik dan distribusi. menghadapi tantangan signifikan dalam pengelolaan SDM, terutama tingginya *turnover* karyawan. Dari total 363 karyawan, sekitar 60% berstatus kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dengan durasi umum 6 bulan yang dapat diperpanjang. Ketidakpastian perpanjangan kontrak ini, sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat meningkatkan stres dan ketidakpuasan kerja. Data menunjukkan jumlah karyawan keluar lebih tinggi daripada yang masuk, dengan tingkat turnover mencapai 7,4%, sebagian besar dari karyawan kontrak. Pada Februari 2024, turnover mencapai puncak dengan 10 karyawan keluar.

Tabel 1.
Data Turnover Karyawan Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan			Keterangan	
		Organik	Kontrak		Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
			PKWT Projek	PKWT Non-Projek		
1	Januari	51	289	45	0	0
2	Februari	51	281	43	0	10
3	Maret	51	281	44	1	0
4	April	51	280	44	0	1
5	Mei	51	278	43	0	3
6	Juni	51	274	42	0	5
7	Juli	51	274	43	1	0
8	Agustus	51	269	45	0	3
9	September	51	268	43	0	3
10	Oktober	51	267	43	0	1
11	November	51	267	43	0	0
12	Desember	50	269	44	3	1
TOTAL			363		5	27

Sumber : PT Krakatau Jasa Logistik (2024)

Turnover intention sering dipicu oleh *job insecurity*, yaitu perasaan tidak aman terhadap stabilitas pekerjaan, pengembangan karir, dan pendapatan masa depan (Octaviani and Sumartik 2024), serta *job stress*, yang merupakan kondisi emosional negatif seperti cemas dan tegang akibat beban kerja atau lingkungan yang tidak sesuai (Sartika 2023). Berdasarkan Teori *Conservation of Resources* (COR) oleh Hobfoll (1989), karyawan yang merasa pekerjaannya terancam akan berusaha mempertahankannya, namun hal ini dapat meningkatkan stres dan niat keluar untuk melindungi sumber daya pribadi (Latifah and Hendarsjah 2023).

Literatur terdahulu memperlihatkan adanya diskrepansi hasil yang cukup nyata. beberapa menemukan pengaruh positif signifikan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* (Rohmawati et al. 2022; Gerungan, Tumbuan, and Arie 2022), sementara yang lain tidak (Hallo and Dewi 2022). Demikian pula, *Job Stress* berpengaruh positif pada *Turnover Intention* dalam beberapa studi (Elfenso and Andani 2022; Setiawan, Muttaqijn, and Hadiwijaya 2021), tetapi tidak dalam yang lain (Oley, Tewel, and Dotulong 2023). *Research gap* ini menunjukkan perlunya penelitian ulang dalam konteks perusahaan logistik dengan dominasi karyawan kontrak, untuk memberikan kontribusi ilmiah dalam manajemen SDM dengan rekomendasi praktis mengurangi *turnover*.

Merujuk pada latar belakang penelitian tersebut, penentuan dan identifikasi masalah dalam penelitian ini difokuskan pada analisis seberapa besar kapasitas variabel *job insecurity* dan *job stress* dalam memproyeksi *turnover intention* pada karyawan PKWT non-proyek di PT Krakatau Jasa Logistik, baik secara individu maupun kolektif. Studi ini diorientasikan untuk mengkaji secara mendalam implikasi ketidakpastian posisi kerja dan tekanan psikologis terhadap intensi perpindahan tugas pegawai. Selain bertujuan memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia terkait dinamika psikologis pekerja kontrak di sektor logistik, hasil penelitian ini diproyeksikan sebagai landasan strategis bagi pihak manajemen dalam menyusun skema retensi karyawan yang lebih efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Manjemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Armstrong and Taylor 2023) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfokus pada pengelolaan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kapasitas individu sebagai aset strategis organisasi yang perlu diinvestasikan untuk mendorong inovasi dan meningkatkan keunggulan kompetitif. Pengembangan SDM harus dilakukan melalui pendekatan sistematis, strategis, dan adaptif terhadap dinamika lingkungan bisnis, teknologi, serta kebutuhan pasar, dengan penekanan pada investasi jangka panjang dalam peningkatan kompetensi karyawan. Pendekatan efektif dalam pengembangan SDM harus bersifat sistematis, strategis, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis, teknologi, serta pasar, dengan penekanan pada investasi berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan daya saing organisasi (Irawan et al. 2024). Sebagai komponen vital, SDM berperan krusial dalam proses penyusunan strategi organisasi, pelaksanaan kegiatan operasional, serta pencapaian sasaran jangka panjang perusahaan (Rijal, Adiwinata, and Nurhikmat 2025).

