Pengaruh Lingkungan Kerja, Keinginan Berpindah dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Pada Karyawan PT. Indo-rama Synthetics Tbk Purwakarta

Oleh:
Anne Triani Aprillia
Annetriani12@gmail.com

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstract *- This study aims to determine the effect of job environment, job insecurity and job stress on turnover intention in employee PT Indo-rama Synthetics Tbk Purwakarta. The samples that were used in this study were 97 operator obtained by using the Slovin's formula. The data were collected by using questionnaire method. The data analysis uses regression analysis, descriptive and verification. Descriptive analysis is used to find out the description of research results from the Job Environment, Job Insecurity, Job Stress and Turnover Intention, while the verification analysis in this study was used to determine the influence of the Job Environment on Turnove Intention, Job Insecurity on Turnove Intention and Job Stress on Turnove Intention.*

The results of this study show that Job Environment, Job Insecurity, Job Stres and Turnover Intention in the sufficient category, job environment has significant impact on turnover intention, job insecurity has significant impact on turnover intention, and job stress has significant impact on turnover intention. This research based from the employee who feel their current job are not compatible with their abilities, in lack of team work between the team itself, not statisfied with the performances that makes the employee looking for any information of a new job and vacancy in other company.

Keywords: Job Environment, Job Insecurity, Job Stress, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Industri tekstil salah satu industri manufaktur terbesar baik di Indonesia maupun di dunia. Industri tekstil di Indonesia kian lama kian berkembang dikarenakan hasil atau profit yang diperoleh menjanjikan, maka terjadi persaingan yang ketat dalam industri tekstil. Dalam upaya menciptakan iklim usaha yang kondusif bagi keberlangsungan industri TPT, pemerintah telah berkontribusi dengan melakukan berbagai langkah strategis diantaranya, yakni memfasilitasi pemberian insentif fiskal, melaksanakan program restrukturisasi mesin dan peralatan Industri, dan peningkatan kemampuan SDM.

Sumber daya manusia itu menjadi faktor utama daalam organisasi untuk menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baiik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan *(turnover intention)*.

Salah satu perusahaan tekstil yang ada di Kota Purwakarta yaitu PT. Indo-rama Synthetics Tbk yang terletak di Jl. Ubrug, Kembang Kuning, Kota Purwakarta. Perusahaan ini berfokus pada produksi berbagai macam pemintalan benang seperti Polyester, Katun, dan Filamen.

PT. Indo-rama Synthetics Tbk mengalami berbagai macam permasalahan ketenagakerjaan. Permasalahan ketenaga kerjaan secara umum yang banyak diihadapi oleh setiap perusahaan antara lain intensi keinginan berpindah, komitmen organisasional, *turnover*, stres kerja, ketidakamanan kerja, turunnya motivasi, kepuasan kerja, kepuasan gaji, rasa ketidak adilan, turunnya produktifitas kerja dan berbagai macam permasalahan *human behavior*. Hal ini terlihat dari perusahaan yang terbukti cukup tinggi jumlah keluar masuk karyawan karena banyak fator yang membuat karyawan tidak nyaman. Ketidaknyamanan itu menimbulkan keinginanan berpindah yang berujung pada karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya sehingga menjadi permasalahan tersendiri bagi PT. Indo-rama Synthetics Tbk.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau daLam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja,pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Indikator dari lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007) terbagi atas 2 skala pengukuran, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik yang terbagi atas penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur/suhu diruang kerja, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, setaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan.
2. Lingkungan kerja non fisik yang terbagi atas pengaruh kerja terhadap karyawan dengan atasan, pengaruh kerja terhadap sesama karyawan dan pengaruh kerja terhadap atasan dengan karyawan.

Ketidakamanan Kerja

Menurut Svergke et al (2004:41) menyatakan *job insecurity* sebagai "timbulnya ketakutan atau kekhawatiran dalam hubungannya dengan persepsi subjektif terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan dimasa yang akan datang".