Job Insecurity

Merujuk pada pemikiran Greenhalgh dan Rosenblatt sebagaimana dikutip oleh (Wardani and Amalia 2021), *job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai kegagalan dalam menjaga stabilitas kondisi kerja yang diharapkan oleh individu. Fenomena ini tidak terbatas pada risiko pemutusan hubungan kerja semata, melainkan juga mencakup kegelisahan psikologis serta ketidakpastian yang dipicu oleh dinamika lingkungan kerja. Hal ini secara langsung berdampak pada kualitas hubungan antara karyawan dan organisasi, skema kompensasi yang diterima, serta situasi kerja secara menyeluruh. (Reyhan and Idulfilastri 2022) serta (Benu et al. 2021) menambahkan bahwa ini merupakan kecemasan terkait masa depan pekerjaan yang terancam, seperti perubahan karakteristik pekerjaan, masalah karier, pengurangan jam kerja, atau kehilangan pekerjaan permanen, yang disebabkan oleh

ketidakberdayaan individu dan dapat meningkatkan stres serta berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis.

Mengacu pada perspektif yang dikemukakan oleh Greenhalgh (1984) sebagaimana disitasi dalam (Astuty and Risanti 2024), ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator utama, yaitu tingkat kepentingan pekerjaan bagi individu, persepsi karyawan terhadap ancaman yang mengganggu berbagai aspek pekerjaannya, serta persepsi ancaman terhadap kemungkinan peristiwa yang berpotensi memengaruhi keseluruhan pekerjaan yang dijalani. Selain itu, indikator lainnya mencakup perasaan ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan ketika menghadapi situasi kerja yang penuh ketidakpastian, serta persepsi ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaan di masa yang akan datang.

Job Stress

Menurut (Robbins and Judge 2016) Stres kerja dapat dipahami sebagai suatu keadaan dinamis yang timbul ketika individu dihadapkan pada tuntutan maupun peluang dalam lingkungan kerja yang mengandung ketidakpastian serta memiliki konsekuensi yang dianggap penting, sering berupa perasaan tidak nyaman akibat ketegangan di tempat kerja yang membuat karyawan tidak puas, serta sebagai reaksi emosional ketika kemampuan tidak memenuhi kebutuhan sumber daya, seperti yang ditambahkan oleh (Sartika 2023). Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi cenderung mengalihkan tekanan psikologis menjadi perhatian utama dalam memengaruhi kinerja, di mana individu dengan tingkat stres yang lebih terkelola menunjukkan performa penjualan yang lebih baik, sedangkan individu dengan tingkat stres yang rendah justru cenderung menampilkan kinerja yang kurang optimal ketika berada di bawah tekanan. Ketika stres akibat tantangan meningkat, dukungan organisasi tinggi memungkinkan kinerja berbasis peran yang lebih baik, berbeda dengan yang rendah, berdasarkan (Robbins and Judge 2016).

Berdasarkan Rasna (2023) sebagaimana dikutip dalam (Putra, Wandu, and Kusuma 2024), stres kerja (*job stress*) dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator, di antaranya tingginya tingkat beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan, serta adanya tekanan kerja yang diperkuat oleh sikap manajerial, yang dipersepsikan tidak adil atau kurang tepat, keterbatasan waktu dan fasilitas kerja yang tersedia, serta munculnya konflik interpersonal antara karyawan dengan pihak manajemen maupun dengan rekan dalam kelompok kerja.

Turnover Intention

Menurut (Robbins and Judge 2016) Stres kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan yang bersifat dinamis, yang timbul ketika individu dihadapkan pada tuntutan maupun peluang dalam pekerjaan yang mengandung tingkat ketidakpastian serta berdampak signifikan, sering berupa perasaan tidak nyaman akibat ketegangan di tempat kerja yang membuat karyawan tidak puas, serta sebagai reaksi emosional ketika kemampuan tidak memenuhi kebutuhan sumber daya, seperti yang ditambahkan oleh (Sartika 2023). Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung mampu mengelola stres psikologis secara konstruktif sehingga meningkatkan fokus kerja dan menghasilkan kinerja penjualan yang lebih optimal, sedangkan yang rendah berkinerja buruk di bawah tekanan; ketika stres akibat tantangan meningkat, dukungan organisasi tinggi memungkinkan kinerja berbasis peran yang lebih baik, berbeda dengan yang rendah, berdasarkan (Robbins and Judge 2016).

Menurut Mobley (2011) dalam (Drastyana 2022), Pengukuran *turnover intention* karyawan dalam penelitian ini didasarkan pada tiga indikator utama. Indikator pertama adalah pemikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), yang merepresentasikan evaluasi individu mengenai keberlanjutan hubungan kerjanya dengan organisasi. Proses ini umumnya dipicu oleh ketidakpuasan kerja yang mendorong karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya, yang dalam praktiknya dapat berdampak pada penurunan kehadiran kerja. Indikator kedua, niat untuk keluar

(*intention to quit*), menggambarkan kecenderungan karyawan untuk secara aktif mempertimbangkan pengunduran diri dan mencari pekerjaan di perusahaan lain. Sementara itu, indikator ketiga yaitu niat mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) menunjukkan intensi karyawan untuk berpindah kerja, di mana keputusan bertahan atau meninggalkan organisasi akan ditentukan setelah karyawan memperoleh alternatif pekerjaan yang lebih sesuai.

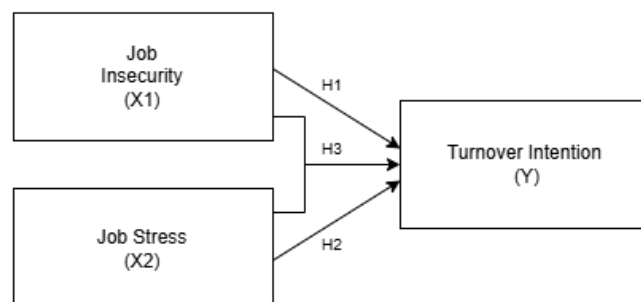
Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *Turnover Intention*

Job insecurity dan *job stress* merupakan determinan psikologis yang memiliki peran signifikan dalam membentuk *turnover intention* karyawan. *Job insecurity* merefleksikan kondisi psikologis berupa rasa tidak aman dan ketidakpastian individu terhadap keberlanjutan status pekerjaannya. Kondisi ini berdampak negatif pada tingkat kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, serta kepercayaan karyawan kepada perusahaan, yang pada akhirnya mendorong individu untuk mempertimbangkan peluang kerja lain yang dinilai lebih stabil (Muhammad et al. 2023). Hasil penelitian (RM and Yogatama 2021) mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat *job insecurity* sejalan dengan menguatnya *turnover intention*, meskipun pengaruh tersebut dapat diminimalkan melalui dukungan organisasi yang memadai (Harahap and Salendu 2021).

Di sisi lain, *job stress* yang bersumber dari tuntutan kerja yang berlebihan, konflik peran, serta tekanan kerja yang berlangsung dalam jangka waktu panjang berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan dan memperbesar kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Temuan empiris yang dilaporkan oleh Wibowo, Margono, and Noermijati (2023) serta (Muhammad et al. 2023) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini diperkuat oleh (Mirzaei, Rezakhani Moghaddam, and Habibi Soola 2021) yang menjelaskan bahwa stres kerja kronis dapat memicu *burnout* dan menurunkan kepuasan kerja. Lebih lanjut, kombinasi antara *job insecurity* dan *job stress* secara simultan terbukti memperkuat niat keluar karyawan karena berkontribusi terhadap penurunan motivasi dan loyalitas kerja, sebagaimana dibuktikan dalam penelitian (Gerungan, Tumbuan, and Arie 2022) serta (Sokhibi et al. 2023).

Berdasarkan sintesis literatur tersebut, kerangka analisis penelitian ini disusun sebagaimana disajikan pada gambar berikut.



Gambar 1.
kerangka konsep penelitian

Mengacu pada kerangka analisis yang telah disusun, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari ketidakpastian kerja (*job insecurity*) terhadap intensitas keluar karyawan (*turnover intention*).

H2 : Stres kerja (*job stress*) diprediksi memberikan kontribusi positif terhadap tingginya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*).

H3 : Variabel *job insecurity* dan *job stress* secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan *turnover intention*.

METODE

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur keterkaitan antara variabel *job insecurity*, *job stress*, dan *turnover intention* secara sistematis melalui data numerik. Metode survei diterapkan dengan fokus pada karyawan PT Krakatau Jasa Logistik yang berstatus PKWT Non-Project dan telah bekerja minimal 6 bulan. Umlah responden sebanyak 44 orang ditentukan melalui teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria tersebut untuk memastikan relevansi dengan konteks ketidakstabilan kerja kontrak.

Teknik pengumpulan data utama adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5, yang disebarkan langsung kepada responden untuk mengukur indikator variabel seperti tingkat ancaman pekerjaan, beban kerja berlebihan, dan keinginan berpindah kerja. Pendukung tambahan meliputi observasi untuk memahami kondisi kerja dan wawancara awal untuk mengidentifikasi masalah, namun kuesioner menjadi instrumen utama untuk mendapatkan data primer secara efisien.