Skala ketidakamanan kerja di susun berdasarkan pendapat Wening (2005), Utami (2009), dan Wijaya (2010), bahwa aspek-aspek untuk mengukur ketidakamanan kerja terdiri 4 indikator yaitu,

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan
2. Seberapa pentingnya aspek kerja bagi karyawan
3. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan pada kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang negatif
4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu.

Stres Kerja

Stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan (Ivanko, 2012:88). Stres berarti suatu tuntutan hal-hal yang sangat berbeda atau secara sederhana atau diartikan sebagai sesuatu yang melibatkan interaksi antara individu dengan lingkungan. Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari stres itu sendiri adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang individu mengalami suatu tekanan dalam hidupnya yang disebabkan menghadapi keadaan yang di luar kemampuanya baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.

Menurut Ashar Sunyoto Munandar, 2008 terdapat tiga indikator stres kerja, yaitu :

1. Ambiguitas peran
2. Pengembangan karier
3. Hubungan kerja

Keinginan Berpindah

Menurut Waspodo dkk. (2013), *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.

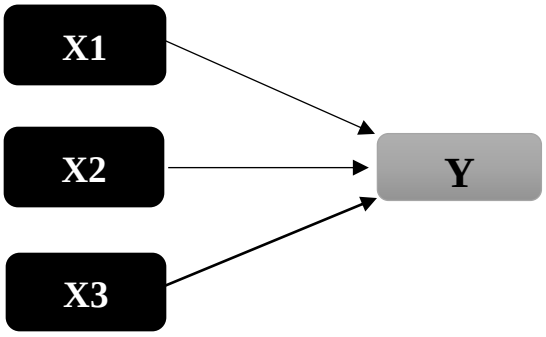
Menurut Nasution dalam Amin dan Akbar (2013,p. 664) *turnover intention* merupakan tanda awal dari munculnya *turnover behavior*, dan biasanya sebagai pilihan-pilihan akhir

dari pekerja jika tempat kerja tidak relevan dengan apa yang diharapkan.

Lum et al (1998) dalam Kucoro (2012:5) menyatakan bahwa indikator keinginan berpindah yaitu:

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar) : mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah di lihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya di awali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.
2. *Job search* (pencarian pekerjaan) : mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.
3. *Thinking of quit* (memikirkan keluar) :mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H1 : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keinginan Berpindah di PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta.
H2 : Ketidakamanan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keinginan Berpindah di PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta
H3 : Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keinginan Berpindah di PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode deskriptif verifikatif untuk menguji apakah lingkungan kerja, ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah pada PT. Indo-rama Synthetics Tbk Purwakarta.
Metode deskriptif menurut Sugiyono (2014:53) yaitu:
"Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen)."
Metode verifikatif menurut Sugiyono (2012:8) adalah sebagai berikut :
"Metode verivikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Adapun metode penarikan sampel yang digunakan adalah random sampling berdasarkan populasi yang terdiri dari 2027 karyawan kemudian diambil sampel sebanyak 97 responden di PT. Indo-rama Synthetics Tbk Purwakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi. Jenis data yang digunakan peneliti adalah data sekunder dan primer. Rancangan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan Uji T dengan tingkat signifikasi 0,05. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedasitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan menggunakan SPSS 17 *for windows*, pengujian Lingkungan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja terhadap Keinginan Berpindah diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 2.499 + 0.408X_1 + 0.151X_2 +}$$

Dari hasil persamaan regreso linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Besarnya konstanta adalah 2.499 artinya jika Lingkungan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja bernilai 0, maka Keinginan Berpindah akan tetap bernilai 2.499.
b. Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.408 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Keinginan Berpindah sebesar 0.408.
c. Variabel Ketidakamanan Kerja sebesar 0.151 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Ketidakamanan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Keinginan Berpindah sebesar 0.151
d. Variabel Stres Kerja sebesar 0.419 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Ketidakamanan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Keinginan Berpindah sebesar 0.419.