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif melalui alat uji data statistik yaitu *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 20, yang meliputi penghitungan frekuensi, rata-rata, dan distribusi untuk menggambarkan karakteristik responden serta hubungan antar variabel tanpa generalisasi ke populasi yang lebih luas, dengan fokus pada penyajian hasil yang jelas dan akurat.

PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Variabel *Job Insecurity* (X1)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,526	0,297	Valid
X1.2	0,589	0,297	Valid
X1.3	0,748	0,297	Valid
X1.4	0,751	0,297	Valid
X1.5	0,687	0,297	Valid
X1.6	0,658	0,297	Valid
X1.7	0,433	0,297	Valid
X1.8	0,576	0,297	Valid

Sumber: data primer output SPSS V.20, 2025

Merujuk pada data yang dipaparkan dalam Tabel 2, menunjukkan bahwa setiap instrumen pernyataan yang merepresentasikan variabel penelitian *job insecurity* (X1) menghasilkan koefisien Rhitung yang melampaui nilai kritis 0,297. Berdasarkan perolehan tersebut, seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner yang merepresentasikan variabel ketidakpastian kerja ini diklasifikasikan sebagai instrumen yang valid untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Variabel *Job Stress* (X2)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,652	0,297	Valid

X2.2	0,571	0,297	Valid
X2.3	0,664	0,297	Valid
X2.4	0,457	0,297	Valid
X2.5	0,517	0,297	Valid
X2.6	0,714	0,297	Valid
X2.7	0,646	0,297	Valid
X2.8	0,683	0,297	Valid

Sumber: data primer *output* SPSS V.20, 2025

Melalui representasi data yang tercantum dalam Tabel 3, teridentifikasi bahwa setiap butir instrumen dalam variabel *job stress* (X2) memperoleh koefisien Rhitung di atas 0,297. Atas dasar pencapaian nilai yang melampaui standar tersebut, seluruh item kuesioner yang ditujukan untuk mengestimasi variabel stres kerja ini secara resmi diklasifikasikan sebagai instrumen penelitian yang valid dan kredibel.

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,630	0,297	Valid
Y.2	0,639	0,297	Valid
Y.3	0,689	0,297	Valid
Y.4	0,602	0,297	Valid
Y.5	0,639	0,297	Valid
Y.6	0,636	0,297	Valid

Sumber: data primer *output* SPSS V.20, 2025

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa koefisien Rhitung untuk setiap butir pernyataan variabel *turnover intention* (Y) secara keseluruhan berada di atas nilai referensi 0,297. Fenomena ini membuktikan bahwa seluruh item pernyataan tersebut telah memenuhi prasyarat validitas instrumen penelitian, sehingga kuesioner pada variabel ini dianggap representatif dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian yang sedang dilakukan.

2. Uji Realibilitas

Tabel 5.

Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

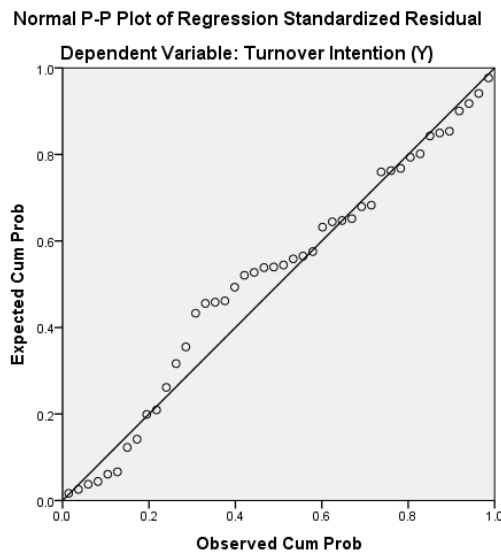
Variabel	Cronbatch's Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Job Insecurity (X1)	0.764	> 0,06	Reliabel
Job stress (X2)	0.766	> 0,06	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.709	> 0,06	Reliabel

Sumber: data primer *output* SPSS V.20, 2025

Merujuk pada data yang dipaparkan dalam Tabel 5, tercatat bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel penelitian telah melampaui angka minimal 0,06. Berdasarkan perolehan tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa alat ukur yang diterapkan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang tergolong tinggi. Hal ini menegaskan bahwa jawaban dari para responden bersifat stabil dan reliabel, sehingga setiap butir pernyataan dalam kuesioner ini memenuhi kualifikasi untuk digunakan dalam analisis penelitian lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Sumber: data primer output SPSS V.20, 2025

Gambar 2.

P.P Plot Normalitas

Visualisasi pada Gambar 2 mengindikasikan bahwa persebaran poin-poin data berada di sepanjang garis diagonal serta menunjukkan kecenderungan untuk saling berimpit mengikuti arah garis tersebut. Fenomena ini memberikan indikasi awal bahwa distribusi data dalam model regresi ini telah memenuhi asumsi normalitas. Guna memperkuat justifikasi tersebut, dilakukan pengujian statistik lebih lanjut melalui metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, yang rincian hasilnya dapat dicermati pada tabel uji normalitas berikut.

Tabel 6.

Kolmogorov-smirnov Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.08518102
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.136
	Negative	-.136
	Kolmogorov-Smirnov Z	.905
Asymp. Sig. (2-tailed)		.385

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Data yang tersaji pada Tabel 6 pengujian normalitas yang diestimasi menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* senilai 0,385. Sesuai dengan kriteria signifikansi yang ditetapkan, yakni ambang batas di atas 0,05 untuk distribusi normal, maka perolehan angka 0,385 ($0,385 > 0,05$) memberikan justifikasi empiris bahwa

residual dalam model regresi ini terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, persyaratan normalitas sebagai bagian dari uji asumsi klasik telah terpenuhi sepenuhnya.

2. Uji Multikolinieritas

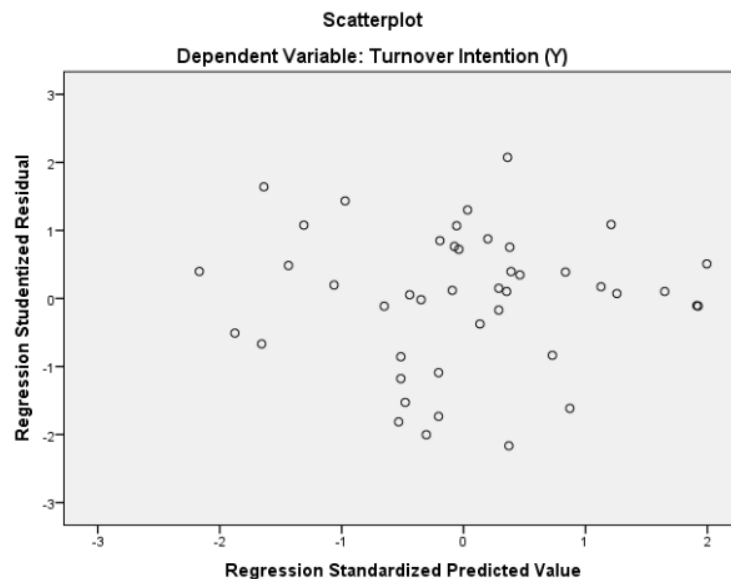
Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.587	3.404		.760	.452		
1 Job Insecurity (X1)	.276	.106	.331	2.609	.013	.969	1.032
Job Stress (X2)	.318	.090	.447	3.529	.001	.969	1.032

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Hasil pengujian pada Tabel 7 menunjukkan bahwa setiap variabel, baik stres kerja (*job stress*) maupun ketidakpastian kerja (*job insecurity*), mencatatkan nilai *tolerance* 0,969 dan angka VIF sebesar 1,032. Merujuk pada standar uji asumsi klasik yang menetapkan batas minimum *tolerance* 0,10 dan batas maksimum VIF 10, perolehan angka tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat korelasi antarvariabel bebas yang mengganggu. Berdasarkan hasil tersebut, model regresi pada penelitian ini dinyatakan tidak terindikasi adanya multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Melalui representasi visual pada grafik *scatterplot* yang disajikan dalam Gambar 3, menunjukkan bahwa distribusi titik-titik data pada *scatterplot* tidak menunjukkan adanya pola geometris yang sistematis. Fenomena di mana poin-poin data menyebar secara tidak beraturan, baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu vertikal (Y), memperkuat justifikasi bahwa persyaratan homoskedastisitas telah terpenuhi secara memadai. Hal ini menegaskan ketiadaan gangguan heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga validitas hasil estimasi dalam penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara statistik.