UJI ASUMSI KLASIK

UJi Normalitas

Dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* idapatkan hasil Sig sebesar 0.293, hasil 0.293> 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

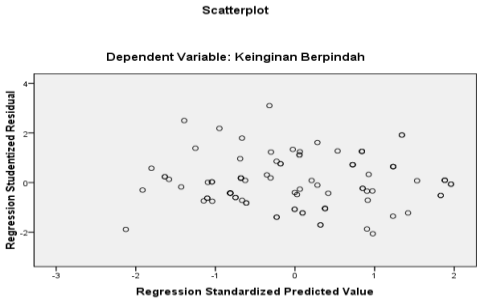
Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Hasil yang diperoleh bahwa Lingkungan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja menunjukan nilai tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang

digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar Scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.



Analisis Korelasi

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Korelasi Secara Parsial antara Lingkungan Kerja dengan Keinginan Berpindah.

Correlations

		Lingkungan Kerja	Keinginan Berpindah
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.859**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	97	97
Keinginan Berpindah	Pearson Correlation	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	97	97

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil korelasi sebesar 0.859 berdasarkan kriteria (0.81 – `1.00), korelasi Lingkungan Kerja dengan Keinginan Berpindah memiliki tingkat korelasi sangat kuat. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

2. Korelasi Secara Parsial antara Ketidakamanan Kerja dengan Keinginan Berpindah.

Correlations

		Ketidakamanan Kerja	Keinginan Berpindah
Ketidakamanan Kerja	Pearson Correlation	1	.818**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	97	97
Keinginan Berpindah	Pearson Correlation	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	97	97

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil korelasi sebesar 0.818 berdasarkan kriteria korelasi (0.81 – 1.00) Ketidakamanan Kerja dengan Keinginan Berpindah memiliki tingkat korelasi sangat kuat. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

3. Korelasi Secara Parsial antara Stres Kerja dengan Keinginan Berpindah.

Correlations

		Stres Kerja	Keinginan Berpindah
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	97	97
Keinginan Berpindah	Pearson Correlation	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	97	97

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil korelasi sebesar 0.867 berdasarkan kriteria korelasi (0.81 – 1.00) Stres Kerja dengan Keinginan Berpindah memiliki tingkat korelasi sangat kuat. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

4. Korelasi Secara Simultan antara Lingkungan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja dengan Keinginan Berpindah.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893[a]	.797	.790	1.55308

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

Hasil korelasi sebesar 0.893 berdasarkan kriteria (0.81 – 1.00), korelasi Lingkungan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja dengan Keinginan Berpindah memiliki tingkat korelasi sangat kuat. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

Analaisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi antara Lingkungan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893[a]	.797	.790	1.55308

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.797 atau 79.7% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Lingkungan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja terhadap Keinginan Berpindah sedangkan sisanya sebesar 13.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini contohnya adalah pengembangan karir, motivasi kerja, konflik kerja, dan lain sebagainya.

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order adalah dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap Keinginan Berpindah adalah Stres Kerja sebesar 36.8%, sementara pengaruh selanjutnya adalah Lingkungan Kerja sebesar 27.3% dan Ketidakamanan Kerja sebesar 15.5%.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.499	.880		2.839	.006
	Lingkungan Kerja	.408	.148	.318	2.764	.007
	Ketidakamanan Kerja	.151	.076	.190	1.986	.050
	Stres Kerja	.419	.107	.425	3.917	.000

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

1. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T) Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Berpindah

   Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 2.764, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α ; n-k-1) = 0.05 ; 97 – 2 – 1 = (0.05 ; 94) yaitu 1.665, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.764>1.665) dan sig (0.007< 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Berpindah di PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja yang kondusif

memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Dan hal tersebut sesuai dengan jurnal, yaitu Jurnal EMBA Vol. No.4 Desember 2015, Hal. 178-190 oleh Lidya Ribkha Genta Polii.

2. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T) Ketidakamanan Kerja terhadap Keinginan Berpindah

   Nilai t_{hitung} untuk variabel Ketidakamanan Kerja (X_2) sebesar 1.986, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α ; n-k-1) = 0.05 ; 97 – 2 – 1 = (0.05 ; 94) yaitu 1.665, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1.986>1.665) dan sig (0.050< 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Ketidakamanan Kerja terhadap Keinginan Berpindah di PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta.