Uji Regresi Berganda

Tabel 8.
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.587	3.404		.760	.452
Job Insecurity (X1)	.276	.106	.331	2.609	.013
Job Stress (X2)	.318	.090	.447	3.529	.001

Mengacu pada hasil yang disajikan dalam Tabel 8, model regresi linier berganda yang terbentuk dapat dinyatakan dengan persamaan:

$$Y = 2.587 + 0.276 X_1 + 0.318 X_2$$

Interpretasi dari model tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,587 merepresentasikan level *turnover intention* pada kondisi di mana faktor *job insecurity* dan *job stress* berada dalam keadaan tetap (nol). Koefisien regresi variabel *job insecurity* (X_1) senilai 0,276 memberikan gambaran bahwa setiap eskalasi satu satuan pada variabel tersebut akan memicu kenaikan *turnover intention* sebesar 0,276. Begitu pula dengan variabel *job stress* (X_2) yang memiliki koefisien 0,318; angka ini mengimplikasikan bahwa pertambahan satu unit stres kerja berbanding lurus dengan peningkatan intensi keluar karyawan sebesar 0,318, dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Model Summary ^b
				Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.362	.331	3.160

a. Predictors: (Constant), Job Stress (X2), Job Insecurity (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: data primer *output* SPSS V.20, 2025

Merujuk pada pemaparan hasil dalam Tabel 9, ditemukan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,362. Angka tersebut mengindikasikan bahwa kontribusi simultan dari variabel *job insecurity* dan *job stress* terhadap fluktuasi *turnover intention* adalah sebesar 36,2%. Sementara itu, mayoritas proporsi varians lainnya, yakni sebesar 63,8%, dijelaskan oleh berbagai determinan di luar cakupan variabel yang dianalisis dalam model penelitian ini.

2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 10.
Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.587	3.404		.760	.452
Job Insecurity (X1)	.276	.106	.331	2.609	.013
Job Stress (X2)	.318	.090	.447	3.529	.001

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

Berdasarkan Tabel 10, nilai Ttabel ditentukan dengan mengacu pada tabel distribusi statistik pada tingkat signifikansi sebesar 0,05/2 atau 0,025 dengan derajat kebebasan (df) yang dihitung menggunakan rumus $df = n - k - 1$. Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) adalah 44 dan jumlah variabel independen (k) sebanyak 2, sehingga diperoleh nilai df sebesar 41. Dengan demikian, nilai ttt tabel yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebesar 2,019.

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= (\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= (0.05/2 ; 44-2-1) \\ &= 0.025 ; 41 \\ &= 2.019 \end{aligned}$$

3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 11.
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	231.893	2	115.947	11.615	.000 ^b
Residual	409.289	41	9.983		
Total	641.182	43			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Job Stress (X2), Job Insecurity (X1)

Berdasarkan pemaparan pada Tabel 11, penentuan nilai Ftabel merujuk pada derajat kebebasan (*degree of freedom*). Nilai df_1 (pembilang) dihitung melalui formulasi $k-1$, yakni 3 variabel dikurangi 1 sehingga menghasilkan angka 2. Sementara itu, df_2 (penyebut) ditentukan dengan rumus $n-k$ ($44 - 1$) yang menghasilkan nilai 43. Atas dasar perhitungan tersebut, diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,21.

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= (N ; k - 1) \\ &= 2 ; 44-1 \\ &= 2 ; 43 \\ &= 3,21 \end{aligned}$$

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 11,615 terbukti lebih besar dibandingkan dengan Ftabel ($11,615 > 3,21$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah batas 0,05 mengindikasikan penolakan terhadap H_0 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* dan *job stress* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

H1: Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Berdasarkan analisis parsial menggunakan uji t, ditemukan bahwa variabel *job insecurity* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,013, yang secara statistik lebih kecil dari taraf nyata 0,05 ($0,013 < 0,05$). Temuan ini diperkuat oleh nilai t-hitung sebesar 2,609 yang melampaui ambang batas t tabel senilai 2,019 ($2,609 > 2,019$). Berdasarkan pemaparan data tersebut, penelitian ini berhasil mengonfirmasi bahwa *job insecurity* memberikan kontribusi nyata terhadap munculnya *turnover intention* pada karyawan PT Krakatau Jasa Logistik. Fakta statistik ini menjadi dasar kuat untuk melakukan diskualifikasi terhadap hipotesis nol (H_0), yang secara bersamaan memberikan justifikasi atas diterimanya hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian, kerentanan status pekerjaan terbukti menjadi determinan penting dalam memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Hasil tersebut selaras dengan temuan (Rohmawati et al. 2022) pada Rumah Sakit Islam Purwokerto yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan ketidakamanan kerja terhadap niat

keluar. Secara teoretis, ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan memicu kegelisahan yang memotivasi individu mencari stabilitas profesional di tempat lain. Hal ini didukung pula oleh penelitian (Gerungan, Tumbuan, and Arie 2022) yang membuktikan bahwa peningkatan *job insecurity* berbanding lurus dengan tingginya keinginan pengunduran diri karyawan pada PT Sinar Pure Foods International.

H2: Pengaruh Job Stress terhadap Turnover Intention

Pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel *job stress*, menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,529 yang melampaui ambang batas t tabel sebesar 2,019. Didukung dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001, yang berada di bawah taraf nyata 0,05 ($0,001 < 0,05$), temuan ini memberikan bukti empiris bahwa stres kerja (*job stress*) berperan signifikan dalam memengaruhi intensi keluar karyawan (*turnover intention*). Konsekuensi dari hasil ini adalah diterimanya hipotesis alternatif (Ha), sementara hipotesis nol (Ho) dinyatakan ditolak.

Hasil studi ini memberikan dukungan terhadap literatur dari (Elfenso and Andani 2022) yang menyatakan bahwa tekanan target serta beban kerja berlebih memicu eskalasi niat keluar pada staf perbankan di Jakarta Barat. Stres yang tidak terkelola berdampak pada degradasi kepuasan kerja serta hambatan dalam menjaga performa jangka panjang. Selain itu, penelitian oleh (Setiawan, Muttaqijn, and Hadiwijaya 2021) juga membuktikan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan profesional dengan dukungan institusional di PT Bank XYZ memperberat beban psikologis, sehingga mempercepat keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

H3: Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention

Merujuk pada hasil analisis statistik melalui uji F, ditemukan bahwa nilai F hitung mencapai 11,615, yang secara signifikan melampaui ambang batas Ftabel sebesar 3,21 ($11,615 > 3,21$). Hal ini diperkuat oleh perolehan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang terbukti jauh lebih kecil dari taraf nyata 0,05 ($0,000 < 0,05$). Fakta empiris tersebut membuktikan bahwa variabel *job insecurity* (X1) dan *job stress* (X2) secara kolektif memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Oleh karena itu, penelitian ini menolak hipotesis nol (Ho) dan memberikan dukungan empiris bagi diterimanya hipotesis alternatif (Ha).

Temuan ini mengonfirmasi hasil riset (Gerungan, Tumbuan, and Arie 2022) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa interaksi antara ketidakamanan kerja dan stres kerja memicu peningkatan intensi pengunduran diri karyawan pada PT Sinar Pure Foods International. Kombinasi antara kerentanan status kerja dan tekanan beban operasional menjadi stimulan bagi personel untuk mencari stabilitas di institusi lain. Selain itu, (Habib, Suhairi, and Daulay 2025) menegaskan bahwa kedua faktor tersebut secara simultan berkontribusi pada *turnover intention*, baik secara langsung maupun lewat perantara penurunan kepuasan kerja. Defisit dukungan organisasi di tengah tingginya tekanan kerja mempercepat degradasi kepuasan kerja yang berujung pada keputusan untuk hengkang dari perusahaan.

KESIMPULAN

Melalui rangkaian analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, diperoleh simpulan bahwa *job insecurity* berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak di PT Krakatau Jasa Logistik. Kerentanan terkait stabilitas status pekerjaan serta keterbatasan prospek karier memicu kecemasan sistematis yang memotivasi individu guna mencari kesempatan profesional pada tempat kerja yang berbeda. Sejalan dengan itu, *job stress* pun teridentifikasi memiliki pengaruh positif dan nyata terhadap intensi keluar karyawan. Faktor-faktor determinan stres kerja ini mencakup akumulasi beban tugas, tekanan manajerial, kendala fasilitas serta durasi kerja, hingga disharmoni interpersonal dalam organisasi.

Lebih lanjut, integrasi antara *job insecurity* dan *job stress* secara simultan berdampak signifikan terhadap *turnover intention*. Interaksi antara ketidakpastian posisi kerja dan tekanan psikologis di