   Hal tersebut sesuai dengan penelitian Ismail (2015) menghasilkan simpulan bahwa *"when employees experience high job insecurity, they will be more likely to have a high intention to quit their jobs".* Jadi jika karyawan merasakan suatu tingkat ancaman yang tinggi terhadap aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Dan hal tersebut sesuai dengan jurnal, yaitu jurnal Management Analysis Journal 5 (1) (2016) oleh Abdullah Al Fadzilah, S. Martono.

3. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T) Stres Kerja terhadap Keinginan Berpindah.

   Nilai t_{hitung} untuk variabel Stres Kerja (X_3) sebesar 3.917, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α ; n-k-1) = 0.05 ; 97 – 2 – 1 = (0.05 ; 94) yaitu 1.665, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.917>1.665) dan sig (0.000< 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Keinginan Berpindah di PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta.

   Hal tersebut sesuai dengan penelitian NIOSH Research (Widhiastuti, 2002) berpendapat bahwa stres kerja merupakan keadaan respon fisik dan emosi yang muncul ketika persyaratanpersyaratan kerja tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan dari karyawan. Pendapat ini didukung

oleh Beehr dan Newman (Nuzulia, 2005) bahwastres kerja merupakan suatu interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerja yang mengubah fungsi fisik maupun psikis yang normal. Dan hal tersebut sesuai dengan jurnal, yaitu jurnal EKSIS Volume XI No 1,April 2016 oleh Nurul Hidayati & Dewi Trisnawati.

Kesimpulan dan saran

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup,Ketidakamanan kerja berada pada kategori cukup, stres kerja secara keseluruhan rata-rata ukuran untuk stres kerja masuk ke dalam kategori cukup dan Keinginan Berpindah secara keseluruhan rata-rata ukuran untuk keinginan berpindah masuk ke dalam kategori baik Maka dari itu tingkat Keinginan Berpindah masih harus menjadi perhatian agar bisa diselesaikan dan ada solusinya.
2. Adanya pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap Keinginan Berpindah, hal ini ditunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dari lingkungan kerja terhadap Keinginan Berpindah PT. Indorama Synthetics Tbk.
3. Adanya pengaruh secara parsial antara ketidakamanan kerja terhadap Keinginan Berpindah, hal ini ditunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dari ketidakamanan kerja terhadap Keinginan Berpindah karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta.
4. Adanya pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap Keinginan Berpindah, hal ini ditunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dari stres kerja terhadap Keinginan Berpindah karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta.

Saran

1. Suasana lingkungan kerja masih berjalan cukup di PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta, namun adapun hal yang disarankan adalah diharapkan perusahaan lebih bisa memperhatikan tempat kerja yang ada agar karyawan bisa tetap fokus dan nyaman dalam bekerja.
2. Ketidakamanan kerja yang terjadi di PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta masih berjalan cukup . Oleh karena itu karyawan diharapkan lebih mampu bekerja dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu perusahaan harus tetap memberikan keamanan terkait alat bantu kerja agar karyawan yang ada bisa bekerja secara *safety*. Dengan hal ini diharapkan karyawan tidak lagi mengalami tekanan *job insecurity* sehingga dapat memberikan rasa aman bagi karirnya.
3. Stres kerja masih ada pada kategori cukup , maka dari itu diharapkan untuk mengantisipasi hal tersebut. Pada indikator hubungan kerja perlu ditingkatkan komunikasi dengan rekan kerja serta karyawan harus mampu mengontrol diri dalam melaksanakan pekerjaan

agar suasana kondisi pekerjaan bisa berlangsung kondusif.

4. Keinginan Berpindah yang masih berjalan cukup baik dalam hal negatif maka masih menjadi faktor penting yang harus dievaluasi kembali. Maka dari itu perusahaan diharapkan tetap memprioritaskan kesejahteraan agar karyawan memiliki loyalitas yang baik serta bekerja sepenuh hati diperusahaan ini dan tidak berpikiran untuk pindah dari perusahaan ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah Al Fadzilah, S. Martono. 2015. *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepercayaan Organisasional Pada Keinginan Berpindah.* Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia. Management Analysis Journal 5 (1) (2016) http://maj.unnes.ac.id. ISSN 2252-6552.

Arif Yusuf Hamali, SS., M.M. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Mengelola Karyawan.

Bambang Nopiando. 2012. *Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Outsourcing.* Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia. ISSN 2252-6838. *Journal of Social and Industrial Psychology.*

Fred Luthans. 2007. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh

Gishella Paat, Bernhard Tewal, & Arazzi Bin H. Jan. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Management Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA .Vol.5 No.3 September 2017, Hal. 3444 – 3454. ISSN 2303-1174

I Putu Agus Pande Saeka, I Wayan Suana. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali.* E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 6, 2016: 3736-3760 ISSN : 2302-8912.

K. Ayu Budiastiti Purnama & Dewi I Made Artha Wibawa. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912.* E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 762-789 ISSN : 2302-8912 762.

Mirza Setyawan Ajiputra, Ahyar Yuniawan. 2016. *Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang).* DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT Volume 5, Nomor 1, Tahun 2016, Halaman 1-15 http://ejournal-

s1.undip.ac.id/index.php/dbr. ISSN (Online): 2337-3792.

Mustafa Günalan & Adnan Ceylan. 2015. *The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and Turnover Intention in Private Hospitals*. International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 10; 2015 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119.

Nasrin Arshadi a & Hojat Damiri. 2013. *The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE*. Procedia - Social and Behavioral Sciences 84 (2013) 706 – 710.

Ni Ketut Septiari & I Komang Ardana. 2016. *Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016: 6429-6456 ISSN: 2302-8912.

Ni Luh Mita Sri Devi & Gede Adnyana Sudibia. 2015. *Analisis Pengaruh Job Insecurity, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort).* E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2015:1047-1066 ISSN : 2302-8912.

Ni Wayan Mega Sari Apri Yani, I Gde Adnyana Sudibya, & Agoes Ganesha Rahyuda. 2016. *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita.* Program Magister Manajemen.E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.3 (2016) : 629-658. ISSN : 2337-3067.

Nurul Hidayati & Dewi Trisnawati, 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama.* STIE PGRI Dewantara Jombang. Vol XI No 1, 2016. ISSN: 1907-7513 http://ejournal.stiedewantara.ac.id/

Putu Agus Eka Rismawan,Wayan Gede Supartha & Ni Nyoman Kerti Yasa. 2014. *Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan.* ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.8 (2014) :424-441.

Sewwandi, D.V.S. and Perere, G.D.N. *The Impact of Job Stress on Turnover Intention: A Study of Reputed Apparel Firm in Sri Lanka. 3rd International HRM Conference,* Vol.3, No.1, 08th October, 2016 Department of Human Resource Management, University of Sri Jayewardenepura. ISSN: 2420-7608.

Suciati, Andi Tri Haryono, Maria Magdalena Minarsih. *Job Insecurity and Job Stress Effect Of Turnover Intention On PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO).*

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis* . Bandung. *Alfabeta*

Sugiyono (2009). Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Umar Husein, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba

Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media

Umi Narimawati. 2008. Teknik-Teknik Analisis Multivariate Untuk Riset Ekonomi. Graha Ilmu. Yogyakarta

Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Bekasi: Genesis

Yesi Mutia Basri. 2012. *Hubungan Antara Keadilan Prosedural, Job Stress, Komitmen Organisasi Dan Keinginan Berpindah (Studi pada Tenaga Akuntansi di Provinsi Riau dan Kabupaten Bengkalis).* Jurnal Akuntansi, Vol. 1, No. 1, Oktober 2012 : 23-37 ISSN 2337-4314.

http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/705/jbptunikompp-gdl-andriansya-35225-8-unikom_a-i.pdf

http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/533/jbptunikompp-gdl-refliakbar-26639-7-unikom_r-3.pdf

digilib.uinsby.ac.id