lingkungan kerja terbukti menciptakan efek penguat yang meningkatkan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri secara lebih masif dibandingkan jika variabel tersebut berdiri sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, and Stephen Taylor. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 16th ed.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania. <https://books.google.co.id/books?id=jYZZEAAAQBAJ>.
- Astuty, I., & Risanti, F. W. (2024). Upaya Mengurangi Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Pekerja Outsourcing. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 1204-1213. <https://journal-nusantara.com/index.php/EKOMA/article/view/3597>.
- Benu, Yessi Susan Intan P., Shulbi Muthi Sabila Salayan Putri, Siswahyudianto, Cahya Fajar Budi Hartanto, Ria Marginingsih, Agus Supriyanto, Ida Ayu Kartika Maharani, and Abdurohim. (2021). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (HRM) IN INDUSTRY 5.0*. Edited by Dian Utami Sutiksno, Ismi Aziz, and Ratnadewi. Zahir Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=Ppo9EAAAQBAJ>.
- Drastyana, S. F. (2021). Turnover Intention Karyawan Dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi.
- Elfenso, R., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh job stress dan job satisfaction pada turnover intention karyawan perbankan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 464-471. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18252>.
- Gerungan, C. G. F. (2022). The influence of job insecurity and job stress on employee turnover intention at PT. Sinar Pure Foods International during the COVID-19 pandemic. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 260-269. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40181>.
- Rohman, M. L. (2018). Analisis Pengaruh Stres kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.
- Hallo, G. S., & Dewi, Y. E. P. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i2.1574>.
- Harahap, A. (2021). Peran perceived organizational support dan psychological capital sebagai moderator pada hubungan antara job insecurity dan turnover intention. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.3775>.
- Irawan, Farida Idayati, Henricus Yoki Camar Praskadinata, Fara Dina, Abdurohim, Nurrohmi Ambar Tasriastuti, Freddy Triono, et al. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Memiliki Keunggulan Kompetitif Yang Berkelanjutan*. Edited by Ash Shadiq Egim. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952. Vol. 25. CV. EUREKA MEDIA AKSARA. <http://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/7287%0A>.
- Karimah, V. N. M. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3405-3417. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4545>.
- Latifah, Nandita Nury, and Hidajat Hendarsjah. (2023). Peran Mediasi Dari Presenteeism Dan Workaholism Dalam Pengaruh Job Insecurity Terhadap Emotional Exhaustion. *Eksos*, 1-11.
- Mirzaei, A., Rezakhani Moghaddam, H., & Habibi Soola, A. (2021). Identifying the predictors of turnover intention based on psychosocial factors of nurses during the COVID-19 outbreak. *Nursing Open*, 8(6), 3469-3476. <https://doi.org/10.1002/nop2.896>.
- Muhammad, Z. N., Dwiyantri, R., Wibowo, U. D. A., & Rahardjo, P. (2023). Turnover Intention: Peran

- Job Insecurity dan Organizational Trust pada Karyawan Toserba: Zhazid Nur Muhammad, Retno Dwiyanti*, Ujung Dwi Ario Wibowo, Pambudi Rahardjo. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 1(2), 92-100. <https://doi.org/10.61787/jqzwrw74>.
- Octaviani, H., & Sumartik, S. (2024). Job Insecurity and Work Stress: Catalysts of Turnover Intention in Industry (Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja: Katalisator Niat Keluar Masuk Karyawan di Industri). *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, 1(4), 1-14. <https://doi.org/10.47134/aaem.v1i4.243>.
- Oley, S. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2023). Pengaruh Job Stress, Job Satisfaction Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Manado Quality Hotel). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 666-677. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.46053>.
- Gunawan, A., & Cahya, M. I. (2016). Analisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan UMKM Provinsi Banten. *Journal Industrial Servicess*, 1(2).
- Putranti, Honorata Ratnawati Dwi. (2022 0. *Turnover Intention Penerbit*. Edited by Darmawan Edi Wiyoto. Vol. 1. CV.EUREKA MEDIA AKSARA.
- Reyhan, Reyhan, and Rita Markus Idulfilastri. (2022). Psikologi Industri Dan Organisasi (Menyelami Fenomena PHK Ditengah Pandemi COVID-19). Edited by Dimas Rahman Rizqian. CV. Amerta Media. <https://www.researchgate.net/publication/358749340>.
- Rijal, S., Adiwinata, D., & Nurhikmat, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Banten. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 4(1), 85-100.
- RM, H. M., & Yogatama, Y. H. (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. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v3i11.1540>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Essentials of Organizational Behavior 10th Ed*. Pearson Education.
- Rohmawati, A., Dwiyanti, R., & Hamzah, I. F. (2022). Job insecurity and emotional exhaustion on turnover intention of health workers in Islamic Hospital Purwokerto: Job insecurity dan emotional exhaustion terhadap turnover intention pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Islam Purwokerto. *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 17(2), 60-71. <https://doi.org/10.32734/psikologia.v17i2.9469>.
- Sartika, Dewi. (2023). *STRES KERJA*. Edited by Agung Tri Putranto. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Zaki, H., & Marzolina, M. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3). <https://doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.4162>.
- Sokhibi, A. H., Wahyuni, W., Rochmat, A., Sukaryono, A. G., & Hasmy, A. (2023). Factors Affecting the Turnover Intention of Indonesian Radiographers during the Covid-19 Pandemic. *International Journal of Scientific Multidisciplinary Research*, 1(9), 1211-1226. <https://doi.org/10.55927/ijsmr.v1i9.6570>.
- Wardani, L. M. I., & Amalia, W. N. (2021). *Psychological capital, job insecurity, dan burnout*. Penerbit NEM.